

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 septembre 2022

PROJET DE LOI
**portant des dispositions diverses
relatives au travail**

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS
PAR
MME **Tania DE JONGE**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposés introductifs	3
II. Discussion générale	21
III. Discussion des articles et votes	75

Voir:

Doc 55 **2810/ (2021/2022):**
001: Projet de loi.

Voir aussi:

003: Articles adoptés en première lecture.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 september 2022

WETSONTWERP
**houdende
diverse arbeidsbepalingen**

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Tania DE JONGE**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetningen	3
II. Algemene bespreking.....	21
III. Bespreking van de artikelen en stemmingen.....	75

Zie:

Doc 55 **2810/ (2021/2022):**
001: Wetsontwerp.

Zie ook:

003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

07694

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Kristof Calvo, Cécile Cornet, Marie-Colline Leroy
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bomblé, Florence Reuter
cd&v	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Laurence Hennuy, Kathleen Pisman, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Snepe, Frank Troosters
Daniel Bacquelaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtig lid:

Les Engagés Catherine Fonck

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
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)

Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^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 vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Plenum
COM	Commissievergadering
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi, en première lecture, au cours de ses réunions des 12 et 18 juillet 2022.

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, et M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique, exposent le projet de loi à l'examen.

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, indique que le gouvernement s'est accordé sur un plan de redémarrage et de transition contenant un grand nombre de mesures pour le marché de l'emploi.

Ces mesures ont pour vocation:

- de soutenir l'augmentation du taux d'emploi, qui atteint des niveaux historiques, mais aussi;
- d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle;
- de soutenir les secteurs innovants et;
- d'améliorer la protection de certains travailleurs.

CHAPITRE 2

Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Le chapitre 2 du projet de loi à l'examen voit une augmentation des délais de communication minimales des horaires pour les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire variable.

Cette mesure s'inscrit dans l'objectif de permettre aux travailleurs et surtout aux travailleuses de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. En effet, il a été constaté que le manque de prévisibilité des horaires causait beaucoup de problème aux travailleurs dans leur vie privée et les empêchait par ailleurs parfois d'entamer une formation ou de débuter un emploi complémentaire s'ils le souhaitent.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp in eerste lezing besproken tijdens haar vergaderingen van 12 en 18 juli 2022.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eerste-minister en minister van Economie en Werk, en de heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, lichten dit wetsontwerp toe.

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, geeft aan dat de regering het eens is geworden over een herstart- en transitieplan met een groot aantal maatregelen voor de arbeidsmarkt.

Die maatregelen zijn erop gericht:

- de stijging van de werkgelegenheidsgraad, die historisch hoog is, te ondersteunen;
- de werknemers nieuwe mogelijkheden te bieden om een beter evenwicht te vinden tussen privé en beroepsleven;
- de innoverende sectoren te ondersteunen;
- bepaalde werknemers beter te beschermen.

HOOFDSTUK 2

Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Hoofdstuk 2 van het wetsontwerp beoogt te voorzien in langere minimumtermijnen voor de bezorging van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers die met een variabele arbeidsregeling werken.

Deze maatregel sluit aan bij de doelstelling om werknemers, en vooral werkneemsters, in staat te stellen hun privé en beroepsleven beter te combineren. Er werd immers vastgesteld dat het gebrek aan voorspelbaarheid van de werktijden voor de werknemers veel problemen in hun privéleven teweegbrengt en hen er tevens soms van weerhoudt een opleiding aan te vatten of desgewenst een tweede baan te nemen.

Pour cette raison, il a été décidé d'offrir plus de prévisibilité aux travailleurs et travailleuses. Ainsi, le délai de communication des horaires passe de 5 jours à 7 jours ouvrables.

Des dérogations sectorielles sont toujours possibles, mais ne peuvent abaisser ce délai en dessous de 3 jours ouvrables.

Toutefois, pour tenir compte de la situation spécifique de certains secteurs qui ont déjà conclu une convention avec un délai plus court, des exceptions sont prévues. Il en est ainsi pour:

— l'horticulture, étant donné que les activités de ce secteur dépendent beaucoup des conditions météorologiques, il est donc nécessaire de disposer de souplesse;

— le nettoyage mais uniquement pour une nécessité imprévue et après accord du travailleur, afin par exemple de pouvoir intervenir rapidement en cas d'incendie ou d'inondation;

— les auto-écoles, où il y a une nécessité de pouvoir assurer les cours et la préparation aux examens.

Les autres secteurs devront mettre en conformité leurs CCT et leurs règlements de travail.

Toutefois afin de laisser le temps adéquat pour opérer ces modifications, une mesure transitoire est prévue.

En effet, les CCT actuelles pourront, en principe, rester applicables jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT ou au plus tard le 31 décembre 2022. Il en va de même pour les règlements de travail.

Pour le secteur de l'HORECA et de l'entretien du textile, il est précisé que si une nouvelle CCT n'est pas conclue, c'est le délai minimal de 3 jours qui s'appliquera.

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Le chapitre 3 contient deux mesures concernant les horaires de travail: la possibilité d'exercer son horaire de travail sur 4 jours et la possibilité d'adapter son horaire de travail de manière alternée.

Daarom werd beslist alle werknemers meer voorspelbaarheid te bieden. Aldus zou de minimumtermijn voor de bezorging van de werkroosters worden opgetrokken van vijf naar zeven werkdagen.

Naargelang van de sector zou daarvan nog steeds kunnen worden afgeweken, maar die termijn mag hoe dan ook niet minder dan drie werkdagen bedragen.

Om echter rekening te houden met de specifieke situatie van bepaalde sectoren die reeds tot een overeenkomst met een kortere termijn zijn gekomen, zou in uitzonderingen worden voorzien. Dat zou het geval zijn voor:

— de tuinbouw, aangezien de activiteiten van deze sector sterk afhankelijk zijn van de weersomstandigheden en er dus flexibiliteit nodig is;

— de schoonmaaksector, maar alleen bij onvoorzien nood en met instemming van de werknemer, bijvoorbeeld om snel te kunnen ingrijpen in geval van brand of overstroming;

— rijscholen, waar de lessen moet kunnen worden gegeven ter voorbereiding van de examens.

De andere sectoren moeten hun cao's en arbeidsreglementen afstemmen op de nieuwe regelgeving.

Om hen echter voldoende tijd te gunnen om deze aanpassingen door te voeren, zou in een overgangsmaatregel worden voorzien.

De huidige cao's zouden immers in beginsel van toepassing blijven tot een nieuwe cao wordt gesloten, dan wel uiterlijk tot 31 december 2022. Hetzelfde geldt voor de arbeidsreglementen.

Voor de horecasector en de textielverzorging zou worden bepaald dat, indien er geen nieuwe cao komt, de minimumtermijn van drie dagen van toepassing is.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Hoofdstuk 3 bevat twee maatregelen met betrekking tot de werktijd, namelijk de mogelijkheid om de normale werkprestaties in vier dagen te verrichten, alsook de mogelijkheid om de werktijd volgens een wisselend weekregime in te vullen.

Semaine de 4 jours

Afin de permettre au travailleur d'exercer son horaire de travail sur 4 jours, la limite journalière de travail est étendue dans des situations spécifiques.

Cette mesure ne peut être mise en place qu'après une modification du règlement de travail et d'une CCT si la durée hebdomadaire de travail normale est comprise entre 38 et 40 heures par semaine.

Il s'agit d'une mesure entièrement volontaire dans le chef du travailleur puisque cette dérogation ne peut être appliquée qu'après une demande préalable et écrite du travailleur d'entrer dans le système. Cette demande est valable pendant maximum 6 mois renouvelable.

Une copie de la demande du travailleur doit, durant la période sur laquelle elle porte, être à disposition des inspecteurs sociaux et conservée ensuite pendant 5 ans.

L'employeur qui donne suite à la demande du travailleur doit conclure avec celui-ci une convention pour régler les modalités concrètes et notamment l'horaire de travail. Cette convention est également à disposition et doit être conservée.

L'employeur qui ne donne pas suite à la demande du travailleur doit motiver son refus par écrit et le communiquer au travailleur.

À la demande des représentants des travailleurs, au sein du CNT, il est également précisé que le travailleur ne peut effectuer d'autres heures supplémentaires volontaires lorsqu'il effectue ses prestations selon ce régime. Ce serait en effet contraire à la *ratio legis* de cette mesure qui est de favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Le travailleur qui recourt à ce régime, doit donc effectivement travailler 4 jours par semaine.

À la demande des représentants des employeurs au sein du CNT, une procédure adaptée de modification du règlement de travail est prévue en cas de CCT qui introduit ce régime.

Régime hebdomadaire alterné

Toujours à la demande du travailleur et de manière totalement volontaire, il est introduit une possibilité d'organiser son temps de travail hebdomadaire selon un cycle d'en principe deux semaines. Autrement dit, le travailleur peut prêter plus une semaine et moins l'autre semaine.

Vierdagenweek

Teneinde de werknemer de mogelijkheid te bieden zijn werkprestaties in vier dagen te verrichten, zou de dagelijkse maximumarbeidstijd in specifieke situaties worden verlengd.

Die maatregel kan alleen worden ten uitvoer gelegd na een wijziging van het arbeidsreglement en van een cao indien de normale wekelijkse arbeidstijd 38 tot 40 uur per week bedraagt.

Het betreft een regeling waarin de werknemer geheel vrijwillig stapt, aangezien die afwijking alleen kan worden toegepast na een voorafgaande schriftelijke aanvraag van zijn kant. Die aanvraag is maximum zes maanden geldig, waarna ze kan worden vernieuwd.

Een kopie van de aanvraag van de werknemer moet ter beschikking worden gehouden van de sociaal inspecteurs tijdens de periode waarop ze betrekking heeft, en vervolgens vijf jaar worden bewaard.

De werkgever die gevolg geeft aan het verzoek van de werknemer, moet met de betrokkenen een overeenkomst sluiten teneinde de praktische nadere regels, onder meer de werktijd, te bepalen. Die overeenkomst dient eveneens beschikbaar te zijn en te worden bewaard.

De werkgever die geen gevolg geeft aan het verzoek van de werknemer, dient zijn weigering schriftelijk te motiveren en aan de werknemer mee te delen.

Op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers binnen de NAR wordt tevens verduidelijkt dat de werknemer geen andere vrijwillige overuren mag doen wanneer hij zijn werkprestaties volgens die regeling verricht. Dat zou immers in tegenspraak zijn met de *ratio legis* van die maatregel, die er net op gericht is het privé en het beroepsleven meer in evenwicht te krijgen. De werknemer die ervoor kiest, moet bijgevolg effectief vier dagen per week werken.

Op verzoek van de werkgeversvertegenwoordigers binnen de NAR wordt in een aangepaste procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement voorzien, indien die regeling bij een cao wordt bepaald.

Wisselend weekregime

Eveneens op zijn verzoek en op volledig vrijwillige basis krijgt de werknemer de mogelijkheid om zijn wekelijkse arbeidstijd volgens een cyclus van twee opeenvolgende weken te organiseren. De werknemers kan met andere woorden de ene week méér en de andere week minder werken.

Le travailleur ne peut toutefois pas dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine de travail.

Cette mesure doit également être introduite par une modification du règlement de travail et faire l'objet d'une demande préalable et écrite du travailleur qui est valable pour maximum 6 mois.

Si l'employeur refuse la demande du travailleur, il doit le motiver par écrit et le communiquer au travailleur dans un délai d'un mois.

Si l'employeur accepte la demande du travailleur, une convention qui règle les modalités pratiques doit être conclue.

La demande du travailleur et la convention doivent également être tenues à disposition des inspecteurs sociaux et conservées.

À titre exceptionnel, durant le 3^e trimestre de l'année qui correspond aux grandes vacances scolaires et en cas d'évènement imprévu dans le chef du travailleur, comme un changement dans la convention de garde d'enfant, le cycle de deux semaines peut s'étendre sur 4 semaines. À la demande des employeurs au CNT, de la souplesse est prévue dans ce cycle de 4 semaines afin que les deux premières semaines ne doivent pas être compensées par les deux dernières semaines (on peut donc travailler plus la semaine 1, moins les semaines 2 et 3 et plus la semaine 4). Il convient toutefois de respecter la durée moyenne sur les 4 semaines.

À la demande des travailleurs au CNT, la question des heures supplémentaires volontaires a été clarifiée. Celles-ci sont possibles la semaine où le travailleur preste plus, mais pas la semaine où le travailleur preste moins. En effet, le but est que le travailleur puisse, certaines semaines, avoir plus de temps pour des activités privées et/ou familiales.

Évidemment le travailleur peut toujours mettre fin à ce régime mais doit en avertir son employeur dans les délais prévus.

Dispositions communes

Que ce soit pour la semaine de 4 jours ou pour la semaine alternée, le travailleur qui fait une demande à son employeur bénéficie d'une protection contre le licenciement. En effet, il est interdit à l'employeur de poser des actes tendant à mettre unilatéralement fin à

Hij mag echter niet meer dan negen uur per dag werken en de werkweek mag niet meer dan 45 uur bedragen.

Ook deze maatregel moet door een wijziging van het arbeidsreglement worden ingevoerd en moet vooraf schriftelijk door de werknemer worden aangevraagd; de aanvraag is maximum zes maanden geldig.

Indien de werkgever het verzoek van de werknemer niet inwilligt, moet hij die weigering schriftelijk motiveren en binnen de termijn van een maand aan de werknemer mededelen.

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer moet een overeenkomst worden gesloten die de praktische nadere regels bepaalt.

De aanvraag van de werknemer en de overeenkomst dienen eveneens ter beschikking worden gehouden van de sociaal inspecteurs en te worden bewaard.

In uitzonderlijke gevallen – tijdens het derde kwartaal van het jaar dat met de zomerschoolvakantie overeenkomt en in geval van omstandigheden die de werknemer niet kon voorzien, zoals een wijziging van de opvangregeling voor de kinderen, kan de tweewekelijkse cyclus over vier weken worden gespreid. Op verzoek van de werkgeversvertegenwoordiging binnen de NAR wordt in die cyclus van vier weken in een zekere soepelheid ingebouwd, waarbij het aantal gewerkte uren tijdens de eerste twee weken niet moet worden gecompenseerd door het aantal gewerkte uren in de laatste twee weken (de werknemer kan dus meer werken in week 1, minder in de weken 2 en 3 en meer in week 4). De gemiddelde werktijd over de vier weken moet echter wel worden nageleefd.

Op verzoek van de werknemersvertegenwoordiging binnen de NAR werd de kwestie van de vrijwillige overuren verduidelijkt. Vrijwillige overuren kunnen worden gemaakt in de week waarin de werknemer meer werkt, maar niet in de week waarin hij minder werkt. Het is immers de bedoeling dat de werknemer in bepaalde weken meer tijd heeft voor privé en/of gezinsactiviteiten.

De werknemer kan uiteraard te allen tijde uit die regeling stappen, op voorwaarde dat hij zijn werkgever daarvan binnen de vooropgestelde termijn in kennis stelt.

Gemeenschappelijke bepalingen

De werknemer die bij zijn werkgever een aanvraag indient voor een vierdaagse werkweek of voor een wisselend weekregime, is in beide gevallen tegen ontslag beschermd. Het is de werkgever immers verboden handelingen te stellen die erop gericht zijn de arbeidsrelatie

la relation de travail du travailleur sauf pour des motifs étrangers à cette demande. Cette protection garantit au travailleur la possibilité d'exercer ses droits et de veiller à ce que l'adaptation de son régime de travail soit dans son intérêt.

En outre, afin de pouvoir suivre l'impact sur la santé du travailleur, le CPPT ou, à défaut la délégation syndicale, peuvent demander une copie de la convention. Ce point a été adapté suite à la remarque de l'Autorité de protection des données (ce n'est plus une transmission systématique mais à la suite d'une demande).

Le non-respect des obligations concernant la tenue et la mise à disposition des documents peut également être sanctionné par une sanction de niveau 2 conformément au Code pénal social.

Enfin, il est prévu que ces mesures feront l'objet d'une évaluation par le CNT dans les deux ans qui suivent la date d'entrée en vigueur.

CHAPITRE 4

Économie de plateformes

Le chapitre 4 contient deux mesures pour les travailleurs de l'économie de plateformes: d'une part, une présomption de salariat et, d'autre part, une assurance accident de travail.

Présomption de salariat

Cela fait des années que la nature de la relation de travail entre le travailleur et la plateforme pose des problèmes, comme en témoigne la jurisprudence de la Commission administrative de règlement de la relation de travail et des cours et tribunaux.

Ces difficultés sont d'ailleurs accentuées par les pratiques inacceptables de certaines plateformes, comme en témoignent encore les récents *leaks*.

Il s'agit évidemment d'un problème global auquel l'ensemble des pays européens sont confrontés et l'initiative de la Commission européenne qui a fait une proposition de directive en la matière est à saluer.

Dans la lignée des travaux européens, le gouvernement a souhaité prendre des mesures pour garantir plus de sécurité juridique aux travailleurs. C'est la raison pour laquelle, le projet instaure une présomption de travailleurs

met de werknemer eenzijdig te beëindigen, behalve om redenen die niets met die aanvraag te maken hebben. Die bescherming biedt de werknemer de waarborg dat hij zijn rechten kan uitoefenen en dat de aanpassing van het werkregime in zijn belang is.

Bovendien kunnen het CPBW, of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging, een kopie van de overeenkomst vragen om de impact van het werkregime op de gezondheid van de werknemer te kunnen opvolgen. Dat punt werd aangepast ingevolge de opmerking van de Gegevensbeschermingsautoriteit (het gaat niet meer om een systematische bezorging, maar om een bezorging op verzoek).

Het niet-naleven van de verplichtingen inzake het bishouden en het ter beschikking stellen van de documenten kan, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, ook worden bestraft met een sanctie van niveau 2.

Tot slot wordt erin voorzien dat de maatregelen binnen twee jaar na de inwerkingtreding ervan door de NAR zullen worden geëvalueerd.

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie

Hoofdstuk 4 bevat twee maatregelen voor werknemers in de platformeconomie, zijnde een vermoeden van loondienst en een arbeidsongevallenverzekering.

Vermoeden van loondienst

De aard van de arbeidsrelatie tussen de werknemer en het platform is al jaren problematisch, zoals blijkt uit de rechtspraak van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie en van de hoven en rechtbanken.

Die problemen worden nog aangescherpt door de onaanvaardbare praktijken van bepaalde platforms, zoals recente lekken helaas aantonen.

Dit is duidelijk een wereldwijd probleem waarmee alle Europese landen worden geconfronteerd. Het initiatief van de Europese Commissie, die een voorstel voor een richtlijn ter zake heeft ingediend, moet dan ook worden toegejuicht.

In overeenstemming met de Europese werkzaamheden wilde de regering maatregelen nemen om de werknemers meer rechtszekerheid te garanderen. Daarom strekt het wetsontwerp ertoe een nieuw vermoeden van loondienst

salariés dans la loi-programme du 27 décembre 2006 (que l'on qualifie généralement de loi sur la nature des relations de travail).

Concrètement, lorsque qu'en présence d'une plate-forme donneuse d'ordre un certain nombre de critères sont remplis, le travailleur sera présumé être un travailleur salarié.

Ces critères sont inspirés de ceux qui sont formulés dans la proposition de directive auxquels ont été ajoutés des critères particuliers, à savoir:

1. l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités. On vise par exemple la plateforme qui interdit ou limite, par quelque moyen que ce soit, la possibilité pour le travailleur de travailler et/ou collaborer avec un autre donneur d'ordre ou employeur actif dans le même secteur;

2. l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base. On vise ici, par exemple, la plateforme qui utilise la géolocalisation pour identifier des travailleurs qui participent à une manifestation, ...;

3. l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateforme dans la manière d'exécuter le travail. On vise ici, par exemple, le cas du livreur qui ne peut pas choisir librement l'itinéraire emprunté ou qui est dans l'obligation de délivrer le colis d'une certaine manière ou encore qui doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception;

4. l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateforme, en particulier en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un travailleur de plateforme de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords collectifs conclus avec des organisations représentatives des travailleurs au sein du CNT sont exclus de cette clause. On vise par exemple le cas d'une plateforme qui, via un algorithme, diminuerait ou limiterait le nombre ou le type de courses qu'un travailleur peut effectuer;

5. à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateforme respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail. Il s'agit ici par exemple, d'une plateforme qui imposerait une tenue vestimentaire à ces

voor werknemers op te nemen in de programmawet van 27 december 2006 (doorgaans aangemerkt als "de wet op de aard van de arbeidsrelaties").

Concreet betekent dit dat wanneer bij een opdrachtgevend digitaal platform aan een aantal criteria is voldaan, de werknemer zal worden verondersteld een werknemer in loondienst te zijn.

Die criteria zijn gebaseerd op die van het voorstel van richtlijn, aangevuld met een aantal specifieke criteria, meer bepaald:

1. de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn activiteitendomein. Bedoeld wordt bijvoorbeeld een platform dat op enigerlei wijze de mogelijkheid voor de werknemer verbiedt of beperkt om te werken en/of samen te werken met een andere opdrachtgever of werkgever die in dezelfde sector actief is;

2. de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan voor de goede werking van zijn basisdiensten. Zo kan een platform geolokalisering gebruiken om werknemers te identificeren die deelnemen aan een betoging enzovoort;

3. de platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker bij de uitvoering van zijn werk inperken. Dit geldt bijvoorbeeld voor de bezorger die niet vrij de route kan kiezen of die verplicht is het pakket op een bepaalde manier te bezorgen, of nog die het platform volgens een vooraf bepaalde procedure moet melden dat het pakket in ontvangst is genomen, met vermelding van het tijdstip van ontvangst;

4. de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, inzonderheid door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een platformwerker te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het voorgestelde tarief en/of door de betrokkenen niet toe te staan de prijs van de dienst zelf te bepalen. De collectieve arbeidsovereenkomsten met werknemersorganisaties binnen de NAR zijn van die clausule uitgesloten. Een voorbeeld hiervan is het geval van een platform dat via een algoritme het aantal of het soort ritten die een werknemer kan maken, verminderd of beperkt;

5. met uitsluiting van de wettelijke bepalingen, onder meer inzake gezondheid en veiligheid die van toepassing zijn op de gebruikers, de klanten of de werknemers, kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk. Het gaat bijvoorbeeld om een platform dat de bezorgers kledingvoorschriften

livreurs ou le port de certains éléments. Évidemment, le respect du code de la route, par exemple, n'est pas visé;

6. l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateforme à l'aide notamment de moyens électroniques. Ce critère s'applique par exemple à une plateforme qui impose un niveau de performance déterminé et qui pénaliserait le travailleur qui ne les atteint pas;

7. l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants. Cela concerne par exemple les plateformes qui gratifient ou sanctionnent un travailleur en fonction d'un horaire ou une durée de connexion à ses services;

8. l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateforme de se constituer une clientèle ou d'effectuer un travail pour un tiers en dehors de la plateforme. Il s'agit par exemple d'empêcher le travailleur de contacter en dehors de la plateforme un client pour lequel il a effectué une prestation.

Les cinq derniers critères s'inspirent des critères repris dans la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre.

La présomption est établie lorsque deux de ces cinq critères sont rencontrés ou lorsque trois de l'ensemble des critères sont rencontrés.

Il est également important de préciser que ces critères se réfèrent à une faculté de la plateforme, peu importe que cette plateforme les exerce ou pas, et ce, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne".

La présomption prévue peut, conformément aux autres présomptions de la loi, être renversée par toute voie de droit en donnant toujours la priorité à l'exécution effective

oplegt of hen verplicht bepaalde accessoires te dragen. Uiteraard heeft zulks geen betrekking op bijvoorbeeld de naleving van de verkeersregels;

6. de platformexploitant kan de prioriteiten bepalen inzake de toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of het vastleggen van de rangschikking, door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door via elektronische middelen toe te zien op de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, maar niet op het resultaat ervan. Dat criterium is bijvoorbeeld van toepassing op een platform dat een bepaald prestatieniveau oplegt en dat de werknemer die dit niveau niet haalt, bestraft;

7. de platformexploitant kan, eventueel door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, onder meer de vrijheid om de werkuren of de afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren dan wel om een beroep te doen op ondernemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de mogelijkheid om een beroep te doen op ondernemers uitdrukkelijk bij wet beperkt. Dit geldt bijvoorbeeld voor platforms die een werknemer belonen of straffen naargelang van de werktijd of de tijd dat hij op de diensten is ingelogd;

8. de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of werkzaamheden voor een derde te verrichten. Daarbij is het bijvoorbeeld de bedoeling te voorkomen dat de werknemer buiten het platform om contact opneemt met een klant voor wie hij een dienst heeft verricht.

De laatste vijf criteria zijn gebaseerd op die van het voorstel van richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van de werkzaamheden via een opdrachtgevend platform.

Er is sprake van een vermoeden wanneer aan twee van die vijf criteria is voldaan of wanneer aan drie van alle criteria is voldaan.

Tevens dient te worden verduidelijkt dat die criteria betrekking hebben op de mogelijkheid van het platform, ongeacht of het daar al dan niet gebruik van maakt. Dat aspect sluit aan bij de rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens dewelke "de band van ondergeschiktheid, die kenmerkend is voor de arbeidsovereenkomst, bestaat zodra een persoon daadwerkelijk zijn gezag kan uitoefenen over de handelingen van een ander."

Dat vermoeden zou, net als de andere vermoedens waarin de wet voorziet, kunnen worden weerlegd door elk rechtsmiddel, waarbij steeds voorrang wordt gegeven

de la relation de travail, qui prime la qualification donnée par les parties. En outre, il sera nécessaire de tenir compte de la gestion algorithmique et autres moyens technologiques. En effet, il peut arriver que le donneur d'ordre ne donne pas d'injonction directement, puisque cette tâche est automatisée par l'algorithme. Dans ce cas, les ordres et le contrôle opérés par l'algorithme sont attribués à la plateforme donneuse d'ordre. Cela ne signifie évidemment pas que le simple recours à un algorithme entraîne une qualification de la relation de travail comme salarié. En effet, le seul recours à un algorithme ne constitue pas, à lui seul, une restriction à la liberté d'organisation du travail ou d'organisation du temps de travail.

Évidemment, le juge qui renverse la présomption sur la base de l'exercice effectif de la relation de travail ne sera pas tenu de tenir compte des autres exceptions prévues pour les secteurs à risque.

Cette présomption entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et fera l'objet d'une évaluation deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, avec une étape intermédiaire au bout d'un an.

Assurance accident de travail

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique, commente les articles 19 à 21, qui imposent aux exploitants de plateforme de conclure une assurance de droit commun afin de couvrir les travailleurs indépendants travaillant dans le cadre des plateformes numériques contre les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités.

En cas de défaut d'assurance, les plateformes seront tenues civilement responsables des dommages corporels survenus aux travailleurs indépendants dans le cadre de leur occupation par ces plateformes numériques donneuses d'ordre.

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, précise que le chapitre 14 apporte pour sa part une modification au Code de droit économique en vue de prévoir de nouvelles infractions de niveau 2 pour les plateformes qui ne contractent pas l'assurance prévue aux articles 19 à 21.

aan de effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie, die primeert op de kwalificatie die door de partijen werd gegeven. Bovendien zal rekening moeten worden gehouden met het algoritmische beheer en andere technologische middelen. Het is immers mogelijk dat het bevel niet rechtstreeks van de opdrachtgever komt, aangezien die taak door het algoritme wordt geautomatiseerd. In dat geval worden de opdrachten en het toezicht die door het algoritme worden aangestuurd, toegeschreven aan het opdrachtgevende platform. Dat betekent uiteraard niet dat het loutere gebruik van een algoritme leidt tot een kwalificatie van de arbeidsrelatie als werknemer. Het loutere gebruik van een algoritme wijst immers op zich niet op een inperking van de vrijheid van de organisatie van het werk of de organisatie van de arbeidstijd.

Uiteraard moet de rechter die het vermoeden weerlegt op basis van de effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie, niet verplicht rekening te houden met de andere uitzonderingen voor de risicosectoren.

De maatregel betreffende dat vermoeden zou op 1 januari 2023 in werking treden en zou twee jaar na de inwerkingtreding van de wet worden geëvalueerd, na een eerdere tussentijdse evaluatie na één jaar.

Arbeidsongevallenverzekering

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, geeft uitleg bij de artikelen 19 tot 21. Die artikelen beogen de platformexploitanten ertoe te verplichten een gemeenrechtelijke verzekering te sluiten om de werknemers met een zelfstandigenstatuut die voor digitale platformen werken, te verzekeren tegen lichamelijke schade bij ongevallen tijdens de uitvoering van bezoldigde activiteiten via het digitaal platform dan wel op weg van en naar deze activiteiten.

Indien de platformen geen verzekering aangaan, zullen ze burgerlijk aansprakelijk worden gesteld voor de lichamelijke schade van de zelfstandige werknemers in het raam van de opdrachten die ze voor rekening van die digitale opdrachtgevende platformen vervullen.

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, verduidelijkt dat hoofdstuk 14 een wijziging in het Economisch Wetboek beoogt aan te brengen, teneinde te voorzien in nieuwe inbreuken van niveau 2 voor het geval dat de platformen verzuimen de in de artikelen 19 tot 21 bedoelde verzekering te sluiten.

CHAPITRE 5

Trajets de transition

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, indique que le chapitre 5 permet d'offrir ou de demander un trajet de transition à la suite du licenciement d'un travailleur.

Concrètement, pendant la durée de son préavis, le travailleur pourra être mis à disposition d'un nouvel employeur-utilisateur afin d'offrir une situation gagnante pour toutes les parties.

Cela ne peut être fait que de manière volontaire et le travailleur ne pourra donc en aucun cas être sanctionné s'il refuse ou interrompt un trajet de transition.

Le trajet de transition est réalisé avec l'aide et l'expertise d'un bureau d'intérim agréé ou d'un service régional de l'emploi.

Pendant la durée du trajet de transition, l'employeur initial continue à payer la rémunération au travailleur et reste son employeur. Cette rémunération correspond à la rémunération qui s'applique chez l'utilisateur pour le poste que le travailleur y occupe. Toutefois, si cette rémunération est inférieure à la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en vertu de son préavis, l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours. L'utilisateur doit cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

Pendant le trajet, tant le travailleur que l'employeur utilisateur ont la possibilité de mettre fin de manière anticipée à la mise à disposition moyennant un préavis calculé de la même manière que pour les préavis normaux et sur la base d'une ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition.

Évidemment, la résiliation anticipée du trajet de transition n'a pas d'effet sur le délai de préavis initial. Si l'employeur utilisateur met fin au trajet de transition de manière anticipée, le travailleur retourne chez son employeur d'origine pour accomplir le reste de la période de préavis ou son employeur d'origine lui paye une indemnité compensatoire de préavis.

Au terme du trajet, l'utilisateur devra engager le travailleur dans un contrat à durée indéterminée.

HOOFDSTUK 5

Transitiетrajecten

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, geeft aan dat via hoofdstuk 5 een transitietraject aan een ontslagen werknemer kan worden aangeboden of dat de betrokken er één kan aanvragen.

Concreet betekent zulks dat de werknemer tijdens zijn opzeggingstermijn ter beschikking zal kunnen worden gesteld van een nieuwe werkgever-gebruiker, om aldus voor alle partijen een win-winsituatie te creëren.

Zulks kan alleen op vrijwillige basis gebeuren, en de werknemer zal bijgevolg geenszins kunnen worden gesanctioneerd indien hij een transitietraject weigert of onderbreekt.

Het transitietraject wordt ten uitvoer gelegd met de hulp en de deskundigheid van een erkend uitzendkantoor of van een gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst.

De initiële werkgever blijft het loon van de werknemer tijdens de volledige duur van diens transitietraject betalen en blijft zijn werkgever. Dat loon komt overeen met het loon dat bij de gebruiker van toepassing is voor de functie die de werknemer er uitoefent. Indien dat loon echter lager is dan het loon waarop de werknemer op basis van zijn opzegging recht heeft, moet de werkgever dat laatste loon blijven betalen. Tijdens het transitietraject moet de gebruiker evenwel de loonkosten van de werkgever deels compenseren.

Tijdens het traject kunnen zowel de werknemer als de werkgever-gebruiker die terbeschikkingstelling vervroegd beëindigen door middel van een opzegging die wordt berekend op dezelfde manier als die voor de normale opzeggingen en op basis van de anciënniteit berekend sinds de aanvang van het transitietraject.

Het spreekt vanzelf dat de vervroegde verbreking van het transitietraject geen invloed heeft op de oorspronkelijke opzeggingstermijn. Indien de werkgever-gebruiker het transitietraject vervroegd beëindigt, keert de werknemer terug naar zijn oorspronkelijke werkgever om er de rest van zijn opzeggingstermijn te vervullen of betaalt die laatste hem een compenserende opzeggingvergoeding uit.

Na afloop van het traject moet de gebruiker de werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst nemen.

Si cette obligation n'est pas respectée, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition.

Cette indemnité ne constitue pas une rémunération au sens propre du terme, mais une indemnisation pour le non-respect d'une obligation légale.

Après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.

Les trajets de transition feront l'objet d'une évaluation par le CNT pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 6

Promotion de l'employabilité

L'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait depuis des années l'objet de fortes tensions entre les partenaires sociaux. L'accord de gouvernement prévoyait donc que "le gouvernement examinera comment réviser l'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail et le rendre exécutable".

C'est chose faite puisque cet article va pouvoir entrer en vigueur.

Concrètement, en cas de préavis de plus de 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures composé de deux parties: la première correspond à 2/3 du préavis avec un minimum de 26 semaines, pour laquelle rien ne change.

La seconde partie correspond au reste du préavis pour laquelle les cotisations de sécurité sociales patronales serviront à financer des mesures d'employabilité supplémentaires pour le travailleur.

Concrètement:

- en cas de licenciement avec préavis, le travailleur aura le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité financées dans le cadre de l'article 39ter, et ce, dès le début de son préavis;

Indien die verplichting niet wordt nageleefd, dient de gebruiker een vergoeding te betalen die overeenkomt met de helft van de vergoeding die tijdens de duur van de terbeschikkingstelling in het kader van het transitie-traject werd uitgekeerd.

Die vergoeding is geen loon in de eigenlijke zin van het woord, maar wel een schadevergoeding voor het niet-naleven van een wettelijke verplichting.

Na de terbeschikkingstelling behoudt de werknemer de ancienniteit die hij in het raam van de vorige arbeidsovereenkomst heeft opgebouwd inzake de toepassing van de bepalingen inzake loopbaanonderbreking en tijdskrediet, inclusief inzake thematische verloven.

De NAR zal de transitietrajecten tegen 30 juni 2024 evalueren.

HOOFDSTUK 6

Bevorderen van de inzetbaarheid

Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zorgt al jarenlang voor forse spanningen tussen de sociale partners. In het regeerakkoord staat dan ook dat "(...) de regering (bekijkt) hoe artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet kan worden hervormd en uitvoerbaar kan worden gemaakt."

Dat zal bij deze gebeuren, aangezien dat artikel in werking zal kunnen treden.

Concreet komt het erop neer dat de opzeggingstermijn, wanneer die meer dan dertig weken bedraagt, zal worden omgezet in een tweedelig maatregelenpakket: het eerste deel, dat onveranderd blijft, komt overeen met twee derden van de opzeggingstermijn, met een minimum van zesentwintig weken.

Het tweede deel komt overeen met het restant van de opzeggingstermijn; de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid ter zake zullen worden aangewend om bijkomende inzetbaarheidsmaatregelen ten gunste van de werknemer te financieren.

Concreet:

- bij een ontslag met een opzeggingstermijn zal de werknemer vanaf het begin van zijn opzegging het recht hebben om met behoud van loon van het werk afwezig te zijn om in te stappen in inzetbaarheidsmaatregelen die worden gefinancierd in het kader van het voormalde artikel 39ter;

— en cas d'indemnité compensatoire de préavis, le travailleur devra se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité sauf s'il retrouve un nouvel emploi. Il n'y a évidemment pas de conséquence sur le droit aux allocations de chômage si le travailleur ne suit pas ces mesures mais le travailleur a tout intérêt à profiter des opportunités qui lui sont offertes.

Les mesures d'employabilité du nouvel article 39ter sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel qui existe.

Ce nouveau régime ne s'applique évidemment pas en cas de trajet de transition puisque le travailleur est déjà en route vers un nouvel emploi.

Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et ne s'appliquera pas aux préavis déjà en cours à cette date.

Une évaluation du CNT est également prévue pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 7

e-commerce

Le chapitre 7 du projet de loi concerne les activités liées à l'e-commerce qui sont définies comme la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles. Il ne s'agit donc pas des activités liées à la fourniture de service ou à l'immobilier.

Il est également important de souligner d'emblée que les dispositions de ce chapitre ne portent pas préjudice aux CCT en vigueur. Si un sursalaire est prévu, celui-ci devra donc être respecté.

Ce chapitre contient deux mesures:

D'abord, l'article 57 de la loi programme du 25 décembre 2017 est rétabli. Cette disposition prévoit que si une convention collective de travail est conclue pour autoriser le travail de nuit, entre 20 heures et minuit, une modification du règlement de travail n'est pas nécessaire.

Cela signifie donc que, comme c'était le cas entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019, le travail entre 20 heures et minuit pourra être introduit:

— wanneer de compenserende opzeggingsvergoeding wordt betaald, zal de werknemer zich beschikbaar moeten houden om in inzetbaarheidsmaatregelen in te stappen, behalve indien hij een nieuwe job vindt. Voor een werknemer die niet op die maatregelen ingaat, heeft dat uiteraard geen gevolgen voor zijn recht op werkloosheidssuitkeringen, hoewel hij er alle belang bij heeft gebruik te maken van de kansen die hem worden aangeboden.

De in het nieuwe artikel 39ter vervatte inzetbaarheidsmaatregelen zijn een aanvulling op het bestaande algemene outplacementstelsel.

Dat nieuwe stelsel is uiteraard niet van toepassing tijdens een transitietraject, aangezien de werknemer in dat geval reeds een traject naar een nieuwe job volgt.

Die bepaling zal op 1 januari 2023 in werking treden en zal niet van toepassing zijn op opzeggingstermijnen die op dat ogenblik reeds lopen.

Ook voor die maatregel wordt tegen 30 juni 2024 een evaluatie van de NAR verwacht.

HOOFDSTUK 7

e-commerce

Hoofdstuk 7 van het wetsontwerp heeft betrekking op de e-commerce-activiteiten die worden gedefinieerd als de uitvoering van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel in roerende goederen. Het gaat dus niet om activiteiten voor het leveren van diensten of vastgoedactiviteiten.

Tevens moet vooreerst worden benadrukt dat de bepalingen van dit hoofdstuk geen afbreuk doen aan de vigerende cao's. Indien in een overloon wordt voorzien, moet dat worden geëerbiedigd.

Dit hoofdstuk bevat twee maatregelen:

Ten eerste zou artikel 57 van de programmawet van 25 december 2017 opnieuw worden ingesteld. Die bepaling stelt dat het arbeidsreglement niet moet worden gewijzigd wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om nachtarbeid tussen 20 uur en middernacht toe te staan.

Zulks betekent dus dat, zoals van 1 januari 2018 tot 31 december 2019 het geval was, er opnieuw tussen acht uur 's avonds en middernacht zou kunnen worden gewerkt:

— soit via la procédure de modification du règlement de travail (procédure normale);

— soit via la conclusion d'une convention collective de travail sans devoir suivre la procédure d'adaptation du règlement de travail.

Cette mesure sera évaluée deux ans après son entrée en vigueur par le CNT.

Ensuite, une expérience-pilote peut être proposée aux travailleurs afin d'expérimenter des prestations de travail entre 20 heures et minuit pendant une période de 18 mois. Ici aussi, cela ne concerne que les activités d'e-commerce de biens meubles.

L'expérience-pilote ne peut avoir lieu qu'une seule fois par employeur au sens de l'unité technique d'exploitation.

Les employeurs qui souhaitent mettre en place une telle expérience doivent directement avertir l'inspection sociale en indiquant les raisons pour lesquelles ils souhaitent mener cette expérience et les critères permettant l'évaluation de l'expérience.

Le Conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, ou, à défaut, les travailleurs doivent être associés à la mise en œuvre de l'expérience et à son évaluation, et cette information transmise au service d'inspection du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'expérience-pilote doit être entièrement volontaire pour le travailleur, qui doit demander expressément par écrit à participer à celle-ci. Cette demande doit pouvoir être fournie au service d'inspection et conservé pendant un an après la tenue de l'expérience.

La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur. Par ailleurs, une protection contre le licenciement est également prévue pour le travailleur qui ne fait pas une telle demande.

Ces expériences-pilotes feront l'objet d'une évaluation par le CNT après un an.

— ofwel via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (normale regel);

— ofwel door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, zonder de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement te moeten volgen.

Deze maatregel zou twee jaar na de inwerkingtreding ervan door de NAR worden geëvalueerd.

Vervolgens zou de werknemers de kans worden geboden deel te nemen aan een proefproject waarbij gedurende achttien maanden zal worden geëxperimenteerd met arbeidsprestaties tussen acht uur 's avonds en middernacht. Ook deze regeling zou alleen van toepassing zijn op de elektronische handel in roerende goederen.

Het proefproject kan slechts één keer worden uitgevoerd per werkgever als "technische exploitatie-eenheid".

De werkgevers die een dergelijk experiment willen uitvoeren, moeten de sociale inspectie daarvan rechtstreeks op de hoogte te brengen; daarbij moeten ze aangeven waarom ze dat experiment willen uitvoeren en op basis van welke criteria het zal worden geëvalueerd.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers, zullen bij de tenuitvoerlegging en de evaluatie van het experiment moeten worden betrokken. Die informatie zal aan de inspectiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moeten worden bezorgd.

De werknemer moet geheel vrijwillig aan het proefproject kunnen deelnemen en zal uitdrukkelijk en schriftelijk daarom moeten verzoeken. Dat verzoek zal aan de inspectiedienst moeten kunnen worden voorgelegd en tot een jaar na het voltooi van het experiment moeten worden bijgehouden.

Het verzoek van de werknemer tot deelname aan het experiment mag geen aanleiding geven tot enige nadelige behandeling door de werkgever. Daarnaast zal voor de werknemer die geen dergelijk verzoek indient, worden voorzien in een bescherming tegen ontslag.

Die proefprojecten zouden na een jaar worden geëvalueerd door de NAR.

CHAPITRE 8

Droit à la déconnexion

Le chapitre 8 vise à assurer aux travailleurs un droit à la déconnexion. En effet, les évolutions numériques font que certains travailleurs peuvent être en permanence connectés au travail avec des conséquences importantes sur la santé et un lien incontestable avec le burn-out.

Une première mesure avait été prise par le précédent gouvernement afin de prévoir que l'employeur devait organiser une concertation au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail.

Les obligations sont ici renforcées pour les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs. Ces entreprises devront en effet mettre en place une convention collective de travail en vue de prévoir les modalités du droit à la déconnexion pour le travailleur et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

À défaut de convention collective de travail, conclue au sein de l'entreprise, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail.

À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels, de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail, d'activation des messageries d'absence et de réorientation, de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate, etc.

Ces mesures entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023. En cas de conclusion d'une convention collective de travail au niveau sectoriel ou au sein du CNT, l'obligation pour l'entreprise individuelle de conclure une convention collective est évidemment caduque.

Ces nouvelles dispositions en matière de droit à la déconnexion ne portent évidemment préjudice ni au respect des règles en matière de durée du travail ni aux compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail.

Une évaluation est également prévue par le CNT pour le 30 juin 2024 en vue d'identifier les secteurs et employeurs qui n'ont pas suffisamment mis en œuvre le droit à la déconnexion. Dans ce cas, des mesures complémentaires pourront être prises.

HOOFDSTUK 8

Recht op deconnectie

Hoofdstuk 8 strekt ertoe de werknemers het recht op deconnectie te waarborgen. Door de digitale evolutie zijn sommige werknemers immers permanent verbonden met het werk, wat niet te onderschatten gevolgen heeft voor de gezondheid en ontregelbaar in verband kan worden gebracht met burn-out.

De vorige regering had al een eerste maatregel genomen om ervoor te zorgen dat de werkgever hierover binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk moet overleggen.

Het is de bedoeling die verplichtingen aan te scherpen voor de ondernemingen met minstens twintig werknemers. Die ondernemingen zouden werk moeten maken van een collectieve arbeidsovereenkomst om de nadere regels inzake het recht van de werknemer op deconnectie vast te leggen en ervoor te zorgen dat de onderneming voorziet in mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen.

Indien binnen de onderneming geen dergelijke cao wordt gesloten, zouden die nadere regels en dat mechanisme in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen.

In navolging van het Franse voorbeeld zou het kunnen gaan om richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het instellen van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt enzovoort.

Die maatregelen zouden op 1 januari 2023 in werking treden. Indien op sectorniveau of in de NAR een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, zou de verplichting van de individuele onderneming om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten uiteraard vervallen.

Deze nieuwe bepalingen inzake het recht op deconnectie zouden vanzelfsprekend geen afbreuk doen aan de regels inzake arbeidsduurreglementering, noch aan de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Er zou tevens worden voorzien in een evaluatie door de NAR tegen 30 juni 2024, om na te gaan in welke sectoren en bij welke werkgevers het recht op deconnectie onvoldoende wordt uitgevoerd. In die gevallen zouden aanvullende maatregelen kunnen worden genomen.

CHAPITRE 9

Plans de formation

Un enjeu fondamental pour l'augmentation du taux d'emploi concerne évidemment la formation des travailleurs. Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer à cet égard afin d'offrir une formation adéquate tout au long de la carrière du travailleur.

Le chapitre 9 prévoit donc que les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs devront élaborer et/ou compléter un plan annuel de formation pour leurs travailleurs. Ce plan devra prévoir une attention spécifique pour les métiers en pénurie ainsi que pour les travailleurs d'au moins 50 ans. Une approche intégrée de la dimension de genre est également requise ainsi qu'une attention particulière aux travailleurs en situation de handicap.

Ce plan devra être élaboré avant le 31 mars de l'année dans le respect de la concertation sociale puisque l'employeur devra consulter le Conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs.

Les secteurs et sous-secteurs peuvent élaborer des conditions supplémentaires auxquelles ces plans doivent répondre.

L'entrée en vigueur de cette disposition est prévue pour le 1^{er} septembre 2022 et fera l'objet d'une évaluation du CNT pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 10

Monitoring des causes des pénuries de main-d'œuvre

Le chapitre 10 contient une approche sectorielle des métiers en pénurie à travers le dialogue social.

Nombreuses sont les entreprises qui peinent à trouver du personnel. Dans certaines entreprises et certains secteurs, il est même question de métiers en pénurie.

Les partenaires sociaux sectoriels sont particulièrement bien placés pour analyser cette problématique dans leur secteur et proposer des solutions.

Les commissions paritaires devront dès lors mener une réflexion approfondie en la matière tous les deux ans. D'une part, elles devront établir une liste des métiers en pénurie dans leur secteur. D'autre part, elles devront

HOOFDSTUK 9

Opleidingsplannen

De opleiding van de werknemers is uiteraard van fundamenteel belang om de werkgelegenheidsgraad op te krikken. Daarbij is een cruciale rol weggelegd voor de ondernemingen, die hun werknemers hun hele loopbaan lang passend moeten bijscholen.

Hoofdstuk 9 strekt er derhalve toe te bepalen dat de ondernemingen met minstens twintig werknemers een jaarlijks opleidingsplan voor hun werknemers zullen moeten uitwerken en/of aanvullen. Dat plan zal bijzondere aandacht moeten hebben voor de knelpuntberoepen, alsook voor de werknemers van vijftig jaar of ouder. In dat plan zal ook de genderdimensie moeten worden opgenomen en zal bijzondere aandacht moeten gaan naar werknemers met een handicap.

Het plan zou telkens vóór 31 maart moeten worden uitgewerkt, met inachtneming van het sociaal overleg. Het is immers de bedoeling dat de werkgever overlegt met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, met de werknemers.

De sectoren en subsectoren kunnen bijkomende voorwaarden opleggen waaraan die plannen moeten voldoen.

Die bepaling zou op 1 september 2022 in werking treden en zou tegen 30 juni 2024 door de NAR worden geëvalueerd.

HOOFDSTUK 10

Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten

Hoofdstuk 10 bevat een sectorale aanpak van de knelpuntberoepen via sociale dialoog.

Heel wat bedrijven hebben het moeilijk om personeel te vinden. In sommige bedrijven en sectoren is er zelfs sprake van knelpuntberoepen.

De sectorale sociale partners zijn zeer goed geplaatst om deze problematiek in hun sector te analyseren en oplossingen voor te stellen.

De paritaire comités zullen dan ook om de twee jaar hierover grondig moeten reflecteren. Enerzijds moeten ze een lijst opstellen van de knelpuntberoepen in hun sector. Anderzijds zullen ze ook samen moeten duiden

indiquer ensemble les causes qui en sont à l'origine, selon elles, et rédiger un avis pour y remédier.

Le ministre indique qu'il a déjà demandé plus tôt cette année aux commissions paritaires de prendre conscience de leur rôle dans cette problématique. Il les a également informées de la possibilité mise à leur disposition d'utiliser leurs fonds de formation sectoriels pour orienter davantage de candidats vers les métiers en pénurie, suivant l'exemple du secteur de la santé.

La création de fonds intersectoriels (voir plus loin) peut constituer un levier supplémentaire en la matière.

CHAPITRE 11

Monitoring de la diversité dans les secteurs et les entreprises

Un service Diversité est créé au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui sera chargé, entre autres, d'établir des "fiches sectorielles", dressant un état des lieux de la diversité.

Ces fiches concernent la structure de l'emploi et du marché du travail, et analyseront la question de la diversité sur la base des critères protégés par les lois anti-discriminations.

Tous les deux ans, ces fiches seront soumises aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui seront invitées à établir un rapport.

Dans ce rapport, les partenaires sociaux devront justifier les différences constatées, et s'ils ne les expliquent pas adéquatement, élaborer un plan d'action dans le but d'éliminer ces différences.

La mise en œuvre de ce plan devra faire l'objet d'un suivi lors du rapport suivant.

Les secteurs et les entreprises où des problèmes persistent pourront évidemment faire l'objet de tests de situation conformément à la législation récemment adoptée.

CHAPITRE 12

Investir dans la formation

Dans le cadre du plan d'action pour le pilier européen des droits sociaux, l'Union européenne a fixé

wat volgens hen de oorzaken zijn én zullen ze een advies moeten formuleren dat zulks kan verhelpen.

De minister geeft aan dat hij eerder dit jaar de paritaire comités gevraagd heeft zich bewust te zijn van hun rol in deze problematiek. Daarbij heeft hij hen ook gewezen op de mogelijkheid om hun sectorale opleidingsfondsen in te zetten om meer mensen toe te leiden naar de knelpuntberoepen, naar het voorbeeld van de gezondheidssector.

De creatie van intersectorale fondsen (zie verderop) kan in dezen nog een extra hefboom zijn.

HOOFDSTUK 11

Monitoring van de diversiteit in de sectoren en de ondernemingen

Binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een dienst Diversiteit opgericht. Die dienst zal onder andere de opdracht krijgen sectorale fiches op te stellen om de stand van zaken op het vlak van diversiteit na te gaan.

Aan de hand van die fiches, die betrekking hebben op de structuur van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt, zal de diversiteit worden geanalyseerd op basis van de beschermde criteria uit de antidiscriminatiewetten.

Die fiches zullen om de twee jaar aan de paritaire comités en aan de paritaire subcomités worden voorgelegd, met de vraag er een verslag over op te maken.

In dat verslag zullen de sociale partners de vastgestelde verschillen dienen te verantwoorden en indien ze daar onvoldoende in slagen, zal hun worden gevraagd een actieplan op te stellen teneinde de verschillen weg te werken.

De mate waarin dat plan ten uitvoer is gelegd, zal naar aanleiding van het volgende verslag worden opgevolgd.

Sectoren en ondernemingen waarbinnen problemen blijven bestaan, zullen uiteraard aan praktijktests kunnen worden onderworpen, overeenkomstig de onlangs aangenomen wetgeving.

HOOFDSTUK 12

Investeren in opleiding

In het kader van het actieplan voor de Europese pilier van sociale rechten heeft de Europese Unie

en mai 2021 trois objectifs pour 2030. L'un d'entre eux concerne la participation à la formation continue, qui devrait passer à 60 %.

Afin de s'inscrire dans cet objectif et de mettre en œuvre l'accord de gouvernement, le chapitre 12 met en place un droit individuel à la formation pour les travailleurs.

Dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs, chaque travailleur bénéficiera d'un droit individuel à la formation d'au moins un jour par an, nombre qui peut être augmenté par arrêté royal.

Dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs, ce droit individuel à la formation est d'au moins 4 jours en 2023 et 5 jours par an à partir de 2024. Une CCT peut modifier ce nombre sans qu'il puisse être inférieur à 2 ou au nombre fixé l'année précédente.

De la souplesse est bien évidemment possible puisque les jours individuels représentent une moyenne de sorte que le travailleur puisse en bénéficier au moment où il en a le plus besoin. La période sur laquelle la moyenne de 5 jours par an doit être respectée, ne peut toutefois pas dépasser 5 ans. Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an.

CHAPITRE 13

Fonds intersectoriels

Le chapitre 13 permet la création de fonds intersectoriels de sécurité d'existence.

Si aujourd'hui, cette possibilité n'existe que dans le cadre des pensions complémentaires, demain, elle sera étendue à toutes les missions qui relèvent des compétences des fonds de sécurité d'existence.

Ce faisant, les partenaires sociaux sectoriels disposeront d'un outil supplémentaire pour s'attaquer aux métiers en pénurie. Ainsi, plusieurs fonds pourraient par exemple collaborer pour réorienter les travailleurs issus d'entreprises ou de secteur en transition. Dans le même temps, le dispositif peut également accroître l'harmonisation entre les commissions paritaires.

in mei 2021 drie doelstellingen voor 2030 vastgelegd. Eén van die doelstellingen behelst de deelname aan voortgezette opleiding, die tot 60 % zou moeten worden opgetrokken.

Teneinde die doelstelling te kunnen halen en het regeerakkoord uit te voeren, stelt hoofdstuk 12 een individueel recht op opleiding voor de werknemers in.

In de ondernemingen met ten minste tien werknemers zal elke werknemer aanspraak kunnen maken op een individueel opleidingsrecht van ten minste één dag per jaar, wat via koninklijk besluit kan worden uitgebreid.

In de ondernemingen met ten minste twintig werknemers behelst dit individuele opleidingsrecht ten minste vier dagen in 2023 en ten minste vijf dagen per jaar vanaf 2024. Dat aantal dagen kan via een cao worden gewijzigd, al mag het niet lager uitvallen dan twee dagen en dan het aantal dagen dat het jaar ervoor werd vastgelegd.

Er is uiteraard een zekere souplesse ingebouwd, aangezien de individueel per werknemer op te nemen dagen een gemiddelde zijn, waardoor de werknemer er gebruik van kan maken op het moment dat hij er het meest nood aan heeft. Het opleidingsrecht ten belope van gemiddeld vijf dagen per jaar dient evenwel binnen een periode van vijf jaar te worden opgenomen. Op die manier wordt gewaarborgd dat de werknemer aan het einde van elke periode van vijf jaar of indien de arbeidsovereenkomst vóór die vijf jaar afloopt, op zijn minst gemiddeld vijf opleidingsdagen heeft kunnen opnemen.

HOOFDSTUK 13

Intersectorale fondsen

Hoofdstuk 13 maakt het mogelijk intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid op te richten.

Thans is dit alleen mogelijk in het kader van aanvullende pensioenen, maar in de toekomst kan dit voor alle opdrachten waarvoor de fondsen voor bestaanszekerheid bevoegd zijn.

Ook hiermee krijgen de sectorale sociale partners een extra tool om knelpuntberoepen aan te pakken. Zo zouden verschillende fondsen bijvoorbeeld samen kunnen werken aan de heroriëntatie van werknemers uit bedrijven of sectoren in transitie. Tegelijk kan het de verdere harmonisatie van paritaire comités bevorderen.

À cet égard, il est important que les partenaires sociaux disposent de l'autonomie dont ils ont besoin, mais il faut également fixer quelques règles de base pour le bon fonctionnement de ces fonds intersectoriels.

Il est important que des accords clairs soient conclus au préalable entre les partenaires sociaux concernés quant à la gestion de ce type de fonds.

La loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence est adaptée à cet effet. Ces règles sont inspirées de ce qui existe déjà aujourd'hui pour les fonds intersectoriels qui peuvent être créés dans le cadre de la réglementation relative aux pensions complémentaires.

Le chapitre 14 a été exposé précédemment (voir chapitre 4 – Économie de plateformes – Assurance accident de travail).

CHAPITRE 15

Modifications relatives à la Commission administrative du règlement de la relation de travail

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique, expose le chapitre 15, qui modifie le rôle, le fonctionnement et la composition de la Commission administrative du règlement de la relation de travail (CRT).

Il est tout d'abord prévu la nomination d'un président suppléant pour siéger au sein de la CRT. En cas d'empêchement, il interviendra temporairement en remplacement du président de chaque chambre de la CRT afin de garantir la continuité de son fonctionnement. Le président et le président suppléant de la CRT devront être nommés au sein d'une juridiction du travail puisque la loi sur les relations de travail est une loi très spécifique et qu'il est essentiel que le président de la CRT dispose d'une connaissance approfondie en la matière.

La CRT pourra également inviter des experts d'autres administrations pour l'éclairer, comme l'administration fiscale ou l'INAMI.

Un arrêté royal sera également élaboré afin de permettre de digitaliser davantage la procédure.

Le rôle de la CRT est également clarifié afin d'accentuer son rôle préventif, clarifier ses missions et la portée de

Het is belangrijk dat de sociale partners hierbij de nodige autonomie krijgen, maar tevens is het noodzakelijk enkele basisregels vast te stellen voor de goede werking van een dergelijk intersectoraal fonds.

Het is belangrijk dat vooraf duidelijke afspraken worden gemaakt tussen de sociale partners van de betrokken sociale partners over het beheer van een dergelijk fonds.

De wet 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt hiertoe aangepast. Die regels zijn geïnspireerd op wat vandaag reeds bestaat voor de intersectorale fondsen die kunnen worden opgericht in het kader van de reglementering over aanvullende pensioenen.

Het hoofdstuk 14 werd reeds eerder uiteengezet (zie hoofdstuk 4 – Platformeconomie – Arbeidsongevallenverzekering).

HOOFDSTUK 15

Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, geeft uitleg bij hoofdstuk 15 dat de rol, de werking en de samenstelling van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (Commissie Arbeidsrelaties) wijzigt.

Allereerst wordt voorzien in de benoeming van een plaatsvervangend voorzitter binnen de Administratieve Commissie Arbeidsrelaties. Die zou tijdelijk een verhinderde voorzitter van een kamer binnen de Commissie vervangen, teneinde de continuïteit van de werking te garanderen. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter van de Commissie Arbeidsrelaties moeten worden benoemd door een arbeidsrechtbank, aangezien de wet op de arbeidsrelaties een zeer specifieke wet is en het essentieel is dat de voorzitter van de Commissie een grondige kennis van het onderwerp heeft.

De Commissie Arbeidsrelaties kan ook deskundigen van andere administraties uitnodigen om verduidelijkingen te geven, zoals de belastingadministratie of het RIZIV.

Er zal ook een koninklijk besluit worden opgesteld om de procedure verder te digitaliseren.

Voorts wordt de rol van de Commissie Arbeidsrelaties preciezer omschreven, met de nadruk op haar preventieve

ses avis et décisions. En effet, il est maintenant fait une distinction claire entre les avis et les décisions de la CRT.

Les avis rendus sont purement consultatifs et ne lient donc pas les parties à la relation de travail ainsi que les institutions de sécurité sociale représentées au sein de la CRT. Ces avis peuvent être rendus à l'initiative d'une partie ou de manière conjointe par les parties et peuvent être émis après une procédure unilatérale. Toutefois, dans le cas où l'avis est rendu à l'initiative d'une seule des parties et que la qualification de la nature de la relation de travail diffère de celle convenue entre les parties, cette partie a l'obligation de notifier cet avis à l'autre partie dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

Les décisions quant à elles lient les parties à la relation de travail et les administrations représentées au niveau de la CRT. Ces décisions peuvent être rendues à l'initiative d'une partie ou de manière conjointe par les parties, mais la procédure sera contradictoire. En effet, dans le cas d'une demande émanant d'une seule partie, l'autre partie sera appelée à la cause.

Il est également prévu que les partenaires sociaux représentés au CNT soient immédiatement informés des demandes de décision introduites auprès de la CRT afin d'en permettre, dans le respect des conditions de la vie privée, une certaine publicité et, le cas échéant, donner la possibilité à des personnes travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions de joindre des demandes connexes pour qu'elles soient traitées ensemble par la CRT. Celle-ci devra alors décider, après avoir entendu les arguments des parties pour ou contre la jonction, si elle traite leurs demandes ensemble, étant entendu qu'une décision individuelle devra intervenir pour chaque dossier.

Les décisions de la CRT seront communiquées aux institutions représentées au sein de celle-ci, à savoir l'ONSS, l'INASTI, le SPF Sécurité sociale, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans un délai d'un mois suivant la décision de la CRT afin que les administrations les appliquent.

Un recours contre la décision de la CRT est toujours possible devant le tribunal du travail dans un délai d'un mois. Dans ce cas, le tribunal du travail doit statuer comme en référé sur le caractère suspensif ou

rol, en worden haar opdrachten en de reikwijdte van haar adviezen en beslissingen verduidelijkt. Er zal inderdaad een duidelijk onderscheid zijn tussen de adviezen en de beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties.

De uitgebrachte adviezen zijn louter consultatief en binden dus niet de partijen bij de arbeidsrelatie, noch de socialezekerheidsinstellingen die in de Commissie zijn vertegenwoordigd. Die adviezen kunnen worden verstrekt op verzoek van één partij of op gezamenlijk verzoek van de partijen en kunnen na een eenzijdige procedure worden uitgebracht. In geval van een adviesverzoek door één partij, dient deze partij, wanneer de Commissie Arbeidsrelaties in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij bij de arbeidsrelatie daarvan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen, via aangetekende brief of op elke andere wijze van kennismaking bepaald door de Koning.

De beslissingen zelf binden de partijen bij de arbeidsrelatie alsook de administraties die in de Commissie Arbeidsrelaties zijn vertegenwoordigd. Die beslissingen kunnen worden genomen op verzoek van één partij of op gezamenlijk verzoek van de partijen. Hoe dan ook zal de procedure op tegenspraak worden gewezen. Wanneer de aanvraag uitgaat van één enkele partij, zal de andere partij immers worden aangezocht.

Het is tevens de bedoeling dat de in de NAR vertegenwoordigde sociale partners onmiddellijk op de hoogte worden gebracht van de bij de Commissie Arbeidsrelaties ingediende verzoeken om een beslissing. Zo kan er – met naleving van de privacyregels – een zekere ruchtbaarheid aan worden gegeven en kunnen gelijklopende verzoeken van mensen die voor dezelfde onderneming en onder dezelfde voorwaarden werken, worden samengevoegd zodat de Commissie Arbeidsrelaties ze samen kan behandelen. Nadat de Commissie Arbeidsrelaties de door de partijen aangevoerde argumenten voor of tegen een samenvoeging heeft gehoord, moet ze beslissen of ze hun aanvragen samen behandelt. Sowieso dient voor elk dossier een individuele beslissing te worden genomen.

De beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties zullen worden meegeleerd aan de instellingen die in die commissie vertegenwoordigd zijn, namelijk de RSZ, het RSVZ, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dit moet binnen een maand na de beslissing van de Commissie gebeuren, opdat de diensten ze kunnen toepassen.

Tegen de beslissing van de Commissie zou nog steeds binnen een maand beroep kunnen worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank. In dat geval moet de arbeidsrechtbank zoals in kort geding beslissen over

non du recours en se basant sur l'ensemble des pièces du dossier, des droits et obligations des parties et de la motivation de la décision de la CRT. La procédure comme en référé permet aux parties de présenter pleinement leurs arguments.

Si aucun recours n'est introduit dans un délai d'un mois devant le tribunal du travail, la décision de la CRT devient définitive.

Il est prévu qu'en cas d'inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, une éventuelle requalification ne vaut que pour l'avenir.

En effet, la CRT a un but préventif et le but est d'inciter les parties à introduire une demande le plus rapidement possible.

À cet effet, les délais d'introduction des demandes d'avis ou de décision sont soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconstruire la nature de la relation de travail, soit en cas de demande conjointe dans un délai d'un an à dater d'une modification législative et ou réglementaire.

Cela est évidemment sans préjudice d'une demande de requalification qui peut être décidée soit par les services d'inspection compétents ou par les tribunaux.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

M. Björn Anseeuw (N-VA) estime que si le projet de loi à l'examen n'a rien d'anodin, il ne faut cependant pas en exagérer la portée.

Le gouvernement fait régulièrement état de sa volonté de relever le taux d'emploi et de prendre des mesures d'activation. Force est de constater que le texte à l'examen ne contient aucune réelle mesure d'activation. On devine de la sorte qui, du PS ou de l'Open Vld, exerce réellement de l'influence au sein de la coalition gouvernementale.

het al dan niet opschortende karakter van het beroep, door zich te baseren op alle stukken van het dossier, de rechten en plichten van de partijen en de motivering van de beslissing van de Commissie. De procedure zoals in kort geding zorgt ervoor dat de partijen hun argumenten volledig kunnen uiteenzetten.

Indien binnen een termijn van een maand geen beroep wordt ingesteld bij de arbeidsrechtbank, is de beslissing van de Commissie Arbeidsrelaties definitief.

Het is de bedoeling dat de beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties en een eventuele herkwalificatie slechts voor de toekomst gelden.

De Commissie heeft immers een preventief oogmerk en het is de bedoeling de partijen ertoe aan te zetten zo spoedig mogelijk een aanvraag in te dienen.

Daartoe zouden voor het indienen van een verzoek om een advies of een beslissing de volgende tijdstippen gelden: hetzij vóór het begin van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een jaar na het begin van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een jaar na het nieuwe element waardoor de aard van de arbeidsrelatie opnieuw zou worden bekeken, hetzij – in het geval van een gezamenlijk verzoek – binnen een jaar na een wijziging van de wetgeving of regelgeving.

Dat zou uiteraard geen afbreuk doen aan een verzoek tot herkwalificatie, waarover de bevoegde inspectiediensten of de rechtbanken een beslissing kunnen nemen.

Die bepalingen zouden op 1 januari 2023 in werking treden.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Björn Anseeuw (N-VA) is van oordeel dat hoewel dit wetsontwerp niet zonder betekenis is, men de strekking ervan ook niet moet overdrijven.

De regering geeft gereeld aan de werkzaamheidsgraad te willen verhogen en activeringsmaatregelen te willen nemen. Helaas moet men vaststellen dat dit wetsontwerp geen enkele echte activeringsmaatregel bevat. Op die manier kan men al vermoeden wie – de PS dan wel Open Vld – de lakens uitdeelt binnen de regeringscoalitie.

Pas loin de 2 millions de personnes en âge de travailler sont inactives à un titre ou à un autre. Permettre la remise au travail de ces personnes est un défi énorme et urgent, auquel le projet de loi ne répond pas.

La genèse du texte elle-même est éclairante. Il faut lire l'avis du Conseil d'État (saisi le 9 mars 2022, il a rendu son avis le 22 avril 2022) pour comprendre le parcours chaotique du projet. Entre le moment où l'avis du Conseil d'État a été rendu et la discussion en commission, plus de deux mois se sont écoulés. Outre un certain nombre d'adaptations apportées par rapport à l'avant-projet de loi, le gouvernement a pris la liberté d'ajouter un chapitre entier (le chapitre 15, comprenant les articles 70 à 80), sans le soumettre à l'avis du Conseil d'État.

Le texte lui-même a reçu un avis partagé des partenaires sociaux, au sein du CNT, saisi le 9 mars 2022 et qui a rendu son avis le 17 mai 2022.

Une première série de questions se pose: pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas mis à profit le délai écoulé (de la fin mai au début du mois de juillet) pour soumettre les dispositions du chapitre 15 à l'avis de la section de législation? Le cas échéant, le gouvernement serait-il disposé à le faire maintenant? Les modifications apportées par rapport à l'avant-projet ne touchent-elles pas aux compétences des entités fédérées? Pour rappel, dans son avis, le Conseil d'État a pointé un certain nombre de dispositions présentant des points de convergence avec des matières qui ne relèvent pas de la compétence de l'autorité fédérale, mais bien de celle des entités fédérées; comment s'assurer que les modifications apportées dans le texte soumis au Conseil d'État n'empiètent pas sur les compétences des Régions en matière d'emploi, par exemple?

Par ailleurs, le gouvernement flamand a soumis en 2021 au gouvernement fédéral un certain nombre de recommandations et de propositions en matière d'emploi. Le projet de loi ne semble pas les avoir prises en compte. Pour quels motifs?

Certains aspects du "Deal pour l'emploi" conclu au sein de la coalition seront réalisés par la voie d'arrêtés royaux. Ces arrêtés royaux sont-ils déjà prêts? Dans la négative, quand le seront-ils? Dispose-t-on déjà d'avis du Conseil d'État sur les projets d'arrêté? Quelles dispositions vont de la sorte être prises?

Bijna twee miljoen mensen op beroepsactieve leeftijd zijn op een of andere manier inactief. Die mensen opnieuw aan het werk krijgen, is een enorme en dringende uitdaging waarop dit wetsontwerp geen antwoord biedt.

De eigenlijke totstandkoming van het ontwerp is verhelderend. Men moet er het advies van de Raad van State (die het verzoek heeft ontvangen op 9 maart 2022 en advies heeft uitgebracht op 22 april 2022) op naslaan om inzicht te krijgen in het chaotische traject dat dit wetsontwerp heeft afgelegd. Meer dan twee maanden zijn verstrekken tussen het moment waarop de Raad van State zijn advies heeft uitgebracht en de bespreking in de commissie. Naast enkele aanpassingen ten opzichte van het voorontwerp van wet heeft de regering de vrijheid genomen er een heel hoofdstuk aan toe te voegen (hoofdstuk 15, dat de artikelen 70 tot 80 bevat), zonder het ter advies aan de Raad van State voor te leggen.

Over het eigenlijke ontwerp werd een verdeeld advies uitgebracht door de sociale partners binnen de NAR, die het verzoek op 9 maart 2022 heeft ontvangen en vervolgens op 17 mei 2022 een advies heeft uitgebracht.

Dit geeft aanleiding tot een eerste reeks vragen: waarom heeft de regering geen gebruik gemaakt van die tijd (van eind mei tot begin juli) om de bepalingen van hoofdstuk 15 voor te leggen aan de afdeling wetgeving van de Raad van State? Zou de regering nu eventueel wel bereid zijn dat te doen? Hebben de wijzigingen ten opzichte van het voorontwerp geen betrekking op de bevoegdheden van de deelstaten? Er zij aan herinnerd dat de Raad van State in zijn advies op een aantal bepalingen heeft gewezen die raakpunten hebben met aangelegenheden die niet tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, maar tot die van de deelstaten. Hoe kan men er zeker van zijn dat de wijzigingen aan het ontwerp dat aan de Raad van State werd voorgelegd, geen gevolgen zullen hebben voor bijvoorbeeld de deelstaatbevoegdheden inzake werk?

Voorts heeft de Vlaamse regering in 2021 een aantal aanbevelingen en voorstellen inzake werk gedaan aan de federale regering. Daar werd in dit wetsontwerp kennelijk geen rekening mee gehouden. Waarom?

Bepaalde aspecten van de arbeidsdeal die binnen de coalitie werd gesloten, zullen via koninklijke besluiten tot uitvoering worden gebracht. Zijn die koninklijke besluiten al klaar? Zo niet, wanneer dan wel? Beschikt men al over een advies van de Raad van State over die ontwerpbesluiten? Welke bepalingen zullen aldus tot stand komen?

L'intervenant a déjà fait part de ses doutes concernant l'impact du projet à l'examen sur le relèvement effectif du taux d'emploi. Une estimation de l'impact a-t-elle été seulement demandée au Bureau fédéral du Plan ou à un autre organisme?

Cette absence de réelle stratégie d'activation en matière d'emploi est d'autant plus critiquable que l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 annonçait un certain nombre de mesures coûteuses – dont certaines ont déjà été mises en œuvre, comme le relèvement des pensions minimum – dont le financement était censé provenir des mesures en faveur de l'activation.

L'argument selon lequel l'Emploi est – aussi – une compétence régionale est parfois mis en avant pour justifier l'absence d'ambition au niveau fédéral, mais c'est oublier que c'est précisément l'État fédéral qui détient l'essentiel des clés pour déverrouiller le marché du travail.

Dès lors, on peut se demander si d'autres initiatives, qui ne seraient pas reprises dans le "Deal pour l'emploi", vont être lancées dans les mois qui viennent?

Le gouvernement actuel a pris pour habitude de confier le règlement de nombreux aspects de sa politique en matière d'emploi aux partenaires sociaux. Le Conseil d'État se montre critique quant à cette méthode, qui revient à déléguer à ces derniers l'exercice de compétences revenant normalement au législateur ou au Roi.

Ceci pour le contexte dans lequel le "Deal pour l'emploi" est présenté au Parlement. Sur le fond, l'orateur note le caractère très hétéroclite du texte: toutes sortes de mesures, peu ciblées, peu souples. Le gouvernement semble concevoir la flexibilité de manière étrange: en faveur du travailleur et au détriment de l'entreprise, ce qui risque évidemment d'avoir un impact négatif sur l'emploi dans nombre d'entreprises, le projet accumulant les dispositifs qui vont mener à d'interminables négociations entre les travailleurs et les employeurs. Il faut souligner que le CNT a d'ailleurs rendu un avis partagé sur cet aspect du "Deal pour l'emploi".

Comment justifier, notamment au regard du principe d'égalité, que certains secteurs ne pourront plus continuer à fonctionner avec leurs règlements de travail actuels, au contraire d'autres?

De spreker heeft al aangegeven te betwijfelen of dit wetsontwerp daadwerkelijk zal leiden tot een verhoging van de werkzaamheidsgraad. Werd alleen aan het Nationaal Planbureau een raming gevraagd of ook aan een andere instantie?

Het ontbreken van een echte activeringsstrategie inzake werkgelegenheid is des te meer een reden voor kritiek daar in het regeerakkoord van 30 september 2020 enkele dure maatregelen worden aangekondigd – waarvan sommige reeds zijn uitgevoerd, zoals de verhoging van de minimumpensioenen. Het is de bedoeling dat die maatregelen worden gefinancierd met middelen die voortvloeien uit de activeringsmaatregelen.

Het argument dat Werk – ook – een gewestbevoegdheid is, wordt soms naar voren geschoven om het gebrek aan ambitie op federaal niveau te rechtvaardigen, maar daarbij vergeet men dat de Federale Staat uitgerekend de meeste sleutels in handen heeft om de arbeidsmarkt te ontgrendelen.

Daarom rijst de vraag of er in de komende maanden nog andere initiatieven zullen worden genomen die geen deel uitmaken van de arbeidsdeal.

De huidige regering heeft de gewoonte aangenomen de regeling van talrijke aspecten van haar beleid inzake werkgelegenheid aan de sociale partners over te laten. De Raad Van State laat zich kritisch uit over die werkwijze, waarbij men de uitoefening van bevoegdheden die normaal gezien aan de wetgever of de Koning toekomen, deleert aan die sociale partners.

Tot dusver de context waarin de arbeidsdeal aan het Parlement wordt voorgesteld. Inhoudelijk valt het de spreker op dat het wetsontwerp alle kanten opgaat: het bevat allerlei maatregelen die weinig gericht en niet bepaald soepel zijn. De regering lijkt een vreemde opvatting te hebben over flexibiliteit, namelijk in het voordeel van de werknemer en in het nadeel van de onderneming, wat uiteraard negatieve gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid in tal van ondernemingen. Het wetsontwerp bevat namelijk de ene na de andere regeling die tot eindeloze onderhandelingen tussen werknemers en werkgevers zal leiden. De spreker benadrukt dat de NAR een verdeeld advies heeft uitgebracht over dat aspect van de arbeidsdeal.

Hoe valt in het licht van het gelijkheidsbeginsel te verantwoorden dat bepaalde sectoren niet langer zullen kunnen blijven functioneren op basis van de huidige arbeidsreglementen, terwijl andere dat wel nog zullen kunnen blijven doen?

En ce qui concerne le chapitre relatif à l'adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur (la semaine de 4 jours et le régime hebdomadaire alterné), qu'est-ce que le texte apporte réellement de neuf et d'intéressant par rapport à la situation actuelle? Les employeurs et les travailleurs peuvent déjà s'accorder sur de tels horaires de travail. La seule différence, c'est que le nouveau système placera les employeurs dans une position de négociation permanente avec leurs travailleurs, avec l'obligation de motiver les refus éventuels, un manque de flexibilité au niveau des heures supplémentaires, un arsenal de sanctions qui témoigne d'une méfiance profonde à leur égard. À qui peut réellement profiter une telle réforme?

En ce qui concerne les mesures touchant à l'économie de plateformes, le Conseil d'État a soulevé de nombreuses remarques critiques. Cela augure de possibles difficultés et, en tout cas, d'une insécurité juridique certaine. Dès lors que le problème principal qu'on rencontre dans le cadre de l'économie de plateformes est celui de la fraude et des abus, ne faudrait-il pas concentrer notre attention et les moyens sur un renforcement des contrôles dans ce secteur, plutôt que de complexifier la réglementation?

Et concernant la commission administrative de règlement de la relation de travail, ne vaudrait-il pas mieux la laisser travailler comme elle le fait déjà au lieu de changer son mode de fonctionnement et ses procédures. L'orateur rappelle par ailleurs que les dispositions du chapitre 15 (les articles 70 à 80) ne figuraient pas dans l'avant-projet de loi soumis au Conseil d'État. Est-il prévu de demander l'avis du Conseil d'État sur ce chapitre, à un stade ou l'autre de la procédure législative?

Le point relatif à l'assurance de droit commun contre les accidents du travail pour les collaborateurs indépendants de l'économie de plateformes est un élément positif du projet.

Le chapitre relatif aux trajets de transition est également un élément positif, l'orateur regrettant toutefois la portée plus limitée du projet de loi par rapport à ce que prévoyait la proposition de loi déposée par son groupe. Le projet de loi limite en effet essentiellement les trajets de transition aux travailleurs en préavis; pourquoi prévoir un champ d'application aussi étroit? Pourquoi ne pas étendre les trajets de transition à d'autres catégories?

Betreffende het hoofdstuk over de aanpassing van de werkuren op verzoek van de werknemer (de vierdaagse werkweek en het wisselend weekregime) rijst de vraag op welk vlak het wetsontwerp echt vernieuwend en interessant is ten opzichte van de huidige situatie. De werkgevers en werknemers kunnen immers nu al een overeenkomst sluiten over dergelijke werktijden. Het enige verschil is dat de nieuwe regeling de werkgevers in een permanente onderhandelingspositie ten opzichte van de werknemers zou brengen, met de verplichting om eventuele weigeringen te verantwoorden. Daarnaast zou er minder flexibiliteit zijn met betrekking tot de overuren en zou er een sanctiearsenaal komen dat getuigt van een diep wantrouwen ten aanzien van de werkgevers. Wie heeft eigenlijk baat bij een dergelijke hervorming?

Aangaande de maatregelen omtrent de platformeconomie heeft de Raad van State een heel aantal kritische opmerkingen gemaakt. Daar zullen wellicht moeilijkheden van komen en in elk geval rechtsonzekerheid. Aangezien het voornaamste probleem bij de platformeconomie te maken heeft met fraude en misbruik, kan men zich afvragen of men de aandacht en de middelen niet beter toespitst op een versterking van de controles in de sector, veeleer dan de regelgeving complexer te maken.

En zou het wat de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie betreft niet beter zijn dat die commissie gewoon haar werk kan blijven doen zoals ze dat nu doet, in plaats van te gaan sleutelen aan haar werkwijze en procedures? Voorts wijst de spreker erop dat de bepalingen van hoofdstuk 15 (de artikelen 70 tot 80) nog geen deel uitmaakten van het voorontwerp dat aan de Raad Van State werd voorgelegd. Is men in een of andere fase van de wetgevingsprocedure van plan over dit hoofdstuk het advies van de Raad van State in te winnen?

De gemeenrechtelijke ongevallenverzekering voor zelfstandigen van de platformeconomie is een positief aspect van het wetsontwerp.

Een ander positief aspect is het hoofdstuk over de transitietrajecten, ook al betreurt de spreker dat het wetsontwerp minder ver gaat dan het door zijn fractie ingediende wetsvoorstel. Het wetsontwerp wil de transitietrajecten immers hoofdzakelijk beperken tot de werknemers die in hun opzeggingstermijn zitten. Waarom wordt voor een zo beperkt toepassingsgebied gekozen? Waarom worden de transitietrajecten niet tot andere categorieën uitgebreid?

Par ailleurs, l'ensemble du dispositif est alourdi par son côté très procédural, et mise peu sur la relation de confiance nécessaire au succès de ce type d'initiative.

Un autre chapitre à saluer est celui qui concerne la promotion de l'employabilité.

A contrario, le chapitre relatif à l'e-commerce est particulièrement décevant, il peut être qualifié de coquille vide: on peut être certain que, sur le terrain, rien ne va se faire, car les syndicats ne vont pas spontanément accepter de participer aux expériences-pilotes prévues par le dispositif, lequel pèche en outre par sa lourdeur procédurale. Pourquoi ne pas réformer la réglementation sur le travail de nuit, en s'alignant sur les règles en vigueur aux Pays-Bas ou en Allemagne?

Le projet aborde également le droit à la déconnexion, dans un sens qui dénote un paternalisme certain: c'est l'État qui sait ce qui est bon pour le travailleur en matière d'utilisation des nouvelles technologies au travail. Il faut tout de même souligner que les travailleurs concernés par la question de la déconnexion sont essentiellement des cadres et des travailleurs qualifiés; pourquoi dès lors se mêler, comme le fait le projet, de l'utilisation qu'ils font des nouvelles technologies dans le cadre de leur activité professionnelle? L'intervenant ne nie pas l'importance du débat autour de l'utilisation des nouvelles technologies dans le monde du travail et du droit à la déconnexion, mais ces questions devraient être réglées par les intéressés eux-mêmes, pas par l'autorité.

Le chapitre 9 traite des plans de formation. Étrangement, le projet de loi limite le champ d'application de ce chapitre aux entreprises qui emploient plus de 20 travailleurs, alors que la formation est essentielle dans le monde du travail: tous les travailleurs ont besoin de se former tout au long de leur carrière. Ne risque-t-on pas de la sorte de donner un mauvais signal aux TPME? Cette exception trop largement conçue s'explique sans doute en partie par le fait que le gouvernement a bien conscience que son dispositif impose de lourdes contraintes aux entreprises concernées.

Le monitoring des causes de pénurie de main-d'œuvre, instauré par le chapitre 10, va générer quantité de rapports inutiles: on connaît déjà parfaitement aujourd'hui les secteurs qui souffrent de pénurie de main-d'œuvre, on en connaît aussi les causes; en quoi ce fastidieux travail de rapportage imposé aux partenaires sociaux vaut-il contribuer à lutter contre le phénomène des emplois non pourvus?

Voorts zou de zeer procedurele aanpak de hele regeling omslachtig maken. Er wordt weinig uitgegaan van de vertrouwensrelatie die nodig is voor het welslagen van dergelijk initiatief.

Een ander verdienstelijk hoofdstuk is dat over het bevorderen van de inzetbaarheid.

Het hoofdstuk over e-commerce is daarentegen bijzonder ontgoochelend. Het mag een lege huls worden genoemd. Men kan er gif op innemen dat er in de praktijk niets zal gebeuren, want de vakbonden zullen niet uit eigen beweging willen deelnemen aan de proefprojecten waarin de regeling strekt te voorzien. Bovendien is die regeling te omslachtig. Waarom wordt de regelgeving inzake nachtwerk niet hervormd volgens de regels die van toepassing zijn in Nederland of Duitsland?

In het wetsontwerp gaat het ook over het recht op deconnectie, maar dan op een manier waar een zeker paternalisme uit spreekt: de Staat weet wat goed is voor de werknemer wanneer het gaat om het gebruik van nieuwe technologieën op het werk. Er dient echter te worden benadrukt dat de werknemers voor wie het al dan niet online blijven belangrijk is, hoofdzakelijk kaderleden en geschoold werknemers zijn. Waarom zou men zich dus gaan bemoeien met de manier waarop zij omgaan met nieuwe technologieën bij de uitoefening van hun werk? Dat is namelijk wat het wetsontwerp beoogt. De spreker ontkent niet dat het debat over het gebruik van nieuwe technologieën in de arbeidswereld en het recht om offline te zijn belangrijk is, maar deze kwesties moeten door de betrokkenen zelf worden geregeld en niet door de overheid.

Hoofdstuk 9 gaat over opleidingsplannen. Vreemd genoeg is het toepassingsgebied van dit hoofdstuk beperkt tot de ondernemingen met meer dan twintig werknemers, terwijl opleiding van wezenlijk belang is op de werkvloer: alle werknemers moeten zich tijdens hun loopbaan kunnen bisscholen. Geeft men daarmee geen slecht signaal aan de zko's? Die te ruim opgevatte uitzondering valt ongetwijfeld voor een deel te verklaren door het feit dat de regering zich er terdege van bewust is dat de door haar uitgewerkte regeling zware verplichtingen met zich zou brengen voor de desbetreffende ondernemingen.

De monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten, die hoofdstuk 10 beoogt in te stellen, zou een hele resem nutteloze verslagen opleveren: het is al perfect geweten in welke sectoren er een tekort aan arbeidskrachten is en ook de oorzaken zijn bekend. Hoe zou die lastige verslaggeving die aan de sociale partners zou worden opgelegd, kunnen bijdragen tot een oplossing voor het probleem van de niet-ingevulde banen?

De même en ce qui concerne le monitoring de la diversité, visé au chapitre 11: on ne manque pas d'organismes chargés de cette question, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées, voilà que l'on crée un nouveau service au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale; quelle est la valeur ajoutée de ce nouveau service?

Le chapitre intitulé "Investir dans la formation" met en œuvre des mesures linéaires, censées s'appliquer de manière uniforme à des entreprises différentes, actives dans des secteurs différents et qui ont par conséquent des contraintes et des besoins très variables. Le gouvernement se soucie-t-il vraiment des besoins des organisations apprenantes? L'intervenant suggère au ministre de s'inspirer de la proposition de résolution déposée par son groupe.

La modification de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence (chapitre 13) est peut être utile, mais elle ne va pas révolutionner le monde du travail.

En conclusion, l'intervenant ne peut cacher son manque d'enthousiasme à l'égard de ce texte, qui ne paraît pas en phase avec le monde du travail, dénote une approche paternaliste du gouvernement, va conduire à une accumulation supplémentaire de rapports et de monitoring et n'aura, en définitive, aucun impact sur le taux d'emploi.

Mme Cécile Cornet (Ecolo-Groen) salue les éléments positifs du projet, tout en indiquant que d'autres points lui paraissent moins positifs.

Parmi les éléments positifs:

- la possibilité d'organiser son temps de travail, sur demande du travailleur, par exemple en vue de coller au calendrier d'une garde alternée;

- les progrès en matière de droit à la formation, le mécanisme mis en place permettra certainement d'améliorer les chiffres dans ce domaine, mais il faut veiller à ne pas se contenter d'"améliorer les moyennes", on doit également faire attention à ce que la formation cesse de bénéficier en premier lieu aux travailleurs les plus qualifiés et aux hommes;

- une meilleure protection des travailleurs de l'économie de plateformes (présomption de salariat et assurance contre les accidents de travail pour les collaborateurs indépendants);

Hetzelfde geldt voor de monitoring van de diversiteit, die in hoofdstuk 11 wordt uiteengezet. Alsof er nog niet genoeg instanties op zowel het federale als het deelstaatelijke niveau zijn die zich over diversiteit buigen, gaat men nog een nieuwe dienst binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg oprichten. Wat zal de meerwaarde van die nieuwe dienst zijn?

Het hoofdstuk "Investeren in opleiding" voorziet in lineaire maatregelen waarvan wordt aangenomen dat ze op dezelfde wijze worden toegepast in verschillende ondernemingen, die in verschillende sectoren actief zijn en bijgevolg zeer verschillende beperkingen en behoeften hebben. Is de regering echt begaan met de noden van lerende organisaties? De spreker stelt de minister voor om zich te laten inspireren door het voorstel van resolutie dat door zijn fractie werd ingediend.

De wijziging van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid (hoofdstuk 13) is misschien wel nuttig, maar zal geen revolutie op de arbeidsmarkt teweegbrengen.

Kortom, de spreker loopt duidelijk niet warm voor die tekst. Die lijkt immers ver af te staan van de arbeidsmarkt, geeft blijk van een paternalistische benadering vanwege de regering, zal tot nog meer rapporten en monitoring leiden en uiteindelijk geen enkele impact op de werkzaamheidsgraad hebben.

Mevrouw Cécile Cornet (Ecolo-Groen) juicht de positieve elementen van het ontwerp toe maar wijst tevens op punten die haar minder positief lijken.

Bij de positieve elementen stipt ze de volgende punten aan:

- de mogelijkheid voor de werknemer om op verzoek zijn eigen werktaak te organiseren, om die beter af te stemmen op de agenda van de co-ouderschapsregeling bijvoorbeeld;

- de vooruitgang op het vlak van het recht op opleiding; via het ingestelde mechanisme zullen de cijfers ter zake zeker verbeteren, hoewel men geen genoegen mag nemen met een loutere verbetering van de gemiddelden maar men er tevens over dient te waken dat de hoger geschoolden en de mannen niet langer de belangrijkste begunstigden van die opleiding zijn;

- een betere bescherming van wie voor de platteformeconomie werkt (vermoeden van loondienst en verzekering tegen arbeidsongevallen voor zelfstandige medewerkers);

— l'allongement des délais de communication des horaires pour les travailleurs qui ont des prestations à horaires irréguliers.

Il faut cependant rester vigilant par rapport à certains éléments, notamment en ce qui concerne le régime hebdomadaire alterné: c'est peut-être intéressant pour certains, mais pas nécessairement pour tout le monde, et cela ne peut dès lors s'envisager qu'à la demande du travailleur (et sous la garantie d'une protection contre le licenciement). L'intervenante indique attendre l'évaluation qui sera faite par le CNT de ce dispositif.

Concernant la présomption de salariat spécifique en faveur des travailleurs de l'économie de plateformes, il s'agit d'une avancée essentielle pour ce secteur, qui répond à de nouveaux besoins mais qui n'est pas sans présenter des risques pour les travailleurs en ce qui concerne les conditions de travail et l'organisation du travail.

L'intervenante se dit moins enthousiasmée par le volet du travail en soirée pour l'e-commerce (volet assorti de certaines garanties: maintien des sursalaires déjà prévus par les CCT existantes, projets-pilotes bien circonscrits et évaluation par le CNT) et la semaine de 4 jours, qui paraît bien éloignée de l'objectif de réduction du temps de travail sans perte de rémunération.

La mise en œuvre de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978, sous le chapitre consacré à la promotion de l'employabilité, suscite également des réserves de la part de l'intervenante: cela revient à faire payer au travailleur licencié le coût des mesures en faveur de son employabilité. Le mécanisme retenu est par ailleurs moins favorable pour les bas salaires; n'aurait-on pas pu prévoir une forme de mutualisation des coûts pour permettre aux bas salaires, qui sont également ceux qui ont le plus de besoins en cas de reconversion, de bénéficier davantage de formations?

Le droit à la déconnexion connaît une première tentative de traduction légale, ce qui est important pour ménager le droit à la vie privée des travailleurs à l'ère du télétravail. On peut cependant regretter la timidité du projet à l'égard des TPME dans ce domaine.

Le monitoring des métiers en pénurie et le monitoring de la diversité sont des mesures intelligentes: d'une part, en ce qui concerne le premier, il est bon d'entendre les secteurs concernés; d'autre part, on peut tracer un lien entre ces deux éléments: on néglige encore trop

— de verlenging van de termijnen voor het meedelen van de werkroosters ten gunste van werknemers die werkprestaties in een onregelmatig werkrooster verrichten.

Op andere vlakken, dat van het wisselende weekregime bijvoorbeeld, blijft een zekere waakzaamheid echter geboden: een dergelijk regime kan misschien voor sommigen interessant zijn, maar is dat niet noodzakelijk voor iedereen. Sowieso kan er enkel sprake van zijn op verzoek van de werknemer (en indien bescherming tegen ontslag wordt gewaarborgd). De spreekster geeft aan dat ze de evaluatie van die maatregel door de NAR afwacht.

Het specifieke vermoeden van loondienst ten gunste van wie voor de platformeconomie werkt, is een wezenlijke stap voorwaarts voor die sector en beantwoordt aan nieuwe behoeften. Toch houdt de maatregel ook risico's voor de werknemers in, op het vlak van arbeidsomstandigheden en -organisatie.

De spreekster is minder enthousiast over het onderdeel 'avondwerk in de e-commerce' (waarin bepaalde waarborgen zijn ingebouwd: behoud van de overlonen die reeds in de bestaande cao's zijn vervat, welomschreven proefprojecten en evaluatie door de NAR) en over het concept van de vierdagenweek, dat ver af lijkt te staan van de doelstelling van arbeidsduurvermindering zonder loonverlies.

De spreekster maakt eveneens enig voorbehoud bij de tenuitvoerlegging van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978, die aan bod komt in het hoofdstuk dat aan de bevordering van de inzetbaarheid is gewijd. Het komt er in feite op neer dat de ontslagen werknemer de rekening gepresenteerd krijgt voor de maatregelen ter verhoging van zijn inzetbaarheid. Het mechanisme waarvoor werd gekozen, is voorts minder gunstig voor wie een laagloon heeft. Had men niet in een vorm van solidarisering van de kosten kunnen voorzien zodat de werknemers met lage lonen, die bij een heromschakeling tevens de meeste behoeften hebben, meer opleidingen kunnen volgen?

Er wordt een eerste poging ondernomen om het recht op offline zijn wettelijk te verankeren, wat belangrijk is teneinde het recht op het privéleven van de werknemers te verzoenen met telewerk. Het is echter jammer dat het ontwerp op dit stuk ver beneden de verwachtingen blijft ten aanzien van de zkmo's.

De monitoring van de knelpuntberoepen en die van de diversiteit zijn maatregelen die van doorzicht getuigen. Met name voor de knelpuntberoepen is het goed zijn oor bij de betrokken sectoren te luisteren te leggen. Tevens is er een verband tussen de twee monitorings:

souvent les ressources qui peuvent être tirées de la diversité pour apporter une réponse aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs ou certains métiers.

En conclusion, l'intervenante note que les dispositions du projet font la part belle à l'initiative individuelle du travailleur; cela ne doit pas conduire à un changement de paradigme dans les relations de travail, qui doivent rester gouvernées par les principes de la négociation collective. De même, le rôle des services d'inspection ne doit pas être négligé dans la mise en œuvre des mesures du projet à l'initiative des travailleurs considérés individuellement; il convient en effet de prévenir les abus éventuels.

Les nouveaux droits garantis doivent en outre être accessibles à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, et ne pas être réservés aux plus qualifiés, par exemple, ni exclure les travailleurs des TPME.

La volonté affichée de mener des évaluations des mesures prises dans différents chapitres est un élément très positif du projet; il s'agit-là d'une condition de l'efficacité de la mission de régulation de l'autorité. Il conviendra cependant de s'entendre sur les critères et les méthodes d'évaluation.

M. Hans Verreyt (VB) est loin d'être satisfait du contenu de ce "grand" deal pour l'emploi. La montagne a finalement accouché d'une souris. Les mesures prévues ne visent pas à remettre au travail les nombreux inactifs, mais revêtent plutôt un caractère social. La proposition sur la table témoigne d'un manque de vision, de courage et de dynamisme. Elle semble en outre refléter la politique wallonne en la matière.

Le taux d'inactivité en Belgique est très élevé. Si les chiffres du chômage sont "embellis", ils cachent toutefois une vérité dérangeante: trop de personnes ne travaillent pas et une majorité d'entre elles ne cherchent même pas d'emploi. Il s'agit donc de remettre ce groupe d'inactifs au travail. Le projet de loi à l'examen ne contribue pas à atteindre cet objectif. Au contraire, les travailleurs actuels bénéficient d'une plus grande souplesse dans leurs horaires de travail et reçoivent également d'autres petits avantages. Ces avantages auraient dû être la cerise sur le gâteau, mais les auteurs ont oublié de cuire ce gâteau.

Pour atteindre un taux d'emploi de 80 %, il faut quelque 600 000 travailleurs supplémentaires. Ce chiffre est élevé et ne peut pas être atteint uniquement en remettant des chômeurs au travail. En Flandre comme

de menselijke middelen uit de diversiteit worden nog te weinig aangeboord als antwoord op het personeelsgebrek in bepaalde sectoren of in bepaalde beroepen.

Ter afronding van haar betoog merkt de spreekster op dat de bepalingen van het ontwerp het individuele initiatief van de werknemer centraal plaatsen. Dat mag echter niet leiden tot een paradigmashift in de arbeidsrelaties, waarin de beginselen van de collectieve onderhandeling richtinggevend dienen te blijven. De rol van de inspectiediensten mag evenmin worden verwaarloosd bij de tenuitvoerlegging van de maatregelen uit het ontwerp die worden uitgevoerd op initiatief van de individuele werknemers; het is immers zaak eventuele misbruiken te voorkomen.

De nieuwe gewaarborgde rechten dienen bovendien voor alle werknemers én werkneemsters toegankelijk te zijn en mogen niet voorbehouden blijven aan de hogeropgeleiden, noch de werknemers uit zkmo's uitsluiten.

Zeer positief is dat de tekst een evaluatie behelst van de maatregelen die in de verscheidene hoofdstukken aan bod komen. Enkel zo kan de overheid haar regulerende taak doeltreffend vervullen. Men zal het echter eens dienen te worden over de evaluatiecriteria en -methoden.

De heer Hans Verreyt (VB) is met de inhoudelijke uitwerking van deze "grote" arbeidsdeal allerminst gelukkig. Uiteindelijk heeft de berg een muis gebaard. De voorgestelde maatregelen hebben niets te maken met reactivering van de vele inactieven op onze arbeidsmarkt, maar hebben eerder een sociale insteek. Het voorstel dat op tafel ligt, getuigt van een gebrek aan visie, moed en daadkracht en lijkt op een afspiegeling van het Waalse beleid op dit vlak.

De inactiviteit in België ligt zeer hoog. Werkloosheidscijfers worden "opgefleurd" maar verhullen een lastige waarheid: al te veel mensen zijn niet aan het werk en een groot deel zoekt niet eens naar werk. Het gaat er dus om om deze groep inactieven richting de arbeidsmarkt te leiden. Het voorliggende wetsontwerp draagt hier niet toe bij. Integendeel, de huidige werknemers krijgen de kans om soepeler om te gaan met hun arbeidstijd en krijgen nog wat andere kleine voordelen. Die voordelen hadden de kers op de taart moeten zijn, maar de taart zelf zijn de indieners vergeten te bakken.

Om een tewerkstellingsgraad van 80 % te bereiken, moeten er zowat 600 000 werkenden bijkomen. Dat is veel en kan niet gerealiseerd worden door enkel werklozen aan het werk te zetten. Zowel in Vlaanderen

dans les autres Régions, il y a de nombreuses offres d'emploi, généralement pour les métiers en pénurie. L'intervenant fustige l'absence de ce terme dans le projet de loi. Il appelle les ministres à former les inactifs aux métiers en pénurie et à éviter de creuser la différence entre le travail et le chômage.

L'intervenant estime que le projet de loi à l'examen n'apporte pas la moindre réponse au financement de la sécurité sociale et à la viabilité financière de nos pensions. Tout le monde convient qu'il est plus que nécessaire d'atteindre un taux d'emploi de 80 % pour maintenir notre système de sécurité sociale. Le Conseil supérieur de l'emploi a calculé cet objectif. Il ressort de ces chiffres que pour atteindre cet objectif, ce seront surtout les Flamands qui devront travailler encore plus. En effet, la Flandre devrait atteindre un taux d'emploi de près de 85 %, alors que les taux à Bruxelles et en Wallonie pourraient être inférieurs de 10 % pour "atteindre une moyenne de 80 %". Si Bruxelles et la Wallonie sont légèrement épargnés, ils doivent toutefois encore opérer un rattrapage considérable.

Les résultats de la Flandre sont relativement bons. Elle s'approche de l'objectif européen d'un taux d'emploi de 76 %. La Wallonie et Bruxelles sont en revanche encore loin d'avoir atteint cet objectif. L'intervenant rappelle aux ministres l'intention exprimée dans la déclaration gouvernementale de 2020 de donner aux Régions davantage d'outils pour atteindre cet objectif. Il reproche aux ministres de ne pas encore avoir concrétisé cette intention. Il n'en voit pas non plus la concrétisation dans le projet de loi à l'examen.

Selon M. Verreyt, les ministres n'osent pas limiter le chômage dans le temps, réactiver effectivement certains chômeurs ou rappeler leurs devoirs à certains inactifs. Il y a du travail, également à Bruxelles et en Wallonie, mais il y a une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi et la différence entre le travail et le non-travail est trop réduite. Il faut s'attaquer à ce problème. Notre sécurité sociale se fonde sur la solidarité, non pas entre la cigale et la fourmi, mais bien entre tous nos concitoyens. Le nombre très élevé d'inactifs dans notre pays ne s'explique pas seulement à partir du nombre de personnes qui ne peuvent pas travailler pour cause de maladie ou d'invalidité.

L'intervenant se demande alors pourquoi les Wallons ou les francophones de Bruxelles ne vont pas travailler en Flandre alors que les Français le font. Ce n'est sûrement pas dû à la langue. Selon lui, cela a tout à voir avec une mentalité que le PS entretient. Pourquoi travailler lorsque quelqu'un d'autre paie de toute façon l'addition?

als in de andere Gewesten zijn er heel wat vacatures, doorgaans voor knelpuntberoepen. De spreker hekelt de afwezigheid van die term in het wetsontwerp. Hij roept de ministers op om werklozen en inactieven op te leiden tot knelpuntberoepen en te voorkomen dat het verschil tussen werken en niet werken groter wordt.

De financiering van de sociale zekerheid en de betaalbaarheid van onze pensioenen komt met dit ontwerp geen stap dichterbij, meent het lid. Iedereen is het er over eens dat de 80 % tewerkstellingsgraad meer dan noodzakelijk is om ons sociale zekerheidssysteem in stand te houden. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid berekende deze doelstelling. Uit die cijfers bleek dat, om dat doel te bereiken, vooral de Vlamingen nog harder moeten werken. Vlaanderen zou immers een tewerkstellingsgraad van zo'n 85 % moeten bereiken, terwijl die in Brussel en Wallonië 10 % lager zou mogen zijn om een "gemiddelde van 80 % te halen". Brussel en Wallonië worden enigszins ontzien, maar moeten nog steeds een forse inhaalbeweging doen.

Vlaanderen presteert relatief goed en leunt dichtbij de Europese doelstelling van 76 % tewerkstellingsgraad aan. Wallonië en Brussel halen die doelstelling nog lang niet. De spreker herinnert de ministers aan hun voornemen in de regeerverklaring van 2020 om de Gewesten meer tools te geven om dit doel te bereiken. Hij verwijt de ministers van die tools nog niet veel te hebben gezien. Ook niet in dit wetsontwerp.

Volgens de heer Verreyt durven de ministers het niet aan om de werkloosheid in de tijd te beperken, om bepaalde werklozen effectief te reactiveren of om bepaalde inactieven op hun plachten te wijzen. Er is werk, ook in Brussel en Wallonië, maar er is een mismatch op de arbeidsmarkt en het verschil tussen werken en niet werken is te klein. Dit moet aangepakt worden. Onze sociale zekerheid is een systeem dat gebaseerd is op solidariteit. Niet tussen de krekel en de mier, maar tussen alle landgenoten. Het zeer hoge aantal inactieven in ons land valt niet alleen te verklaren door mensen die door ziekte of invaliditeit niet kunnen werken.

De spreker vraagt zich dan af waarom Walen of Franstalige Brusselaars niet in Vlaanderen gaan werken terwijl Fransen dit wel doen. Aan de taal zal het niet liggen. Volgens hem heeft het alles te maken met een mentaliteit die de PS in stand houdt. Waarom werken als een ander toch de rekening betaalt?

Le professeur Stijn Baert s'est montré très critique à l'égard du projet de loi à l'examen et s'est ouvertement demandé si le PS sera satisfait si le reste du pays se retrouve dans une situation aussi déplorable que la Wallonie.

M. Verreyt reproche aux ministres de faire preuve de surenchère dans la réglementation et de diaboliser les employeurs. De plus, il estime que les sanctions qui leur sont infligées ne sont pas négligeables et pourraient les dissuader d'embaucher du personnel supplémentaire. Il cite l'exemple des Pays-Bas.

Cependant, l'intervenant estime que le projet a certains mérites. Par exemple, il assouplit les prestations des travailleurs et tente de ne pas perdre de vue le concept de "travail faisable". C'est le cas, par exemple, en ce qui concerne les horaires de travail à temps partiel variables.

L'intervenant n'est pas opposé à cette mesure, mais dénonce la charge administrative nettement plus élevée qu'elle entraînera pour les entreprises. Une réduction de la charge administrative avait pourtant été annoncée dans la déclaration gouvernementale de 2020. L'intervenant reproche aux ministres de se défausser sur les partenaires sociaux dans ce débat, et donc en ce qui concerne leurs responsabilités à cet égard.

La possibilité de réaliser son temps de travail à temps plein sur quatre jours ou le régime hebdomadaire alterné sont des mesures qui, à première vue, permettront d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En pratique, toutefois, elles ne sont envisageables que pour un petit nombre de travailleurs, ce qui entraînera une inégalité de traitement. Sur le plan administratif, le régime hebdomadaire alterné est également loin d'être simple.

Le dossier des travailleurs des plateformes fait couler beaucoup d'encre depuis plusieurs années et le gouvernement a toujours négligé de prendre des mesures pour le régler correctement. L'intervenant déplore qu'il soit prévu de régler le volet relatif à la problématique des assurances par arrêté royal, et non dans le projet de loi à l'examen bien qu'il s'agisse d'une priorité majeure. Il est question d'une couverture des accidents corporels éventuellement assortie d'une couverture en matière de responsabilité civile, mais cela concernera les travailleurs qui conserveront le statut d'indépendant. Il conviendra donc d'évoluer vers une "non-assurance-loi" qui couvrira les accidents de travail sur la base de loi relative aux accidents de travail. La question se pose toutefois de savoir quels revenus seront pris en compte à cette fin. En effet, les travailleurs des plateformes perçoivent des revenus très variables, si bien qu'il est très difficile de déterminer le barème salarial sur la base duquel les

Professor Stijn Baert was zeer kritisch over het voorliggende wetsontwerp en vroeg zich luidop af of de PS maar tevreden zal zijn als ook de rest van het land in zo'n armlastige situatie als Wallonië terechtkomt.

De heer Verreyt verwijt de ministers regelneverij en de werkgevers als de baarlijke duivel te beschouwen. Bovendien vindt hij de straffen die hen worden opgelegd niet min en zouden ze werkgevers kunnen ontmoedigen om extra personeel aan te nemen. Hij geeft hierbij het voorbeeld van Nederland aan.

De spreker ziet evenwel enkele verdiensten in het ontwerp. Zo worden de prestaties van de werknemers soepeler gemaakt en probeert men eveneens het "werkbaar werk" niet uit het oog te verliezen. Dat is bijvoorbeeld het geval met de variabele deeltijdse werkroosters.

De spreker heeft geen bezwaar tegen deze maatregel, maar hij hekelt de beduidend hogere administratieve last die deze maatregel voor de bedrijven betekent. Er was nochtans een verlaging van de administratieve last aangekondigd in de regeerverklaring van 2020. De spreker verwijt de ministers de discussie hierover – en dus hun verantwoordelijkheid – naar de sociale partners af te schuiven.

De mogelijkheid om voltijdse prestaties te presteren op vier dagen of het wisselend weekregime zijn maatregelen die op het eerste gezicht de work-life balans kunnen verbeteren. In de praktijk zijn die echter voor een beperkt aantal werknemers mogelijk, wat een ongelijke behandeling zal betekenen. Ook administratief is het wisselend weekregime allerminst eenvoudig.

De zaak van de platformwerkers beroert de gemoeideren al jaren en de regering heeft steeds nagelaten maatregelen te nemen om dit op een correcte manier te regelen. De spreker betreurt het dat het deel inzake de verzekersproblematiek niet in dit wetsontwerp is uitgewerkt maar bij koninklijk besluit zal worden geregeld. Dit is nochtans één van de belangrijkste prioriteiten. Er is sprake van een dekking lichamelijke ongevallen en eventueel een dekking in burgerrechtelijke aansprakelijkheid, maar het betreft mensen die het statuut van zelfstandige behouden. Men zal dus moeten evolueren naar "een niet-wetsverzekering", een arbeidsongevallenverzekering op basis van de wet op arbeidsongevallen. De vraag is echter op basis van welk inkomen men dit zal doen. Platformwerk levert een zeer variabel inkomen op wat het zeer moeilijk maakt om een loonbarema te bepalen waarop de schade zal worden vergoed. Het probleem stelt zich niet bij de terugbetaling van de medische

dommages subis seront indemnisés. Si ce problème ne se posera pas à l'égard du remboursement des frais médicaux après un accident, il se posera lors du calcul de l'indemnité perçue pour incapacité de travail temporaire ou définitive. Appliquera-t-on des montants forfaitaires? Il serait également préférable de définir la notion de "chemin du travail" dans la loi, en particulier parce que certains travailleurs sont employés par plusieurs plateformes en même temps et que la notion de "chemin du travail" est alors très floue.

L'intervenant estime que le texte à l'examen constitue une occasion manquée d'imposer une couverture de la responsabilité civile qui, selon lui, est absolument nécessaire dès lors que de nombreux travailleurs des plateformes circulent à vélo ou à cyclomoteur. En effet, les assurances responsabilité existantes n'interviennent pas lorsque l'accident est en lien avec le travail, ce qui est le cas dans le cadre du travail via une plateforme.

La mise en œuvre des trajets de transition est également difficile sur le plan administratif. Tout travailleur licencié en préavis peut accepter un autre emploi. Les travailleurs ont aujourd'hui le droit de prendre un jour de congé de sollicitation par semaine pour chercher un autre emploi. Si ce détachement permis au cours de la période de préavis semble judicieux en théorie, sa mise en œuvre sera néanmoins très compliquée. L'intervenant a hâte de prendre connaissance du résultat de l'analyse annoncée. Sera-t-il question de quelques dizaines ou de quelques centaines de dossiers? L'intervenant estime qu'il ne s'agira certainement pas d'une mesure qui favorisera massivement l'emploi.

L'intervenant est favorable aux mesures visant à promouvoir l'employabilité, mais indique que le projet à l'examen ne vise que les personnes dont le préavis est égal ou supérieur à trente semaines. De nombreux travailleurs licenciés seront donc oubliés. Le projet de loi ne fixe en outre pas d'âge limite. Est-il judicieux de faire suivre une formation à une personne de 62 ans (aux frais de l'ONSS) alors que l'on sait qu'il est difficile, à cet âge, de trouver un nouvel emploi? Le problème ne se situe-t-il pas plutôt au niveau des jeunes chômeurs sans formation ou ayant suivi une formation inadéquate pour occuper un emploi en pénurie? Ou au niveau du groupe qui ne connaît pas la langue de la région? L'investissement visé sera rentable pour les jeunes mais entraînera un gaspillage d'argent public pour les autres. En outre, cette mesure replace les formations au niveau fédéral bien qu'elles relèvent des compétences régionales.

L'intervenant estime qu'il aurait été préférable, par exemple, d'obliger toute personne au chômage depuis plus de deux ans à suivre une formation correspondant

kosten na een ongeval maar wel bij de berekeningswijze bij tijdelijke of definitieve ongeschiktheid. Zal er met forfaitaire bedragen worden gewerkt? Ook de bepaling van de arbeidsweg zou beter bij wet bepaald worden, zeker omdat sommigen bij diverse platformaanbieders tegelijkertijd werken en de arbeidsweg in die context wel heel onduidelijk wordt.

De spreker ziet in deze tekst een gemiste kans om een dekking burgerrechtelijke aansprakelijkheid te verplichten. Die is, volgens hem, zeker nodig. Veel platformwerkers rijden rond met de fiets of een brommer. De bestaande aansprakelijkheidsverzekeringen komen niet tussen indien het ongeval werkgerelateerd is, wat bij platformwerk wel het geval is.

Ook de transitietrajecten worden een administratief moeilijke bevalling. Iedere werknemer die ontslagen is en in zijn opzegperiode zit, kan ander werk aannemen. Nu hebben werknemers het recht om één dag per week sollicitatieverlof op te nemen om een andere job te zoeken. Dit detacheren tijdens de opzegperiode lijkt theoretisch een interessant idee te zijn, maar praktisch zal dat toch heel wat voeten in de aarde hebben. De spreker is benieuwd naar het resultaat van de aangekondigde analyse. Zal het gaan over enkele tientallen of enkele honderden dossiers? Het zal zeker niet de maatregel zijn die werkgelegenheid in grote mate zal bevorderen, meent het lid.

Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen vindt de spreker op zich goed, maar dit ontwerp grijpt enkel in bij mensen die een opzegperiode hebben van 30 weken of langer. Hiermee blijven heel wat werknemers die hun job verliezen in de kou. Ook is er geen eindleeftijd bepaald. Met andere woorden: heeft het zin om een 62-jarige nog een opleiding te laten volgen (op kosten van de RSZ) terwijl men weet dat op die leeftijd het moeilijk zal zijn een nieuwe job te vinden? Zit het probleem niet eerder bij de jongere werklozen die geen of een verkeerde opleiding hebben genoten om de knelpuntberoepen in te vullen? Of bij de groep die de streektaal niet kent? Zo'n investering is rendabel bij jongeren, maar een verlies van schaarse overheidsmiddelen bij anderen. Op deze manier worden trouwens opleidingen, die een gewestelijke bevoegdheid zijn, opnieuw naar het federale niveau gebracht.

Volgens de spreker had men bijvoorbeeld beter wie langer dan twee jaar werkloos is verplicht om een opleiding te volgen in een knelpuntberoep (met verdere

à un métier en pénurie (avec maintien des allocations). On dénombre aujourd’hui plus de deux cents métiers en pénurie qui attendent aussi bien des travailleurs peu qualifiés que des travailleurs très qualifiés. Certaines formations peuvent être très courtes tandis que d’autres nécessitent des efforts plus importants.

Le manque de conviction dont le gouvernement actuel fait preuve, comme les gouvernements précédents, à l’égard du commerce électronique, témoigne d’une mauvaise capacité d’adaptation à la réalité en mutation constante. Les syndicats s’y opposent, ce qui est compréhensible vu sous l’angle du travail faisable. Mais nos voisins se sont pour ainsi dire emparés de ce marché.

Plus largement, la question éthique qui se pose dans ce cadre porte sur la mesure dans laquelle le travail de nuit est une nécessité dans ce secteur. La pratique a cependant évolué tellement rapidement qu’il est impossible de faire marche arrière. Les clients s’y sont habitués et l’économie s’est adaptée à cette réalité. La législation devra suivre.

La réglementation proposée est indécise et montre que le gouvernement actuel est incapable de trancher. Il s’agit d’une nouvelle confirmation de la position du VB selon laquelle il conviendrait de transférer l’ensemble du domaine de compétence relatif à l’emploi aux Régions.

Le membre poursuit en indiquant que le droit à la déconnexion est un fétiche de la gauche et de l’extrême gauche. L’internet et la téléphonie mobile ont radicalement changé nos vies. Le progrès n’est pas toujours aussi positif. L’intervenant reproche aux ministres d’avoir transmis des projets de loi tardivement par le passé et d’avoir ainsi privé d’autres personnes du droit de se déconnecter. En outre, la déconnexion est impossible dans certains secteurs comme les secteurs de la santé et de la sécurité.

En ce qui concerne la relance de l’intérêt des candidats pour les métiers en pénurie, M. Verreyt suggère que cette mesure peut être une bonne chose dans certains secteurs, mais que les entreprises de 20 travailleurs ou plus se voient à nouveau imposer une charge administrative disproportionnée par rapport à l’objectif visé. Pour lui, il ne s’agit pas d’une mesure d’emploi mais d’une mesure vexatoire pour les entreprises de plus de 20 travailleurs. Il craint que la charge administrative supplémentaire n’entrave la croissance des entreprises. L’intervenant se demande également pourquoi cette limite de 20 employés a été choisie.

Actuellement, ce sont les agences pour l’emploi qui établissent la liste des professions à risque. Avec cette modification de la loi, les comités mixtes devront le

vergoeding). Er zijn meer dan 200 knelpuntberoepen met weinig tot hooggeschoold vereisten. Sommige opleidingen kunnen zeer kort zijn terwijl andere wat meer inspanning vragen.

De halfslachtigheid waarmee deze en vorige regeringen met de e-commerce zijn omgegaan getuigt, volgens de spreker, van een gebrek aan aanpassingsvermogen om om te gaan met de snel veranderende realiteit. De vakbonden liggen hier dwars en in het kader van werkbaar werk is dat te begrijpen. Maar onze buurlanden hebben die handel zowat weggepikt.

Het ruimere ethische debat is in welke mate nachtarbeid een noodzakelijkheid is in deze activiteit. De praktijk is echter zo snel geëvolueerd dat er geen weg meer terug is. De klanten zijn het gewoon, de economie heeft zich daaraan aangepast. De wetgeving zal moeten volgen.

De voorgestelde regelgeving getuigt van halfslachtigheid en toont aan dat deze regering geen beslissingen kan nemen. Dat bevestigt eens te meer het standpunt van het VB dat het beleidsdomein “werk” in zijn totaliteit naar de Gewesten moet.

Het recht op deconnectie is een fetisj uit linkse en extreem linkse hoek, vervolgt het lid. Het internet en de mobiele telefonie heeft ons leven totaal veranderd. Die vooruitgang is niet altijd even positief. De spreker verwijt de ministers het laattijdig doorsturen in het verleden van wetsontwerpen en zo zelf dat recht op deconnectie voor anderen onmogelijk te maken. Bovendien is deconnectie in bijvoorbeeld de gezondheids- of de veiligheidssector onmogelijk.

Inzake het herlanceren van de interesse van kandidaten voor de knelpuntberoepen oppert de heer Verreyt dat deze maatregel in sommige sectoren een goede zaak kan zijn, maar dat bedrijven met 20 werknemers of meer weer eens met een administratieve last worden opgezadeld die niet in verhouding staat tot het beoogde doel. Voor hem is dit een werkgelegenheidsmaatregel maar een pestmaatregel voor bedrijven die meer dan 20 werknemers tellen. Hij vreest dat de bijkomende administratieve last de verdere groei van bedrijven in de weg zal staan. De spreker vraagt zich trouwens af waarom gekozen is voor die limiet van 20 werknemers.

Thans zijn het de werkgelegenheidsagentschappen die een lijst van knelpuntberoepen opmaken. Met deze wetswijziging zullen de paritaire comités dit moeten

faire. L'intervenant trouve cela incompréhensible car les agences régionales pour l'emploi ont la meilleure vue d'ensemble de l'offre et de la demande. Cette méthode de travail est un retour en arrière.

Une nouvelle commission est mise en place pour assurer le monitoring de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail, dont les rapports, soupçonne le membre, finiront au placard. Avec cette commission, les ministres veulent lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la nationalité, la couleur, etc. Les rapports de la commission seront adressés à la Mme Sarah Schlitz, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe à la ministre de la Mobilité. Le membre se demande ce qu'elle peut faire. Les employeurs sont toujours libres d'embaucher les personnes qu'ils souhaitent. Les employeurs flamands sont désespérément à la recherche de personnel adéquat, indépendamment de la couleur de peau ou de l'origine. Ce qui compte, c'est la compétence, le dynamisme, l'attitude au travail, le fait d'avoir les bonnes compétences ou la connaissance de la langue régionale.

À partir de dix travailleurs, les employeurs seront tenus de fournir un parcours de formation individuel. Le membre reconnaît que cette mesure sera bénéfique dans certains secteurs. Dans d'autres secteurs, en revanche, où de nombreuses personnes peu qualifiées sont employées, cette mesure sera difficile à mettre en œuvre. Sur la base de 250 jours ouvrables, cela équivaudrait à une perte de production de 2 %. Le membre ne croit pas que les employeurs vont absorber cette perte en embauchant du personnel supplémentaire. Ce sont les travailleurs qui devront compenser cette perte en travaillant davantage dans le cadre des contrats existants. En outre, les ministres répercutent entièrement les coûts sur les employeurs. Non seulement leurs travailleurs ne seront pas productifs pendant un certain nombre de jours, mais ils devront également leur payer une formation.

Enfin, M. Verreyt regrette la précipitation dans laquelle ces mesures doivent être discutées. Le Conseil d'État s'est également inquiété de cette célérité, l'obligeant à rendre des avis incomplets sur des textes qui devaient encore être modifiés.

M. Christophe Bombled (MR) estime que ce qui est important, c'est qu'on ne touche pas à la philosophie de la loi de 2006. Il relève que les critères généraux sont maintenus de sorte que le collaborateur de plateforme qui souhaite travailler sous statut d'indépendant pourra continuer à le faire. De même, une meilleure protection est donnée aux indépendants, grâce à l'instauration

doen. De spreker vindt dit onbegrijpelijk omdat de regionale werkgelegenheidsagentschappen het best zicht hebben op de vraag en het aanbod. Deze werkwijze is een achteruitgang.

Er wordt een nieuwe commissie opgericht belast met de monitoring van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt, waarvan de spreker vermoedt dat de verslagen in de kast zullen belanden. Met deze commissie willen de ministers discriminatie bestrijden op basis van geslacht, afkomst, nationaliteit, huidskleur enz. De verslagen van de commissie zullen worden gericht aan de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit, Sarah Schlitz. Het lid vraagt zich af wat ze ermee kan doen. Werkgevers zijn nog altijd vrij om de mensen in dienst te nemen die zij willen. De Vlaamse werkgevers smeken om het juiste personeel ongeacht de huidskleur of afkomst. Wat wel telt is bekwaamheid, gedrevenheid, werkattitude, het beschikken van de juiste skills of kennis van de streektaal.

Vanaf tien werknemers zullen werkgevers worden verplicht een individueel opleidingstraject te voorzien. De spreker erkent dat deze maatregel in bepaalde sectoren een gunstige evolutie zal teweegbrengen. In andere sectoren daarentegen – waar veel laaggeschoolden worden tewerkgesteld – zal dat een moeilijk uit te voeren maatregel zijn. Op basis van 250 werkdagen staat dit gelijk met 2 % productieverlies. Het lid gelooft niet dat werkgevers dat verlies zullen opvangen door bijkomend personeel in dienst te nemen. Het zijn de werknemers die dat verlies zullen moeten goedmaken door harder te werken binnen de bestaande contracten. Bovendien schuiven de ministers de kosten volledig af op de werkgevers. Niet alleen zullen hun werknemers een aantal dagen niet productief zijn, ze moeten bovendien ook de opleidingen betalen.

Tot slot betreurt de heer Verreyt het dat de besprekings van deze maatregelen nu zo snel moet gaan. Ook de Raad van State maakte zich zorgen over de gehanteerde snelheid, waardoor ze een onvolledig advies moest geven over teksten die nog aanpassingen behoefden.

De heer Christophe Bombled (MR) vindt het belangrijk dat er niet geraakt wordt aan de strekking van de wet van 2006. Hij merkt op dat de algemene criteria zouden worden behouden, zodat de platformworkers die liever als zelfstandige werken, dat ook zullen kunnen blijven doen. Tegelijk zouden de zelfstandigen beter worden beschermd dankzij een ziekte- en ongevallenverzekering.

d'une assurance accident et maladie. Et enfin, une présomption est établie et peut être renversée sur la base des critères généraux.

Il estime que toutes ces modifications sont utiles et apportent ou tentent d'apporter plus de sécurité juridique en utilisant des critères objectifs pour définir la nature de la relation de travail.

Il se demande cependant si ce nouveau dispositif va réellement régler le problème rencontré par certains travailleurs. Il fait référence au problème de sous-location des comptes, moyen par lequel les malfrats opèrent pour exploiter des travailleurs. Il aimerait s'assurer qu'on mettra fin à la sous-location des comptes de livreurs.

Sur la question des trajets de transition, l'intervenant observe que ce dispositif n'a pas rencontré un franc succès. Il souhaiterait prendre connaissance des conclusions auxquelles le gouvernement abouti avec les entités fédérées et les organismes de placement régionaux et savoir si cette ouverture va permettre de rendre la mesure effective. De plus, il s'interroge sur le nombre de trajets de transition prévus et sur les secteurs intéressés par cette mesure.

Il se pose les mêmes questions en ce qui concerne la promotion de l'employabilité.

Concernant la semaine des 4 jours, M. Bomblet rappelle qu'elle va permettre aux travailleurs, s'ils le souhaitent, de préster 38 heures en 4 jours et donc de libérer une journée de leur semaine: cela permet plus de flexibilité. Par ailleurs, il fait observer que cette mesure va permettre toutes sortes d'effets d'entraînement: une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, moins d'absentéisme, moins de trajets, ainsi qu'une réduction des espaces de travail.

Sur l'e-commerce, qui est un secteur non négligeable de l'économie mais dans lequel la Belgique est encore en retard par rapport aux pays voisins, il constate qu'une belle avancée est obtenue. Non seulement l'e-commerce n'est pas supprimé, mais il est renforcé. Le travail de nuit en Belgique commencera désormais à minuit et non plus à 20h. C'est aussi un acquis important pour les PME. Il estime qu'ainsi, la Belgique prend ainsi la direction d'une économie ouverte au commerce électronique et au vivier d'emplois conséquent qu'il représente.

Il ajoute que l'e-commerce n'est pas seulement dédié à Amazon, Alibaba et quelques grands noms. En effet, beaucoup de petites boutiques, dont certaines ont pignon

Ten slotte zou er op basis van de algemene criteria een vermoeden worden ingesteld dat kan worden weerlegd.

De spreker vindt al die wijzigingen zinvol en is van oordeel dat ze meer rechtszekerheid zouden (trachten te) bieden door de aard van de arbeidsrelatie aan de hand van objectieve criteria te bepalen.

Niettemin vraagt hij zich af of die nieuwe regeling het probleem van bepaalde werknemers echt zal verhelpen. Hij verwijst naar het probleem van de onderverhuring van accounts, een methode waarvan personen met slechte bedoelingen gebruik maken om werknemers uit te buiten. De spreker wil zich ervan vergewissen dat een einde zal worden gemaakt aan het onderverhuren van bezorgersaccounts.

Wat de transitietrajecten betreft, merkt de spreker op dat die regeling niet bepaald een groot succes is. Hij zou willen weten tot welke conclusies de regering samen met de deelstaten en de gewestelijke arbeidsbemiddelingsinstanties is gekomen en of die een mogelijkheid bieden om de maatregel effectief te maken. Bovendien heeft hij vragen bij het aantal transitietrajecten waarin zou worden voorzien en wil hij weten welke sectoren baat hebben bij die maatregel.

Dezelfde vragen stelt hij zich met betrekking tot de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.

Wat de vierdagenweek betreft, wijst de heer Bomblet erop dat die maatregelen de werknemers die dat wensen de mogelijkheid zouden geven 38 uren te presteren op vier dagen tijd en op die manier elke week een dag vrij te hebben, wat meer flexibiliteit zou bieden. Voorts merkt hij op dat die maatregel heel wat voordelen met zich zou brengen: een beter evenwicht tussen werk en privé, minder absenteïsme, minder woon-werkverkeer en een inperking van de benodigde werkruimte.

De e-commerce is een niet te onderschatten economische sector waarin België nog achterloopt ten opzichte van de buurlanden. De spreker merkt evenwel op dat er een belangrijke stap voorwaarts wordt gezet. De e-commerce zou niet worden afgeschaft, maar daarentegen versterkt. Nachtwerk zou in België voortaan om middernacht ingaan en niet langer om 20u. Dat is een belangrijke verworvenheid voor de kmo's. De spreker is aldus van oordeel dat België op die manier kiest voor een economie die openstaat voor e-commerce en voor de vele jobs welke die sector te bieden heeft.

Hij voegt eraan toe dat e-commerce niet alleen een zaak is van Amazon, Alibaba en enkele andere grote namen. Tal van kleine winkels, waarvan sommige met naam

sur rue, ont développé leurs activités via l'e-commerce et surtout depuis la crise du COVID-19. Il constate que le business modèle évolue, tout simplement parce qu'il y a une demande et que les modes de consommation changent.

Au vu des adaptations prévues pour l'e-commerce, l'intervenant aimerait savoir si des prévisions en termes d'emploi ont été objectivées et quelle est la taille moyenne des entreprises concernées.

M. Bombled observe une constante dans ce projet de loi: dans toutes les mesures, la spécificité des indépendants, mais aussi des employeurs de PME/TPE, a été prise en compte: c'est valable par exemple pour le compte formation ou encore le droit à la déconnexion. Il était en effet crucial pour son groupe de maintenir certaines dérogations ou assouplissements.

En ce qui concerne le compte formation, il considère que se former est quelque chose d'important et que la formation garantit que le travailleur reste compétent tout au long de sa carrière, pour autant que la formation soit pertinente. Il estime qu'il est inutile d'envoyer le travailleur à une formation qui ne lui servira pas et de faire de "l'occupationnel". Si la formation est pertinente, elle doit également être de qualité car elle coûte de l'argent à l'employeur. Dès lors, il se demande comment garantir la qualité de la formation et comment s'assurer de sa reconnaissance en tant que certification qualifiante. Il souhaiterait savoir si un mécanisme est prévu à cet effet au niveau des régions ou au niveau sectoriel.

M. Bombled salue également la démarche progressive dans le temps, qui faisait partie de l'accord de gouvernement. Il souligne que proposer une progressivité c'est aussi tenir compte des difficultés rencontrées depuis la crise par les entreprises. Il rappelle que le groupe MR a mis l'accent sur l'importance de la lutte contre les métiers en pénurie. Cette lutte est bien au centre des décisions: il y a quelques mois, la plateforme interfédérale afin de favoriser la mobilité des travailleurs entre les Régions a été validée, des consultations en Conférence Inter Ministérielle à ce sujet ont eu lieu et le gouvernement a confirmé la mise en place d'un monitoring afin d'être en mesure de déterminer les mesures complémentaires à prendre pour lutter contre les métiers en pénurie. Il estime que c'est un pas de plus dans le bon sens. En attendant la mise en place effective de ce monitoring, il souhaiterait connaître les enseignements qui ont pu être tirés de la plateforme interfédérale de mobilité des travailleurs et des consultations au niveau de la conférence interministérielle, ainsi que les mesures prises pour pallier la problématique des métiers en pénurie. Il

en faam, hebben hun activiteiten dankzij e-commerce uitgebouwd, vooral sinds de COVID-19-crisis. Hij stelt vast dat het bedrijfsmodel evolueert omdat de vraag er gewoon is en omdat de consumptiepatronen veranderen.

In het licht van de geplande aanpassingen voor de e-commerce vraagt de spreker of er geobjectieveerde prognoses inzake werkgelegenheid zijn en wat de gemiddelde omvang van de desbetreffende ondernemingen is.

De heer Bombled ontwaart een rode draad in dit wetsontwerp: bij alle maatregelen werd rekening gehouden met het specifieke karakter van de zelfstandigenactiviteit, maar ook met de werkgevers van de kmo's/zko's. Dat geldt bijvoorbeeld voor de opleidingsrekening of nog voor het recht om offline te zijn. Het is voor zijn fractie immers van cruciaal belang dat bepaalde afwijkingen of versoepelingen behouden blijven.

Wat de opleidingsrekening betreft, meent hij dat opleiding belangrijk is en dat die waarborgt dat de werknemer gedurende heel zijn loopbaan vaardig blijft, op voorwaarde dat de opleiding relevant is. De spreker acht het niet nuttig de werknemer naar een opleiding te sturen waar hij niets aan heeft en die louter bezigheidstherapie is. De opleiding moet niet alleen relevant zijn, maar ook kwaliteitsvol, want ze kost de werkgever geld. Het lid vraagt zich dan ook af hoe de kwaliteit van de opleiding kan worden gewaarborgd en hoe ervoor kan worden gezorgd dat ze wordt erkend als gecertificeerde opleiding om de vaardigheden aan te scherpen. Hij zou ook willen weten of er daartoe wordt voorzien in een regeling op het niveau van de deelstaten of van de sectoren.

De heer Bombled prijst voorts de geleidelijke aanpak, overeenkomstig het regeerakkoord. Hij beklemtoont dat aldus eveneens rekening wordt gehouden met de knelpunten waarmee de ondernemingen sinds de crisis worden geconfronteerd. Het lid herinnert eraan dat de MR-fractie de klemtoon heeft gelegd op het verhelpen van het tekort aan personeel voor knelpuntberoepen. Dat streven staat centraal bij de beslissingen. Enkele maanden geleden werd groen licht gegeven voor het interfederale platform om de intergewestelijke werknemersmobilitéit te bevorderen. Ter zake werd binnen de interministeriële conferentie overlegd en heeft de regering in monitoring voorzien, om te kunnen nagaan welke aanvullende maatregelen moeten worden genomen om het tekort aan personeel voor knelpuntberoepen weg te werken. De spreker meent dan ook dat dit een verdere stap in de goede richting is. In afwachting van de daadwerkelijke opstart van die monitoring zou hij willen vernemen welke lessen konden worden getrokken uit het interfederale platform inzake werknemersmobilitéit, alsook uit het overleg binnen de interministeriële conferentie. Welke

rappelle que 141 métiers sont aujourd’hui désertés et plus de 140 000 postes sont à pourvoir en Belgique.

L’intervenant pointe également qu’un comité de monitoring sera mis en place concernant la diversité dans les secteurs et que la prochaine conférence sur l’emploi prévue en septembre 2022 concerne précisément la question de la diversité au sein des entreprises. Il considère que la lutte contre toute forme de discrimination est essentielle ainsi que les outils pour parvenir à éradiquer ce phénomène.

Toutefois, dans un contexte de crise de pénurie de main d’œuvre tel qu’on le connaît aujourd’hui, il fait observer que le faible taux d’emploi des travailleurs étrangers, des femmes ou des jeunes ne peut s’analyser seulement au regard de l’aspect discrimination. Il y a aussi des facteurs endogènes, des facteurs culturels et sociaux qui font que certains groupes cibles sont moins représentés sur le marché du travail. Il demande au gouvernement de garantir que cet aspect sera lui aussi étudié et fera l’objet d’une attention particulière dans les analyses futures.

Enfin, l’intervenant estime que la question de la formation à la base est essentielle. Il observe qu’aujourd’hui beaucoup de jeunes se retrouvent sans diplôme et plus largement sans aucune qualification, même si cela relève davantage des compétences des entités fédérées. Il se demande ce qui est proposé comme mesure pour ces profils spécifiques.

Sur le droit à la déconnexion, il considère que la conciliation vie privée-vie professionnelle a toujours été cruciale et se réjouit dès lors de cette mesure.

En conclusion, M. Bombled qualifie ce projet de loi comme un premier pas en termes d’activation des travailleurs: il doit apporter une bouffée d’oxygène, plus de souplesse et plus de flexibilité à un marché du travail encore trop rigide et qui n’est plus en phase avec les réalités du terrain. Il se réjouit d’enfin voir aboutir ces mesures après des mois de négociations auprès des partenaires sociaux, même si elles seront vraisemblablement insuffisantes pour atteindre le taux d’emploi escompté de 80 %.

Mme Nathalie Muylle (cd&v) partage l’avis que le projet de loi à l’examen ne permettra pas d’atteindre un taux d’emploi de 80 %. Il s’agit néanmoins d’un pas dans la bonne direction et d’un élément d’une série de mesures que prennent les gouvernements fédéral et régionaux

maatregelen werden voorts genomen om het probleem van de knelpuntberoepen weg te werken? Het lid herinnert eraan dat voor 141 beroepen thans nauwelijks personeel wordt gevonden en dat er in ons land meer dan 140 000 vacatures zijn.

De heer Bombled wijst er voorts op dat een comité voor de monitoring van de diversiteit binnen de sectoren zal worden opgericht en dat de volgende, voor september 2022 geplande werkgelegenheidsconferentie in het teken zal staan van de diversiteit binnen de ondernemingen. De strijd tegen elke vorm van discriminatie, evenals de instrumenten om die uit te roeien, acht de spreker cruciaal.

Rekening houdend met de heersende crisis op het vlak van personeelsschaarste, merkt hij echter op dat de lage werkzaamheidsgraad van buitenlandse werknemers, vrouwen of jongeren niet alleen vanuit het discriminatieperspectief mag worden beschouwd. Er zijn ook factoren die van binnenuit werken, namelijk culturele en sociale aspecten die bewerkstelligen dat sommige doelgroepen minder aanwezig zijn op de arbeidsmarkt. Het lid verzoekt de regering ervoor te zorgen dat ook dit aspect wordt bestudeerd en in de toekomstige analyses bijzondere aandacht krijgt.

Tot slot meent de spreker dat de basisopleiding van cruciaal belang is. Hij wijst erop dat veel jongeren thans geen diploma behalen en de school soms zelfs zonder enige vaardigheid verlaten. Hoewel zulks veeleer een bevoegdheid van de deelstaten is, vraagt hij welke maatregelen ten bate van die specifieke profielen worden voorgesteld.

Wat het recht op deconnectie betreft, geeft de heer Bombled aan dat het evenwicht tussen privé en beroepsleven altijd van wezenlijk belang is geweest; hij is dan ook blij met die maatregel.

Tot besluit merkt het lid dit wetsontwerp aan als een eerste stap naar meer werknemersactivering; het moet de arbeidsmarkt zuurstof, meer soepelheid en meer flexibiliteit bieden, aangezien die nog te stroef is en niet langer is afgestemd op de werkelijkheid in het veld. De spreker is verheugd dat deze maatregelen na maanden onderhandelingen op het niveau van de sociale partners eindelijk werkelijkheid worden, ook al zullen zij naar alle waarschijnlijkheid ontoereikend zijn om de verhoopte werkzaamheidsgraad van 80 % tot stand te brengen.

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) is het ermee eens dat het voorliggende wetsontwerp niet zal leiden tot een werkzaamheidsgraad van 80 %. Het is evenwel een stap in de goede richting en een onderdeel van een reeks maatregelen die de federale en regionale regeringen

pour atteindre cet objectif. L'intervenante renvoie à cet égard à l'arrêté royal publié le 5 juillet 2022 et aux arrêtés ministériels y afférents concernant la politique asymétrique du marché de l'emploi.¹

Le texte à l'examen parvient à maintenir un équilibre entre une flexibilité suffisante pour les travailleurs et un formalisme excessif.

Les mesures proposées sont construites autour de trois axes. Le premier axe est un incitant à la flexibilité (horaires de travail variables, semaine de quatre jours), dont l'intervenante se félicite.

Le deuxième axe porte sur la protection des travailleurs (délai de communication concernant les horaires de travail variables, droit à la déconnexion, sécurité juridique pour les travailleurs des plateformes). Des avancées sont enregistrées en matière de bien-être au travail.

L'intervenante indique que le projet de loi à l'examen contient également de timides avancées en matière d'activation. Elle renvoie à cet égard aux trajets de transition. Les résultats de ces trajets feront l'objet d'une évaluation. La membre attire toutefois l'attention sur les projets de transition mis en place au cours de la première vague de coronavirus. Elle souligne la bonne coopération entre les entreprises participantes et la simplicité administrative pour la réalisation de ces projets grâce à une législation adaptée.

La membre soutient également le nouveau régime de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et elle estime que des avancées peuvent encore être enregistrées à l'avenir dans ce domaine.

L'exposé des motifs indique à propos de l'article 39ter qu'"en cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité (...)"². L'intervenante demande en quoi consistent exactement ces mesures d'employabilité. S'agit-il de formations? Les services de placement régionaux seront-ils chargés de prendre ces mesures?

¹ Arrêté royal abrogeant l'article 130ter de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Arrêté ministériel modifiant l'article 19 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage.

Arrêté ministériel modifiant les articles 34, 35, 36 et 37 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage.

² DOC 55 2810/001, p. 17.

nemen om dat doel te bereiken. De spreekster verwijst in dat kader naar het op 5 juli 2022 gepubliceerde koninklijk besluit en de daaraan gekoppelde ministeriële besluiten inzake het asymmetrische arbeidsmarktbeleid¹.

Deze tekst slaagt erin een evenwicht te houden tussen voldoende flexibiliteit voor werknemers en het behoeden voor regelneverij.

De voorgestelde maatregelen zijn opgebouwd rond drie assen. De eerste as is een aanzet tot flexibiliteit (of variabele werkroosters, de vierdagenweek) en dat vindt de spreekster positief.

De tweede as draait rond de bescherming van werknemers (cf het bekendmakingstermijn bij variabele werkroosters, het recht op deconnectie, juridische zekerheid voor platformwerkers). Er worden stappen vooruitgezet op het vlak van welzijn op het werk.

Volgens de spreeksters bevat het wetsontwerp ook bescheiden stappen rond activering. Ze verwijst hierbij naar de transitietrajecten. De resultaten daarvan zullen uit evaluaties moeten blijken. Het lid wijst evenwel op transitieprojecten tijdens de eerste coronagolf. Ze onderstreept de goede samenwerking tussen de deelnemende bedrijven en de administratieve eenvoud bij de totstandkoming van die projecten dankzij een aangepaste wetgeving.

Het lid steunt ook de nieuwe regeling van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en is van mening dat daar in de toekomst nog stappen kunnen worden gezet.

Over dat artikel 39ter stelt de tekst: "In geval van ontslag met betaling van een opzeggings-vergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen (...)"². De spreekster verneemt graag wat die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen precies zijn. Gaat het om opleidingen? Zullen de regionale bemiddelingsdiensten hiervoor verantwoordelijk zijn?

¹ Koninklijk besluit tot opheffing van artikel 130ter van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Ministerieel besluit tot wijziging van artikel 19 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

Ministerieel besluit tot wijziging van de artikelen 34, 35, 36 en 37 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

² DOC 55 2810/001, p. 17.

Enfin, Mme Muylle salue le droit individuel à la formation, même si la mise en œuvre de cette mesure ne sera pas aisée. Lorsqu'elle était ministre du Travail, ses visites sur le terrain lui ont permis de constater les grandes différences qui existent entre les entreprises en matière de formation. Les travailleurs hautement qualifiés et les cadres moyens suivent de nombreuses formations (souvent plus de cinq jours). Les cadres inférieurs et les ouvriers ont beaucoup plus de difficultés à atteindre ces cinq jours. Dans une étude de 2021,³ le Conseil supérieur de l'emploi formule la conclusion que quatre travailleurs sur dix en Belgique (surtout les personnes peu qualifiées et les cadres inférieurs) ne disposent pas des compétences nécessaires pour poursuivre leur carrière dans leur emploi actuel. Elle estime qu'il est dès lors très important de miser sur la formation. Le texte à l'examen prévoit une série d'exceptions ainsi qu'une trajectoire de croissance. Elle considère cette proposition aussi comme une mesure d'activation.

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) affirme comme introduction à son intervention ne pas partager le projet de loi en discussion. Elle rappelle l'importante mobilisation syndicale nationale qui s'est récemment déroulée partout dans le pays, au cours de laquelle les syndicats plaident notamment pour que chacun puisse exercer un travail dans des conditions décentes. Elle regrette les propos tenus par certains membres de la commission Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions affirmant de manière erronée que dans certaines régions certains travailleurs ne voudraient pas travailler. Elle estime qu'il s'agit de propos caricaturaux.

Sur la forme, elle déplore que les textes aient été envoyés en dernière minute et regrette que la demande d'audition proposée par son groupe ait été refusée par la Commission. À ce sujet, elle rappelle qu'elle aurait voulu entendre les représentants des organisations syndicales car la plupart de leurs critiques, notamment soulignée dans l'avis du Conseil National du Travail, ne sont pas pris en compte. Ensuite, au vu des mesures proposées sur le plan de la conciliation vie privée et vie professionnelle, son groupe aurait voulu entendre la Ligue des familles. De plus, étant donné que certaines mesures vont accentuer la charge de travail, le stress et donc augmenter le nombre de malade de longue durée, elle aurait également voulu entendre les médecins du travail et les mutualités. Enfin, elle estime qu'il aurait été pertinent d'entendre des travailleurs de nuit ou des travailleurs de plateformes pour réaliser l'impact de ce type de travail sur la vie de ces personnes.

Mevrouw Muylle juicht ten slotte het individueel opleidingsrecht toe, ook al zal de uitvoering van deze maatregel niet gemakkelijk zijn. Als minister van Werk is haar, bij bezoeken op het terrein, opgevallen hoe groot het verschil is tussen bedrijven in termen van opleidingen. Hooggeschoolden en middenkaders krijgen veel opleidingen (vaak meer dan vijf dagen). Bij lagere kaders en arbeiders is het veel moeilijker om die vijf dagen te halen. In een studie van 2021³ besluit de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dat 4 op 10 werknemers in ons land (vooral laaggeschoolden en lage middenkaders) niet over de nodige competenties beschikt om zijn loopbaan in zijn huidige job verder te zetten. Het is voor haar dus heel belangrijk om in te zetten in opleidingen. Deze tekst voorziet een aantal uitzonderingen, het voorziet ook een groepad. Ze beschouwt dit voorstel ook als een activeringsmaatregel.

Bij wijze van inleiding op haar betoog deelt *mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* mee dat ze zich niet achter dit wetsontwerp kan scharen. Ze herinnert aan de grote nationale vakbondsmanifestatie die onlangs in heel het land werd gehouden en die de vakbonden hebben aangegrepen om met name voor fatsoenlijk werk voor iedereen te pleiten. Ze vindt het jammer dat sommige leden van de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen beweren dat men in bepaalde gewesten niet zou willen werken, wat niet klopt. Ze vindt dat die leden er een karikatuur van maken.

Wat de werkwijze betreft, betreurt ze dat de teksten op het laatste nippertje werden bezorgd en dat de commissie het door haar fractie voorgestelde verzoek om een hoorzitting heeft geweigerd. Inzake dat laatste punt wijst ze erop dat ze graag de vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties had gehoord, aangezien met de meeste van hun punten van kritiek, zoals die inzonderheid in het advies van de Nationale Arbeidsraad werden benadrukt, geen rekening werd gehouden. Vervolgens had haar fractie over de maatregelen ter verzoening van het privé en het beroepsleven graag *la Ligue des familles* gehoord. Voorts zou ze graag het standpunt hebben gekend van de arbeidsartsen en de ziekenfondsen, aangezien bepaalde maatregelen voor een grotere werklast en stress zullen zorgen en bijgevolg het aantal langdurig zieken zullen doen toenemen. Tevens vindt ze dat het relevant zou zijn geweest om nachtwerkers of platformwerknemers uit te nodigen, om zicht te krijgen op de impact van dat soort werk op hun leven.

³ *La formation continue des salariés: investir dans l'avenir - Novembre 2021*, Conseil supérieur de l'emploi.

³ *Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst - November 2021*, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Sur la semaine des 4 jours sur base volontaire, son groupe reste très critique concernant cette mesure, malgré quelques concessions, comme l'interdiction des heures supplémentaires. Elle pointe un risque d'abus de la part de l'employeur, qu'il impose officieusement cette semaine des 4 jours d'autant plus quand la relation de travail est individualisée et tenant compte du manque de moyens octroyés à l'inspection sociale. Elle pense que cela posera problème si les horaires restent flexibles et non encadrés. Ce sera également problématique pour tous les métiers avec des charges physiques lourdes. Elle s'attend dès lors à certaines conséquences négatives comme la baisse de la conciliation vie-privee et vie professionnelle. Elle se demande comment aller chercher ses enfants quand on travaille 10 heures par jour, qu'on ajoute 45 minutes de pause non payée et qu'on a 1h30 de trajet. Ensuite, avec cette journée des 10 heures, elle s'attend à une hausse du stress au travail et des cas de burn-out avec comme conséquence l'augmentation de la liste des malades de longue durée, qui se chiffre déjà à 500 000 travailleurs aujourd'hui. Elle souligne aussi qu'il ne faut pas à s'attendre à une hausse de la productivité car elle craint que peu de travailleurs garde la pleine forme et 100 % de leur concentration après 8 heures de travail et que cette baisse d'attention se traduira inévitablement par plus d'accidents de travail, et plus d'accidents sur le retour du travail, sur la route, dû notamment à la fatigue.

Par ailleurs, Mme Moscufo considère que faciliter la journée des 10 heures par jour est un signal symbolique négatif: il y a 101 ans, la journée des 8 heures était votée, actée par un ministre socialiste, et, aujourd'hui, un siècle plus tard, un ministre socialiste opère une marche arrière, interpellante à ses yeux. L'intervenante juge qu'il aurait dû écouter les syndicats et faire comme dans d'autres pays dans l'Union européenne (Espagne, Royaume-Uni) qui suivent la tendance à l'œuvre depuis plus d'un siècle, à savoir la réduction collective du temps de travail qui permet d'améliorer la conciliation vie-privee et vie-professionnelle.

Toujours sur la journée des 10 heures, elle fait part de remarques à la suite de l'avis du Conseil National du Travail: il ne faudra pas de convention collective de travail pour l'instauration de la semaine de 4 jours dans le cadre d'un régime de 38 heures semaine. Selon les syndicats, cela porte atteinte à leur droit à la négociation collective. Elle s'interroge également sur le maintien des droits sociaux, et notamment le sort réservé aux chèques repas. Elle remarque qu'il n'est pas question de sanctionner les employeurs qui licencient un travailleur du fait de sa demande des 4 jours semaines mais il semble ne pas y avoir de sanctions à la clé. Elle souhaiterait obtenir des apaisement sur cet point. Dans l'avis des

Haar fractie blijft zeer kritisch over de vierdagenweek op vrijwillige basis, zelfs indien bepaalde toegevingen worden gedaan, zoals een verbod op overuren. Ze wijst op een mogelijk risico op misbruik vanwege de werkgever, die die vierdagenweek officieus kan opleggen, zeker bij een geïndividualiseerde arbeidsrelatie en gelet op de krappe middelen waarover de sociale inspectie beschikt. Volgens haar zullen flexibele werkroosters zonder al te veel flankerende maatregelen problemen scheppen. *Idem* voor de beroepen die een zware fysieke belasting inhouden. Ze verwacht dan ook dat de maatregel bepaalde negatieve gevolgen zal hebben, zoals een minder goede afstemming tussen het privéleven en het beroepsleven. Ze vraagt zich af hoe men zijn kinderen kan afhalen in geval van werkdagen van 10 uur, met 45 minuten onbetaalde pauze en een woonwerktraject dat op zich al anderhalf uur in beslag neemt. Voorts vermoedt ze dat die werkdagen van 10 uur meer werkstress en burn-outs zullen teweegbrengen, waardoor het aantal langdurig zieken – vandaag reeds 500 000 – nog zal groeien. Tevens onderstreept ze dat men geen stijging van de productiviteit dient te verwachten. Ze dreigt immers dat weinig werknemers na 8 uur werken nog in topvorm zijn en zich nog volledig kunnen concentreren. Die verslapping van de aandacht zal onvermijdelijk gepaard gaan met meer arbeidsongevallen en meer ongevallen op weg naar huis, die vooral aan de vermoeidheid te wijten zijn.

Voorts vindt mevrouw Moscufo dat ruimere mogelijkheden tot werkdagen van 10 uur een negatief signaal geven: 101 jaar geleden werd de achturenwerkdag op initiatief van een socialistische minister goedgekeurd en vandaag, ongeveer een eeuw later, zet een andere socialistische minister een in haar ogen verontrustende stap terug. Volgens de spreekster had men naar de vakbonden moeten luisteren en doen zoals andere landen in de Europese Unie (Spanje, Groot-Brittannië); die volgen de trend die al meer dan een eeuw aan de gang is, namelijk die van een collectieve arbeidsduurvermindering waardoor het privé en beroepsleven beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

Over de werkdag van 10 uur wil ze naar aanleiding van het advies van de Nationale Arbeidsraad nog de volgende opmerkingen kwijt: er is volgens de tekst van het ontwerp geen collectieve arbeidsovereenkomst nodig om de vierdagenweek in het kader van een voltijdse werkweek van 38 uur in te voeren. Volgens de vakbonden is dat een inbreuk op hun recht op collectief overleg. De spreekster dreigt tevens voor de toekomst van bepaalde sociale rechten en is vooral ongerust over wat er met de maaltijdcheques zal gebeuren. Ze merkt op dat geen melding wordt gemaakt van sancties jegens de werkgevers die een werknemer ontslaan op basis van diens aanvraag voor een vierdagenweek;

syndicats, elle relève qu'ils demandaient également que les entreprises qui mettent en place de tels régimes soient obligées d'instaurer un système d'enregistrement du temps de travail. Il semble que ce ne soit pas le cas. Elle se demande pourquoi.

Enfin, pour terminer avec la semaine des 4 jours, elle se demande ce qu'il en est de la combinaison de ce régime avec les flexi-jobs: elle note qu'il ne semble pas question d'interdire ou de limiter de tels cumuls.

Dans le cadre du régime de semaine alternée, elle observe qu'il est prévu que le travailleur puisse mettre fin anticipativement à ce régime avant la limite des 6 mois. Elle se demande pourquoi ce n'est pas prévu dans le cadre de la semaine des 4 jours.

Sur la question de la facilitation du travail de nuit dans l'e-commerce, en ce qui concerne l'introduction du travail de nuit via une CCT ordinaire, l'intervenante fait observer que les organisations syndicales déplorent qu'une seule d'entre elles doit marquer son feu vert pour instaurer le travail de nuit dans l'entreprise. Elle craint que cela risque de monter les syndicats les uns contre les autres et nuire au bon fonctionnement de la concertation sociale au sein des entreprises, ce qu'elle déplore.

En ce qui concerne le projet pilote où les travailleurs pourraient demander, individuellement, de travailler de nuit, elle pointe l'absence de concertation sociale dans l'introduction de ce travail de nuit. Cela risque de se traduire par une dégradation des conditions de travail et une différence de traitement vis-à-vis des travailleurs qui peuvent compter sur l'encadrement de la concertation sociale. Elle constate que les syndicats affirment qu'en opérant de la sorte, le gouvernement relaye au second plan les droits des travailleurs. Selon eux, ces mesures portent atteinte au droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, les traités n°s 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne. Elle juge que cela pourrait créer un précédent dangereux.

Mme Moscufo estime cependant que la concertation sociale et le rôle des syndicats sont particulièrement importants dans ce secteur, pour au moins deux raisons:

— le secteur de l'e-commerce est aujourd'hui soumis à des pressions constantes: des salaires toujours plus bas et des cadences toujours plus fortes. Ainsi, face à des multinationales comme Amazon, elle juge nécessaire

blijkbaar worden die sancties dus niet overwogen. Ze zou daarover graag worden gerustgesteld. In het advies van de vakbonden leest ze dat die eveneens vragen dat de ondernemingen die dergelijke regimes invoeren, verplicht aan werklijdregistratie zouden doen. Dat schijnt niet het geval te zijn. Ze vraagt zich af waarom niet op die vraag werd ingegaan.

Als laatste bemerking over de vierdagenweek vraagt ze zich af in hoeverre dat werkstelsel met een flexi-job kan worden gecombineerd: ze merkt op dat geen melding wordt gemaakt van een verbod op of van een beperking van dergelijke cumulaties.

Inzake het wisselend weekregime merkt ze op dat de werknemer dat stelsel volgens de tekst van het ontwerp voortijdig – vóór de eindduur van zes maanden – kan beëindigen. Ze vraagt zich af waarom dat voor de vierdagenweek niet zou kunnen.

Wat het vergemakkelijken van nachtwerk in de e-commerce betreft, waarbij een gewone bedrijfs-cao volstaat, merkt de spreekster op dat de vakbondsorganisaties het jammer vinden dat het groen licht van één vakbond volstaat om nachtwerk in een onderneming in te voeren. Ze dreigt en betreurt dat dit de vakbonden tegen elkaar zal opzetten, ten koste van het sociaal overleg binnен de ondernemingen.

Wat het proefproject betreft waarin de werknemers individueel zouden kunnen vragen om 's nachts te werken, hekelt ze het feit dat die mogelijkheid geen sociaal overleg vereist. Het risico bestaat dat dit leidt tot slechtere werkomstandigheden en tot een verschil in behandeling ten opzichte van werknemers die wel op het sociaal overleg een beroep kunnen doen. Ze stelt vast dat de vakbonden vinden dat de regering de rechten van de werknemers op die manier naar de achtergrond verschuift. Volgens de vakbonden doen die maatregelen afbreuk aan het recht op collectief overleg, dat wordt beschermd door artikel 23 van de Grondwet, door artikel 11 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, door de IAO-verdragen nrs. 87 en 98 en door artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest. Volgens de spreekster zou dat alles een gevaarlijk precedent kunnen scheppen.

Mevrouw Moscufo vindt het sociaal overleg en de rol van de vakbonden in die sector nochtans om ten minste twee redenen bijzonder belangrijk:

— de e-commercesector van vandaag staat onder een constante druk, met steeds lagere lonen en steeds hogere werktempo's. Ze vindt het dan ook nodig dat de sector, om weerwerk te bieden aan multinationals zoals

de disposer de syndicats forts qui puissent agir pour améliorer les conditions de travail des travailleurs;

— il s'agit de travail de nuit, c'est à dire d'une forme atypique de travail qui a des répercussions sur la santé des travailleurs. Des syndicats forts seraient utiles pour protéger les travailleurs et limiter l'impact du travail de nuit.

Enfin, à côté de ces éléments, l'intervenante aimeraît que les membres de la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions prennent un peu de recul. Elle rappelle que la législation relatif à l'interdiction du travail de nuit date du 19^e siècle, soit l'une des plus ancienne législation relative au droit du travail en Belgique. Elle juge qu'avec ce projet de loi, on va contre cette trajectoire historique qui vise à davantage protéger les travailleurs d'une économie plus gourmande de profits et plus intrusive dans la vie privée. Selon elle, on met cette économie au premier plan alors que c'est l'économie qui devrait être au service des gens. Elle considère qu'en facilitant le travail de nuit, le gouvernement va augmenter les profit des multinationales de livraisons et diminuer la qualité de l'emploi.

Sur la question des travailleurs de plateformes, Mme Moscufo estime que les ambitions ont été revues à la baisse et n'amélioreront que très peu les conditions de travail des travailleurs de plateformes. Elle cite deux exemples à l'appui de ses affirmations. Sur l'assurance accident de travail, elle rappelle qu'initialement, cette assurance devait être octroyée à tous les travailleurs de plateformes. Finalement, elle constate qu'il est juste question des travailleurs indépendants prestant pour des plateformes donneuses d'ordre. Cela signifie que seuls sont concernées les plateformes donneuses d'ordre et que 80 % des travailleurs ne seront pas concernés étant donné qu'ils prestant pour le régime fiscale de l'économie collaborative. Chez *Uber eats*, elle observe que ce chiffre monte même à 90 %. Concernant le régime fiscale de l'économie collaborative, elle rappelle le jugement du 8 décembre 2021 par lequel Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a jugé que la relation de travail entre les coursiers *Deliveroo* et cette société ne pouvaient être requalifiée en contrat de travail. Il stipulait que le régime de l'économie collaborative ne pouvait plus s'appliquer pour les services de livraison. De plus, elle ajoute que les syndicats ont de nouveau plaidé dans leur avis pour la fin de ce régime dans l'économie de plateformes. Pourtant, elle observe que le ministre des

Amazon, over sterke vakbonden beschikt die voor betere werkomstandigheden van de werknemers kunnen ijveren;

— het gaat om nachtwerk, met andere woorden om een atypische vorm van werk met een impact op de gezondheid van de werknemers. Sterke vakbonden zouden de werknemers kunnen beschermen en de impact van nachtwerk kunnen beperken.

Tot slot zou de spreekster graag hebben dat de leden van de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen naast aandacht voor die elementen, ook enig historisch besef aan de dag leggen. Ze brengt in herinnering dat de wetgeving op het verbod op nachtwerk uit de negentiende eeuw dateert en daarmee één van de oudste arbeidsrechtelijke wetgevingen in België is. Volgens haar inschatting gaat men met dit wetsontwerp in tegen dat historische traject, dat erop was gericht de werknemers te beschermen tegen een steeds meer op winst beluste en in het privéleven ingrijpende economie. Volgens haar plaatst men aldus de economie voorop, hoewel de mensen centraal zouden moeten staan en de economie hen zou moeten dienen. Ze meent dat de regering door de vergemakkelijking van nachtarbeid de winsten van de multinationale pakjesbezorgingsdiensten zal doen toenemen en de jobkwaliteit zal doen afnemen.

Inzake de werknemers bij platformondernemingen vindt mevrouw Moscufo dat de ambities neerwaarts zijn bijgesteld en dat ze de werkomstandigheden van de platformmedewerkers slechts in geringe mate zullen verbeteren. Ze haalt twee voorbeelden aan ter staving van haar beweringen. Wat de arbeidsongevallenverzekering betreft, wijst ze erop dat die verzekering oorspronkelijk aan alle platformmedewerkers diende te worden toegekend. Uiteindelijk zullen de begunstigden enkel de zelfstandige werknemers zijn die prestaties verrichten voor rekening van de opdrachtgevende platformen. Dat betekent dat enkel de platformen die opdrachten geven in aanmerking worden genomen en dat 80 % van de werknemers ernaast zullen grijpen, aangezien ze prestaties verrichten binnen het belastingstelsel van de deeleconomie. Bij *Uber eats* stijgt dat cijfer zelfs tot 90 %. Inzake het op de deeleconomie van toepassing zijnde belastingstelsel herinnert ze aan de uitspraak van 8 december 2021 van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel, die stelde dat de arbeidsrelatie tussen de *Deliveroo*-koeriers en *Deliveroo* niet als een arbeidsovereenkomst kon worden geherkwalificeerd. Volgens de uitspraak mocht het belastingstelsel van de deeleconomie niet langer op bezorgingsdiensten van toepassing zijn. Voorts voegt ze eraan toe dat de vakbonden er in hun advies opnieuw

Finances n'a encore pris aucune mesure en ce sens. Elle souhaiterait en savoir plus à ce sujet.

Ensuite, concernant les assurances accident de travail, elle fait observer qu'il était initialement question de l'extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, alors qu'aujourd'hui, le projet de loi parle plutôt d'une assurance de droit commun. Cela signifie, selon elle, qu'on sort d'un cadre législatif clair, semblable à tout travailleur, sous l'autorité de Fedris, pour au final entrer dans un régime beaucoup moins protecteur. Elle relève que le texte prévoit qu'un arrêté royal devrait définir des conditions de garantie minimales équivalentes à l'assurance-loi. Elle estime n'avoir aucune certitude que les travailleurs seront suffisamment protégés.

Elle explique ses craintes en citant quelques exemples:

— en ne rentrant plus dans le cadre de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, l'autorité de Fedris sera contournée, et notamment les différentes missions qu'elle accomplit dans le cadre de la loi, comme son rôle d'assureur en dernier ressort ou la surveillance & le contrôle qu'elle exerce sur les assureurs privés. La loi du 10 avril 1971 a au moins le mérite d'offrir un cadre clair, par exemple concernant les indemnités ou les règles relatives aux périodes assimilées;

— le contrat est simple: l'assureur ne peut aucunement jouer avec les modalités et il n'est pas question de clauses inattendues. Ainsi, la loi du 10 avril 1971 stipule que c'est l'employeur qui est responsable de déclarer l'accident et que le travailleur n'est jamais pénalisé si la déclaration est tardive. Or, dans une assurance droit commun, l'assureur pourrait dire que l'accident doit être déclaré par le travailleur, dans un délai strict, sinon il perd tout droit à l'indemnisation;

— ensuite, si l'on sort de la loi du 10 avril 1971, le travailleur, lorsqu'il va au tribunal dans le cadre d'un recours, ne bénéficiera plus de la gratuité de la procédure, ce qui va en dissuader davantage.

— enfin, en optant pour un régime d'assurance droit commun, elle considère qu'on change la logique de présomption du lien causal. Dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, il est prévu que si l'accident et la lésion sont prouvés, les dommages sont présumés être

voor hebben gepleit om een einde te maken aan dat belastingstelsel in de platformeconomie. Nochtans stelt ze vast dat de minister van Financiën nog geen enkele maatregel in die richting heeft genomen. Ze had hierover graag meer verduidelijking gekregen.

Wat vervolgens de arbeidsongevallenverzekering betreft, merkt ze op dat er oorspronkelijk sprake was van een uitbreiding van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, terwijl het in het wetsontwerp nu veeleer gaat over een gemeenrechtelijke verzekering. Volgens haar stapt men daarmee uit het heldere wetgevende kader dat voor elke werknemer vergelijkbaar is en dat onder het toezicht van Fedris staat, om over te stappen naar een stelsel dat veel minder bescherming biedt. Ze stipt aan dat het wetsontwerp ertoe strekt te bepalen dat de voorwaarden voor een minimale waarborg gelijkwaardig aan die van de wetsverzekering zouden worden vastgelegd bij koninklijk besluit. Volgens haar is er geen enkele zekerheid dat de werknemers voldoende beschermd zullen zijn.

Ze licht haar vrees toe aan de hand van enkele voorbeelden:

— de autoriteit van Fedris zou niet langer een onderdeel zijn van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en zou dus worden omzeild, meer bepaald met betrekking tot de verschillende opdrachten die Fedris in het kader van de wet verricht, zoals die van verzekeraar van de laatste kans of van toezichthouder op de privéverzekeraars. De wet van 10 april 1971 heeft tenminste de verdienste dat ze een helder kader aanreikt, bijvoorbeeld met betrekking tot de vergoedingen of de regels inzake de gelijkgestelde periodes;

— de overeenkomst is eenvoudig: de verzekeraar kan op geen enkele manier een loopje nemen met de regels en er is geen sprake van onverwachte clausules. Zo bepaalt de wet van 10 april 1971 dat de werkgever het ongeval moet aangeven en dat de werknemer nooit kan worden gestraft indien hij te laat aangifte doet. Bij een gemeenrechtelijke verzekering zou de verzekeraar daarentegen kunnen stellen dat het ongeval binnen een strikte termijn door de werknemer moet worden aangegeven, zo niet verliest die elk recht op vergoeding;

— indien men de wet van 10 april 1971 de rug toekiert, zal de procedure voor de werknemer die in beroep gaat bij de rechtbank niet langer gratis zijn, wat hem nog meer zal ontmoedigen;

— ten slotte is de spreekster van oordeel dat men door te kiezen voor een gemeenrechtelijke verzekeringsregeling de logica van het vermoeden van een oorzakelijk verband zal veranderen. De arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt dat indien het ongeval en de

la conséquence de l'accident: c'est donc à l'assureur de prouver le contraire. Or, en assurance droit commun, c'est au travailleur de prouver que les dommages sont la conséquence de l'accident.

L'intervenante s'interroge sur le pourquoi d'une telle marche arrière, tant sur l'exclusion des travailleurs prestant dans le régime de l'économie collaborative que du passage à l'assurance droit commun. Elle aimerait avoir une réponse sur ces points.

Sur la question de la présomption, Mme Moscufo estime que mettre en place une présomption de salariat est un bon signe. Cependant, si elle n'est que théorique et si c'est toujours au travailleur de faire valoir ses droits, alors les effets espérés sur le terrain ne seront pas ceux souhaités. Tout comme le demandaient les syndicats, elle juge qu'il aurait fallu que les plateformes soient obligées de suivre une procédure préalable auprès de la Commission de la relation du travail (CRT), soit l'inverse de ce qui est dans le projet de loi, étant donné que la plateforme pourra toujours imposer sa relation de travail. Elle souligne que les syndicats craignent que la subordination de la présomption de salariat aux critères généraux laisse la porte ouverte à une jurisprudence douteuse. Elle aimerait connaître l'avis du ministre sur ce sujet.

Elle relève que les syndicats souhaitaient que les décisions du Comité des relations du travail (CRT) valent pour tous les travailleurs qui sont dans les mêmes conditions de travail, et pas uniquement pour le demandeur. Elle craint que de nombreux travailleurs n'iront pas devant la CRT et que les grandes plateformes pourront encore imposer leur statut en toute tranquillité. Elle souhaiterait savoir ce que le ministre répond à ce risque.

En ce qui concerne les délais, dans le projet de loi, la CRT ne peut se prononcer qu'avant une relation de travail ou endéans la première année d'une relation de travail ou d'éventuels changements. Elle se demande pourquoi avoir limité dans le temps la saisine de la CRT et pourquoi ne pas avoir permis des démarches de requalification durant l'ensemble de la durée de la relation de travail.

En ce qui concerne les trajets de transition, Mme Moscufo se demande pourquoi avoir délaissé cette fonction aux agences d'intérim privées alors qu'elle estime qu'il y a des organismes publics qui peuvent remplir cette mission. De plus, elle ajoute que les syndicats auraient

verwondingen bewezen zijn, de schade geacht is het gevolg te zijn van het ongeval: het komt dus de verzekeraar toe het tegendeel te bewijzen. Bij een gemeenrechtelijke verzekering moet daarentegen de werknemer bewijzen dat de schade het gevolg is van het ongeval.

De spreekster vraagt zich af waarom men die stap achteruit zet, zowel met betrekking tot de uitsluiting van de werknemers van de deeleconomie als met betrekking tot de overstap naar de gemeenrechtelijke verzekering. Ze zou hier graag een antwoord op krijgen.

Het feit dat men een vermoeden van loondienst wil instellen, is volgens mevrouw Moscufo een goed teken. Indien het echter bij een louter theoretische maatregel zou blijven en het dus nog steeds de werknemer zou zijn die zijn rechten moet doen gelden, zullen de verhoopte effecten in de praktijk uitblijven. De spreekster is van oordeel dat, zoals ook de vakbonden hebben gevraagd, de platformen zouden moeten worden verplicht tot het volgen van een voorafgaande procedure bij de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (Commissie Arbeidsrelaties). Het wetsontwerp beoogt echter het tegenovergestelde, aangezien het platform nog steeds het type arbeidsrelatie zou kunnen opleggen. Ze wijst nadrukkelijk op de vrees van de vakbonden dat de deur wordt opengezet voor twijfelachtige rechtspraak indien het vermoeden van loondienst onderworpen is aan algemene criteria. Ze zou hierover graag de mening van de minister horen.

Mevrouw Moscufo stipt aan dat de vakbonden willen dat de beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties van toepassing zijn op alle werknemers voor wie dezelfde arbeidsvoorraarden gelden, en niet alleen op de aanvrager. Ze vreest dat veel werknemers zich niet tot de Commissie zullen wenden en dat de grote platforms hun nog steeds ongestoord een bepaald statuut zullen kunnen opleggen. De spreekster wil weten hoe de minister met dit risico wil omgaan.

Wat de termijnen betreft, beoogt het wetsontwerp te bepalen dat de Commissie Arbeidsrelaties zich slechts kan uitspreken vóór de totstandkoming van een arbeidsrelatie, tijdens het eerste jaar van de arbeidsrelatie of bij eventuele wijzigingen. De spreekster vraagt zich af waarom er een beperking is in de tijd om een beroep te doen op de Commissie Arbeidsrelaties en waarom er geen herkwalificatiemogelijkheden zijn tijdens de volledige duur van de arbeidsrelatie.

Aangaande de transitietrajecten vraagt mevrouw Moscufo zich af waarom die taak aan de private uitzendkantoren zou worden overgelaten, terwijl er volgens haar ook openbare instanties zijn die die taak op zich zouden kunnen nemen. Ze voegt eraan toe dat de vakbonden

aimé que des balises soient mises dans l'utilisation de ces trajets de transition dans le cadre de licenciement collectif. Elle se demande pourquoi le gouvernement n'a pas agi en ce sens.

En ce qui concerne les mesures d'employabilité, elle remarque que ce sont des sources de financement de la sécurité sociale qui vont financer les mesures d'employabilité alors que, selon les syndicats, cette responsabilité revient aux employeurs. De plus, ces cotisations sociales serviront notamment à grossir les bénéfices d'organismes privés, alors que des organismes publics pourraient très bien assurer cette mission. Elle se demande encore une fois pourquoi avoir opéré de la sorte.

Ensuite, les organisations syndicales mettent en avant dans leur avis le risque de différence de traitement entre les bas et les hauts salaires. En effet, Les travailleurs à bas salaires, dont les cotisations patronales sont basses, voire inexistantes, risquent de ne bénéficier que d'un montant très bas pour financer leurs mesures d'employabilité. Pourtant, elle considère que ce sont ces travailleurs-là qui en ont le plus besoin. Elle aimerait connaître l'avis du gouvernement sur ce point.

En ce qui concerne le droit à la déconnexion, elle reconnaît que des avancées sont enregistrées, mais elle considère qu'elles doivent être nuancées. Elle se demande pourquoi avoir exclu les entreprises de moins de 20 travailleurs, alors que les cas de burn-out explosent. Elle estime ce droit à la déconnexion paradoxal avec la disposition sur la semaine de 4 jours sur base volontaire.

Sur le fait de communiquer les horaires à l'avance, à savoir 7 jours au préalable (au lieu de cinq auparavant), elle reconnaît l'avancée de cette mesure, mais regrette les nombreuses exceptions prévues.

En ce qui concerne le plan de formation, elle se demande pourquoi avoir exclu près de huit entreprises sur dix de ce dispositif. La même remarque s'applique pour les jours de formation obligatoire.

Plus transversalement, elle regrette la logique de la note qui met trop de côté la concertation sociale et le rôle des syndicats. Elle estime qu'elle reste dans la lignée du gouvernement Michel et parfois même plus loin sur certains aspects. Il s'agit, à ses yeux, d'un accord qui va agraver le nombre de malades de longue durée et que le projet de loi en discussion ne va pas régler la question de l'équilibre entre vie privée et professionnelle. Le taux d'emploi de qualité ne pas être augmenté.

graag zouden hebben dat er bakens worden uitgezet bij dergelijke transitietrajecten in het raam van een collectief ontslag. Ze vraagt zich af waarom de regering niets in die zin heeft ondernomen.

Wat de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen betreft, merkt de spreekster op dat die zouden worden gefinancierd met financieringsmiddelen voor de sociale zekerheid, terwijl die verantwoordelijkheid volgens de vakbonden bij de werkgevers ligt. Bovendien zullen die sociale bijdragen dienen om de winsten van privéorganisaties te vergroten, terwijl de openbare instanties die taak heel goed op zich zouden kunnen nemen. Ze vraagt andermaal waarom voor een dergelijke werkwijze wordt gekozen.

Vervolgens wijzen de vakbonden in hun advies op het risico van ongelijke behandeling tussen de lage en de hoge lonen. Laagbetaalde werknemers, die weinig of zelfs geen werkgeversbijdragen betalen, lopen immers het risico slechts een zeer laag bedrag te ontvangen voor de financiering van de op hen van toepassing zijnde inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Nochtans hebben die arbeiders er volgens haar het meest nood aan. Ze vraagt hierover het standpunt van de regering.

Wat het recht op deconnectie betreft, erkent mevrouw Moscufo dat er stappen vooruit worden gezet, maar dat vraagt volgens haar enige nuance. Ze vraagt zich af waarom ondernemingen van minder dan twintig werknemers van die regeling worden uitgesloten, terwijl het aantal burn-outs scherp de hoogte ingaat. Volgens haar is dat recht op deconnectie in tegenspraak met de bepaling over de vrijwillige vierdaagse werkweek.

Ze erkent dat het een stap vooruit is dat de werktijden zeven dagen op voorhand zouden moeten worden meegedeeld (in plaats van vijf dagen, zoals thans het geval is), maar ze betreurt de talrijke uitzonderingen waarin zou worden voorzien.

Wat het opleidingsplan betreft, vraagt de spreekster zich af waarom bijna acht op tien ondernemingen van die regeling zouden worden uitgesloten. Dezelfde opmerking geldt voor de dagen voor verplichte opleiding.

Meer in het algemeen betreurt mevrouw Moscufo de logica van de nota, waarbij het sociaal overleg en de rol van de vakbonden te veel terzijde worden geschoven. Volgens haar zit die te veel op de lijn van de regering-Michel en gaat ze op bepaalde punten zelfs een stap verder. Zij is van mening dat het aantal langdurig zieken door deze overeenkomst zal toenemen en dat dit wetsontwerp het probleem van het evenwicht tussen werk en privéleven niet zal oplossen. De werkzaamheidsgraad in kwaliteitsvolle banen zal op die manier niet toenemen.

Elle appelle de ses vœux un autre accord sur l'emploi avec une réduction du temps de travail, comme dans d'autres pas. Elle espère que ce sera le cas dans le dossier pensions et des critères de définition des métiers pénibles.

Elle confirme que son groupe ne soutiendra pas le projet de loi, malgré quelques avancées.

Mme Tania De Jonge (Open Vld) se félicite que la discussion de ce projet de loi puisse enfin être entamée, car les mesures qu'il contient sont urgentes. Elles contribuent à assouplir l'organisation du travail, afin de permettre aux travailleurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, par exemple au sein de familles recomposées. Elles font également en sorte que les personnes licenciées, qui disposent souvent d'une grande ancienneté, ne soient pas mises simplement à la porte avec une somme d'argent, mais que l'on prenne également en compte le renforcement de leurs compétences et leurs chances dans d'autres secteurs offrant de meilleures perspectives d'avenir. Ces personnes pourront ainsi retravailler ailleurs en étant mieux armées, même si elles sont un peu plus âgées. Enfin, le projet de loi à l'examen assouplit quelque peu le cadre strict afin de permettre le travail de nuit dans l'e-commerce. Si les pays voisins ont pris une longueur d'avance, les mesures figurant dans le projet de loi à l'examen permettront au secteur de rattraper son retard. Il ne faut pas oublier que le marché du travail est difficile pour les personnes peu qualifiées. L'e-commerce est un des secteurs où elles peuvent trouver de l'emploi. Un emploi fixe dans ce secteur peut augmenter considérablement les perspectives sur le marché de l'emploi pour bon nombre de ces personnes.

L'augmentation du taux d'emploi est au cœur de l'accord de gouvernement. Les raisons en sont nombreuses, en premier lieu la pénurie de main-d'œuvre, qui fait que les entreprises ainsi que les pouvoirs publics rencontrent d'énormes difficultés pour trouver les bonnes personnes. Cette situation donne un coup de frein à la société. Pourtant, de nombreux Belges cherchent un emploi ou sont inactifs. Un des obstacles qui les retient de travailler est la difficulté de concilier la vie professionnelle et la vie privée lorsque l'on travaille à temps plein. C'est la raison pour laquelle la membre se félicite, d'une part, de la possibilité d'effectuer ses prestations à temps plein sur quatre jours, et, d'autre part, de la possibilité de prêter plus qu'un temps plein pendant une semaine et moins qu'un temps plein pendant l'autre semaine, par exemple si, dans le cadre d'une famille recomposée, le travailleur accueille les enfants chez lui.

Les travailleurs peuvent adresser une demande écrite à leur employeur. Celui-ci a le droit de refuser, mais sa

Ze had gehoopt dat arbeidsduurvermindering deel zou uitmaken van het werkgelegenheidsakkoord, zoals in andere landen. Ze hoopt dat dit wel het geval zal zijn in het pensioendossier en bij de criteria voor het bepalen van de zware beroepen.

Ze bevestigt dat haar fractie het wetsontwerp niet zal steunen, ondanks de enkele stappen voorwaarts.

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) drukt haar tevredenheid uit over het feit dat eindelijk de besprekking van dit wetsontwerp kan worden aangevat, want de maatregelen die erin staan zijn dringend. Ze dragen bij tot een arbeidsorganisatie die wat losser wordt, zodat mensen hun beroepsleven en hun privéleven, bijvoorbeeld in nieuw samengestelde gezinnen, beter kunnen combineren. Ze zorgen er ook voor dat mensen die ontslagen worden, vaak met een lange staat van dienst, niet zomaar met een zak geld op straat gezet worden, maar dat integendeel gekeken wordt naar het vergroten van hun vaardigheden en naar kansen in andere sectoren met meer toekomst. Op die manier kunnen ze beter gewapend elders opnieuw aan de slag, ook al zijn ze al wat ouder. En ten slotte maakt dit ontwerp het strikte kader wat losser om avondarbeid in de e-commerce mogelijk te maken. De buurlanden hebben een voorsprong genomen, maar met de maatregelen in dit wetsontwerp kan de sector die achterstand goedmaken. Men mag niet vergeten dat de arbeidsmarkt moeilijk is voor mensen die kortgeschoold zijn. De e-commerce is een van de sectoren waar kortgeschoolde werknemers aan de slag kunnen. Een vaste job in die sector kan voor vele van deze mensen de perspectieven op de arbeidsmarkt sterk verbeteren.

De verhoging van de werkzaamheidsgraad staat centraal in het regeerakkoord. Daar zijn heel vele redenen voor, in de eerste plaats de arbeidskrapte, waardoor ondernemingen en ook de overheid heel veel moeite hebben om goede mensen te vinden. Dat remt de samenleving af. Nochtans zijn er heel vele landgenoten werkzoekend of inactief. Een van de drempels die hen ervan weerhoudt om aan de slag te gaan, is de moeilijkheid om werk en privé te combineren wanneer je full time werkt. Daarom is het lid heel tevreden met, aan de ene kant, de mogelijkheid om een voltijdse job in vier dagen te presteren, en aan de andere kant, de ene week meer dan een *full time* te werken en de andere week, bijvoorbeeld wanneer je de kinderen thuis hebt in een nieuw samengesteld gezin, weer minder.

Werknemers kunnen een schriftelijk verzoek richten tot hun werkgever, die kan weigeren maar zijn beslissing

décision doit être motivée. Eu égard à la pénurie actuelle de main-d'œuvre, de nombreux employeurs déplacent déjà aujourd'hui des efforts importants pour répondre dans la mesure du possible aux demandes raisonnables formulées par les travailleurs en vue de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Nous sommes loin des caricatures évoquées par certains, qui nous replongent à l'époque de Daens.

L'intervenante salue la création des trajets de transition, qui permettront de faciliter la transition des travailleurs licenciés vers un autre employeur pendant leur délai de préavis, par exemple dans un secteur offrant plus d'avenir. Le travailleur peut ainsi conclure un contrat avec le nouvel employeur par l'entremise d'une entreprise de travail intérimaire ou du VDAB (ou du Forem/d'Actiris). L'employeur initial continue à verser le salaire, mais le nouvel employeur en rembourse une partie. Il peut être mis fin anticipativement au trajet de transition. Toutefois, lorsque le nouvel emploi convient au travailleur et que le trajet est donc poursuivi jusqu'à son terme, le nouvel employeur doit proposer un contrat à durée indéterminée au travailleur.

Les trajets de transition sont bien entendu organisés sur une base volontaire. Les travailleurs ne sont en aucun cas tenus d'y participer. Mais ces trajets peuvent constituer un outil important pour aider les travailleurs à effectuer une transition plus fluide d'un emploi vers un autre. Le préavis devient ainsi un instrument qui favorise bien davantage l'activation et l'on évite les périodes de chômage et leurs conséquences néfastes. Nul n'a intérêt au maintien d'un système dans lequel on abandonne les travailleurs licenciés à leur sort en leur donnant une somme d'argent ou en leur faisant prêter jusqu'au bout un long délai de préavis, sans leur offrir d'autres perspectives d'emploi.

Le même constat s'applique à l'article 39ter. Les travailleurs ayant de longues années de service, et partant, beaucoup d'ancienneté, ont droit, en cas de licenciement, à une longue période de préavis ou à une indemnité de licenciement élevée. Durant cette période, leurs revenus sont garantis parce que la rémunération continue à leur être versée ou parce qu'ils ont reçu une indemnité de préavis. Ils sont toutefois encore trop peu préparés à ce qui les attend ensuite. La mesure proposée dans le projet à l'examen y remédie. L'article 39ter prévoit, en effet, qu'en cas de préavis de plus de 30 semaines, une partie de celui-ci est convertie en reclassement professionnel, en formations et dans d'autres formes d'accompagnement. L'objectif est d'offrir au travailleur des opportunités supplémentaires sur le marché du travail. Aujourd'hui, ce "deal pour l'emploi" concrétise cet objectif. Désormais, les cotisations patronales ONSS calculées sur la rémunération correspondant

wel moet motiveren. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt in het achterhoofd doen vele werkgevers al grote inspanningen om in de mate van het mogelijke aan redelijke vragen van werknemers voor een betere work-life-organisatie tegemoet te komen. *Ver* van de karikaturen die sommigen ervan maken, alsof het nog de tijd van Daens zou zijn.

De spreekster is heel tevreden over de transitietrajecten. Zo kunnen werknemers die ontslagen worden al tijdens hun opzegperiode gemakkelijker de transitie maken naar een andere werkgever, bijvoorbeeld in een sector met meer toekomst. Na bemiddeling door een uitzendkantoor of de VDAB (of Forem of Actiris) kan de werknemer zo een contract sluiten bij de nieuwe werkgever. De oorspronkelijke werkgever blijft het loon betalen, maar de nieuwe werkgever betaalt daarvan een deel terug. Het transitietraject kan vroegtijdig worden stopgezet. Maar wanneer er een "match" is, als het traject dus tot het einde wordt doorlopen, dan moet de nieuwe werkgever een contract van onbepaalde duur aanbieden aan de werknemer.

Transitietrajecten zijn uiteraard gebaseerd op vrijwilligheid. Werknemers zijn op geen enkele manier verplicht om er in te stappen. Maar de trajecten kunnen een belangrijk instrument zijn om werknemers vlotter de transitie te laten maken van de ene naar de andere job. Op die manier maken we van de opzeg een veel meer activerend instrument, en vermijden we periodes van werkloosheid en de schadelijke gevolgen ervan. Niemand wordt er beter van als ontslagen werknemers op straat worden gezet met een zak geld of een lange opzegtermijn zonder perspectief tot het einde te laten doorlopen, zonder hen verder uitzicht te bieden om andere kansen op de arbeidsmarkt.

Dat geldt ook voor het zogenaamde artikel 39ter. Werknemers met een lange staat van dienst en dus veel ancienniteit hebben bij ontslag recht op een lange opzegperiode of een hoge opzegvergoeding. Hun inkomen is tijdens die periode verzekerd, omdat het loon wordt doorbetaald, of omdat ze een opzegvergoeding hebben gekregen. Maar ze worden nog te weinig voorbereid op wat daarna komt. Daar brengt dit ontwerp met deze maatregel verandering in. Het zogenaamde art. 39ter bepaalt dat bij opzegtermijnen van langer dan 30 weken een deel van de opzeg wordt omgezet in outplacement, opleidingen en andere vormen van begeleiding. Dit met als doel de werknemer extra kansen te geven op de arbeidsmarkt. Nu maakt de arbeidsdeal dit concreet. Voortaan zullen de RSZ-werkgeversbijdragen berekend op het loon gedurende 1/3^e van deze opzegtermijnen, zonder dat deze mogen dalen onder 26 weken, worden gebruikt om deze vormen van begeleiding te financieren.

à un tiers de ces délais de préavis, avec un minimum de 26 semaines, seront utilisées pour financer ces formes d'accompagnement. Le travailleur conserve, pendant toute la durée du préavis, le droit de suivre ces activités d'accompagnement et de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération. Ces formes supplémentaires d'accompagnement viennent s'ajouter aux quatre semaines de reclassement professionnel auxquelles ont actuellement droit les travailleurs bénéficiant d'un long délai de préavis. Grâce au "deal pour l'emploi", cette catégorie de travailleurs (souvent plus âgés) ne sera pas abandonnée à son sort en cas de licenciement. L'article 39ter, inscrit depuis longtemps déjà dans la loi relative aux contrats de travail, est donc enfin mis en œuvre.

L'assouplissement des règles relatives au travail de nuit dans l'e-commerce est également très important. Tout le monde le sait désormais: il s'agit principalement d'emplois peu qualifiés qui sont aujourd'hui délocalisés à l'étranger. Avec la crise sanitaire, ce secteur a connu une forte croissance, mais les emplois supplémentaires ne sont pas restés en Belgique. Le projet de loi à l'examen fait en sorte que l'accord d'un seul syndicat suffit pour conclure une convention collective de travail afin de permettre le travail de nuit. Des expériences pourront également être menées sur le travail de nuit dans des entreprises où celui-ci n'est pas prévu dans le règlement de travail. Les travailleurs qui le souhaitent peuvent donc travailler le soir, mais uniquement sur une base volontaire. Cette mesure devrait permettre au secteur de rattraper une partie du retard qu'il a accumulé par rapport aux Pays-Bas et à la France.

Le groupe libéral est convaincu que toutes ces mesures sont positives en ce qu'elles vont permettre d'équiper davantage les travailleurs sur le marché de l'emploi, d'accroître l'attractivité du travail par rapport au non-travail, et donc d'augmenter le taux d'emploi. M. Anseeuw minimise les mesures, dont il dit qu'elles ne contiendraient presque rien de nouveau et resteraient superficielles alors que la politique d'activation aurait besoin de bien plus que cela. L'intervenante invite ceux qui pensent que toutes ces mesures sont insignifiantes à lire d'urgence l'avis partagé du Conseil national du travail car, selon les syndicats, une partie des mesures est indigeste en raison d'une trop grande flexibilité alors que, selon les employeurs, une autre partie est trop contraignante. Selon les partenaires sociaux, les mesures vont précisément trop loin. Le gouvernement a en effet réussi à surmonter certains clivages idéologiques et, pour le groupe de l'intervenante, ce compromis est certainement défendable.

Mais tout a-t-il été dit pour autant? Ce "deal pour l'emploi" permettra-t-il d'atteindre l'objectif ambitieux

De werknemer heeft tijdens de volledige opzegtermijn het recht om deze begeleidingen te volgen en daarvoor het werk te verlaten, met behoud van loon. Deze extra vormen van begeleiding komen bovenop het bestaande recht op 4 weken outplacement dat geldt voor werknemers met een lange opzegtermijn. De arbeidsdeal zorgt er dus voor dat werknemers met een lange opzegtermijn (vaak oudere werknemers dus) bij een ontslag niet aan hun lot worden overgelaten. Dit artikel 39ter stond al lang in de wet op de arbeidsovereenkomsten en wordt nu dus eindelijk concreet gemaakt.

Heel belangrijk is voorts de versoepeling van de regels voor nachtarbeid in de e-commerce. Het is intussen genoegzaam bekend: het gaat voornamelijk om jobs voor laaggeschoolden die nu naar het buitenland verdwijnen. De coronacrisis heeft gezorgd voor een grote groei van deze sector, maar de extra jobs zijn niet in België gebleven. Dit wetsontwerp zorgt ervoor dat het akkoord van één vakbond voldoende is om een CAO te sluiten zodat avondarbeid mogelijk is. Ook experimenten met avondarbeid zullen kunnen in ondernemingen waar geen algemene regeling is over avondarbeid. Werknemers die dat willen kunnen dus 's avonds werken, enkel op vrijwillige basis. Dat moet de sector in staat stellen om een deel van de achterstand die ten aanzien van Nederland en Frankrijk werd opgelopen, in te halen.

De liberale fractie is ervan overtuigd dat al deze maatregelen een stap vooruit zijn in het wapenen van werknemers op de arbeidsmarkt, in het vergroten van de aantrekkingskracht van werken ten opzichte van niet-werken, en dus in het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Meneer Anseeuw minimaliseert de maatregelen: ze zouden amper iets nieuws bevatten en ze zouden maar aan de oppervlakte blijven want het activeringsbeleid heeft veel meer nodig dan dat. Wel, wie denkt dat dit allemaal nietszeggende maatregelen zijn, moet dringend het verdeelde advies van de Nationale Arbeidsraad lezen, want voor de vakbonden is een gedeelte onverteerbaar wegens veel te veel flexibiliteit, en voor de werkgevers is een ander deel weer te dwingend. De maatregelen gaan voor de sociale partners net veel te ver. De regering heeft inderdaad ideologische tegenstellingen weten te overbruggen en het compromis dat voorligt is voor ons zeer zeker te verdedigen.

Is hiermee alles gezegd? Wordt met deze arbeidsdeal de ambitie van een werkzaamheidsgraad van 80 %

d'un taux d'emploi de 80 %? Non. Pour cela, il faudra redoubler d'efforts afin d'orienter les demandeurs d'emploi et les inactifs vers les nombreux emplois vacants, par exemple en encourageant les travailleurs en incapacité de travail de longue durée à envisager plus rapidement de reprendre le travail, et en responsabilisant les employeurs, les mutualités et les travailleurs eux-mêmes pour qu'ils fassent un minimum d'efforts lors de leur réintégration éventuelle. Le gouvernement prend de bonnes mesures à cet égard, notamment – c'est une évidence – en facilitant le passage des travailleurs d'une région à l'autre. Il est inadmissible qu'il y ait dans le Hainaut tant de demandeurs d'emploi, alors qu'au même moment, dans le sud de la Flandre occidentale, on manque cruellement de personnel. Il en va de même à Bruxelles et dans le pourtour de l'aéroport de Zaventem.

Les entités fédérées doivent, elles aussi, en faire davantage: dans le domaine de l'enseignement, par exemple, il faudrait faire beaucoup plus d'efforts pour limiter le nombre de jeunes qui quittent l'école sans diplôme. Et les prestations sociales devraient être accordées sur la base des revenus, et non du statut, par exemple, de demandeur d'emploi. Quant aux services de placement, leur travail d'activation devrait être beaucoup plus ciblé.

Les objectifs sont donc loin d'être atteints. Mais les mesures prévues par ce projet constituent une étape importante. Le groupe de l'orateur soutiendra donc résolument le projet à l'examen.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) souligne que les défis sur le marché de l'emploi sont particulièrement importants, en raison de l'inadéquation entre l'offre et la demande et de la numérisation croissante, qui n'entraîne pas les avancées nécessaires pour tous les travailleurs.

Tout d'abord, l'intervenante souligne qu'elle se réjouit des cinq jours de formation par an, ainsi que du plan de formation qui est prévu par le projet de loi à l'examen. Il s'agit d'un élément important, étant donné que de nombreux travailleurs ne disposent pas des compétences requises, comme les travailleurs peu ou moyennement qualifiés. Il est important, en période de transition numérique, d'investir suffisamment dans la formation requise, afin que tous les travailleurs au sein des entreprises soient suffisamment qualifiés pour affronter cette transition avec la confiance nécessaire.

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans le cadre de l'économie de plateformes, l'intervenante souligne l'importance d'une meilleure protection de ces travailleurs. Au cours des dernières années, la membre a indiqué à plusieurs reprises que la numérisation a engendré des pratiques de travail dignes du 19^e siècle, les travailleurs concernés ne bénéficiant d'aucune

bereikt? Neen. Daarvoor moeten grotere inspanningen worden geleverd om werkzoekenden en inactieve naar de vele openstaande vacatures te leiden. Bijvoorbeeld door langdurig arbeidsongeschikte werknemers sneller te doen nadrukken over een terugkeer naar de werkplaats, en werkgevers, ziekenfondsen en ook de werknemers zelf te responsabiliseren om een minimum aan inspanning te doen bij de eventuele re-integratie. De regering neemt daar goede stappen vooruit. Natuurlijk ook door de gewestsgrenzen makkelijker te laten oversteken door werknemers. Het kan niet dat er in Henegouwen zo vele werkzoekende werklozen zijn en dat men in het zuiden van West-Vlaanderen schreeuwt om arbeidskrachten. Hetzelfde doet zich voor in Brussel en de regio rond de luchthaven van Zaventem.

Ook de deelstaten moeten meer doen: in het onderwijs bijvoorbeeld moet het beperken van de uitstroom van jongeren zonder diploma veel meer aandacht krijgen. En sociale voordelen zouden op basis van het inkomen toegekend moeten worden, niet van het statuut van bijvoorbeeld werkzoekende. De arbeidsbemiddelingsdiensten zouden veel gerichter moeten activeren.

De doelstellingen zijn dus nog lang niet bereikt. Maar de maatregelen in dit ontwerp zijn wel een belangrijke stap. De fractie van de spreekster zal het ontwerp dus met overtuiging steunen.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) merkt op dat de uitdagingen op de arbeidsmarkt bijzonder groot zijn waarbij er een mismatch is tussen vraag en aanbod en een toenemende digitalisering die niet voor alle werknemers voor de nodige vooruitgang zorgt.

Voorerst onderstreept de spreekster haar tevredenheid over de vijf opleidingsdagen alsook over het opleidingsplan dat deel uitmaakt van het voorliggende wetsontwerp. Dit is belangrijk aangezien heel wat werknemers niet over de nodige competenties beschikken zoals middelgeschoold en korter geschoold werknemers. Het is belangrijk om in tijden van digitale transitie voldoende te investeren in de nodige opleiding zodat alle werknemers binnen de bedrijven voldoende geschoold zijn om deze transitie met het nodige zelfvertrouwen tegemoet te zien.

Betreffende de werknemers actief binnen de platformeconomie, stipt de spreekster het belang aan van een betere bescherming van deze werknemers. De spreekster heeft er de afgelopen jaren meermalen op gewezen dat de digitalisering aanleiding heeft gegeven tot arbeidspraktijken uit de 19^e eeuw waarbij er slechts een minimale sociale bescherming was voor de

protection sociale ou d'une protection sociale minimale. C'est la raison pour laquelle l'intervenante se réjouit que des critères supplémentaires soient ajoutés à la loi sur la nature des relations de travail, ce qui permettra aux travailleurs de plateformes de bénéficier d'une meilleure protection sociale. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, d'une solution miracle, mais bien des premières mesures nécessaires qui vont dans le bon sens et qui mettent d'ailleurs en œuvre une directive européenne en la matière. L'intervenante souligne le rôle de pionnier joué par le gouvernement actuel à cet égard.

Dans ce cadre, l'intervenante tient à relativiser l'idée de la libre entreprise au sein de l'économie de plateformes, dès lors que ce sont les algorithmes qui déterminent et imposent aux travailleurs les rémunérations et la répartition du travail.

L'élargissement du rôle de la Commission Relations de travail est d'ailleurs un élément important pour garantir également la protection des travailleurs de plateformes dans le futur. En sa qualité, cette commission donnera notamment des avis au CNT.

L'intervenante souligne par ailleurs qu'une assurance contre les accidents du travail est prévue pour tous les travailleurs de plateformes, qu'ils soient indépendants ou salariés. Les conditions minimales seront fixées par arrêté royal. En quoi consisteront-elles? Les travailleurs de plateformes sous statut P2P sont particulièrement vulnérables aux risques liés au travail. Seront-ils également visés par la réglementation?

Autre élément positif important du projet de loi à l'examen: la liberté accrue d'optimiser la combinaison vie professionnelle-vie familiale. L'intervenante évoque tout d'abord le droit à la déconnexion. Il s'agit d'une mesure importante pour prévenir le risque de burn-out dans le cadre du télétravail. L'intervenante espère par ailleurs que les partenaires sociaux élaboreront bientôt un cadre global pour le télétravail afin de lutter contre les abus et dérives potentiels et d'intégrer des éléments importants tels que la compensation de l'augmentation des coûts énergétiques dans un accord global.

L'intervenante se réjouit ensuite de l'introduction d'horaires variables permettant aux travailleurs d'organiser leur charge de travail de manière optimale en fonction notamment de leur vie familiale. La membre estime par exemple également que la semaine de quatre jours et

betrokken werknenmers. Vandaar dat de spreekster opgetogen is over de toevoeging van bijkomende criteria aan de arbeidsrelatiewet waardoor dat platformwerkers over een betere sociale bescherming zullen beschikken. Het betreft hierbij geen mirakeloplossing maar wel de eerste noodzakelijke stappen in de juiste richting waarbij trouwens uitvoering gegeven wordt aan de uitvoering van een Europese richtlijn ter zake. De spreekster benadrukt de voortrekkersrol die de huidige regering hierbij speelt.

In dit kader wenst de spreekster het idee van het vrije ondernemerschap binnen de platformeconomie te relativieren aangezien de algoritmen de vergoedingen en de werkverdeling bepalen en opleggen aan de betrokken werknenmers.

De verruiming van de rol van de Commissie Arbeidsrelaties is trouwens een belangrijk element om de bescherming van de platformwerkers op een structurele wijze ook in de toekomst te garanderen. Vanuit haar hoedanigheid zal deze commissie onder meer adviezen verstrekken aan de NAR.

Daarnaast stipt de spreekster aan dat er een arbeidsongevallenverzekering wordt voorzien voor alle platformwerkers die werken als zelfstandige of als werkner. De minimumvoorwaarden zullen bij koninklijk besluit worden vastgelegd. Hoe zullen deze minimumvoorwaarden ingevuld worden? Zullen de platformwerkers die actief zijn binnen een P2P-statut alsnog worden opgenomen aangezien deze werknenmers net bijzonder kwetsbaar zijn arbeidsgerelateerde risico's?

Een ander belangrijk positief element vervat in het voorliggende wetsontwerp is de toegenomen vrijheid om de combinatie tussen werk en gezin te optimaliseren. In de eerste plaats verwijst de spreekster naar het recht op disconnectie. Dit is een belangrijke stap om het risico op burn-out te voorkomen in het kader van thuiswerk. Daarnaast hoopt de spreekster dat er op korte termijn een allesomvattend kader betreffende thuiswerk zal ontwikkeld worden binnen de schoot van de sociale partners teneinde potentiële misbruiken en wantoestanden aan te pakken alsook belangrijke elementen, zoals de vergoeding van de stijgende energiekosten, te integreren in een globaal akkoord.

Daarnaast juicht de spreekster de introductie van de wisselende uurroosters toe zodat werknenmers in functie van onder meer hun gezinsorganisatie hun werklast optimaal kunnen organiseren. Hierbij haalt de spreekster onder meer ook de vierdagenweek alsook de variabele

l'horaire de travail variable sont des éléments importants susceptibles d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En ce qui concerne le commerce électronique, l'intervenante souligne qu'il est important que la réglementation bénéficie à toutes les parties intéressées. Pour atteindre cet objectif, il faut mettre en place un cadre suffisamment solide qui n'entrave pas le développement d'un secteur du commerce électronique robuste en Belgique. La membre fait observer à cet égard que Torfs et Nike, entre autres, ont établi leur centre de distribution en Belgique.

L'intervenante souligne en outre l'importance d'évaluer les mesures déjà prises en matière de commerce électronique en prenant notamment en compte leur impact sur les commerçants locaux et sur les conditions de travail des travailleurs concernés. Dans ce cadre, l'intervenante recommande la lecture du livre *Binnen bij bol.com* de Jeroen Van Bergeijk, dans lequel l'auteur évoque les conditions de travail particulièrement difficiles dans le centre de distribution central de bol.com à Waalwijk.

Ces conditions de travail se caractérisent par des horaires extrêmement fluctuants qui ne permettent pas de construire une vie sociale. En outre, on y constate un recours excessif aux contrats à la demande. Ces différents facteurs ont pour conséquence que bol.com fait très souvent appel à des travailleurs détachés hébergés dans des villages de vacances et/ou dans des conteneurs situés à proximité du centre de distribution. L'intervenante espère que tous les éléments évoqués dans ce livre seront également pris en compte lors de l'évaluation du commerce électronique.

Par ailleurs, il existe un lien important entre le commerce électronique, les questions de durabilité et la révision de la loi postale dans le cadre de l'amélioration du statut des livreurs de colis.

Enfin, l'intervenante évoque les rapports sur les discriminations. Le groupe VB n'y voit que de la paperasse. L'intervenante souligne qu'il y a quelques semaines, elle a soutenu une proposition de loi, élaborée sur la base de recommandations d'Unia, visant à empêcher que les travailleurs fassent l'objet de discriminations fondées sur leur passé médical. Il s'agit d'une avancée importante. De nombreux défis se posent par ailleurs sur le plan des discriminations fondées sur le genre: les femmes, en particulier, sont confrontées à de nombreuses discriminations sur le lieu de travail en cas de grossesse ou de maternité. L'intervenante espère que les prochains rapports formuleront les recommandations nécessaires pour que le législateur puisse fixer un cadre adéquat qui

werkrooster aan als belangrijke aspecten die de combinatie tussen werk en privéleven kunnen verbeteren.

Met betrekking tot de e-commerce, onderstreept de spreekster het belang dat alle betrokken partijen in dit verhaal er moeten kunnen op vooruitgaan. Om dit doel te bewerkstelligen moet er voorzien worden in een voldoende sterk kader dat trouwens de ontwikkeling van een robuuste e-commercesector in België niet in de weg staat. De spreekster verwijst hierbij naar het feit dat onder meer Torfs en Nike hun distributiecentrum in België hebben gevestigd.

Bovendien benadrukt de spreekster het belang van de evaluatie van de reeds genomen maatregelen inzake e-commerce waarbij er aandacht is voor de impact op de lokale handelaars en voor de impact op de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers. In dit kader raadt de spreekster het boek, met name *Binnen bij bol.com*, van Jeroen Van Bergeijk aan, waarin de schrijver de bijzonder moeilijke werkomstandigheden in het centrale distributiecentrum van bol.com te Waalwijk aankaart.

Deze werkomstandigheden worden gekenmerkt door heel sterk veranderende uurroosters waardoor het onmogelijk is om een sociaal leven uit te bouwen. Bovendien wordt er bovenmatig veel gebruik gemaakt van oproepcontracten. Deze factoren zorgen ervoor dat er heel vaak gebruik wordt gemaakt van gedetacheerde werknemers die verblijven in vakantieparken en/of containers vlakbij het distributiecentrum. De spreekster hoopt dat alle elementen die in dit boek worden aangehaald ook zullen opgenomen worden in de evaluatie van de e-commerce.

Bovendien is er ook een belangrijke link van de e-commerce naar de vraagstukken inzake duurzaamheid en de herziening van de postwet in het kader van het verbeteren van het statuut van de pakjesbezorger.

Tot slot haakt de spreekster in op de verslagen inzake discriminatie. De fractie van het VB beschouwt dit als louter papierwerk. De spreekster stipt hierbij aan dat zij enkele weken geleden een wetsvoorstel heeft gestemd op basis van aanbevelingen van Unia waardoor werknemers niet meer gediscrimineerd kunnen worden op basis van hun ziekteverleden. Dat is een belangrijke stap voorwaarts. Bovendien zijn er tevens heel wat uitdagingen op het gebied van genderdiscriminatie waarbij vooral vrouwen geconfronteerd worden met heel wat discriminatie op de werkvloer ten aanzien van hun zwangerschap of moederschap. De spreekster hoopt dat de toekomstige verslagen de nodige aanbevelingen zullen bevatten zodat de wetgever het adequate kader

permettra à chaque travailleur de faire valoir ses talents sur le marché du travail.

B. Réponses du ministre

Urgence

Conformément à l'article 51 du règlement de la Chambre, l'urgence a, été demandée dès le dépôt du projet. Toutefois, conformément à la position de la Conférence des présidents, elle ne pouvait pas être adoptée en séance plénière, en raison du fait que les documents n'étaient pas encore disponibles pour les députés (et pas disponibles sur le site de la Chambre). Maintenant que les documents sont disponibles, le ministre espère bénéficier du soutien des membres pour que le dossier soit traité en urgence lors de la séance plénière de mercredi.

CHAPITRE 2

Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Emploi

Grâce à l'action du gouvernement, le taux d'emploi a déjà progressé de manière très importante pour atteindre un niveau historiquement haut, puisqu'il était au 1^{er} trimestre 2022 à 71,9 %. Cela représente une augmentation de 2,9 % en un an. À noter que le taux d'emploi augmente plus rapidement à Bruxelles (+4,5 %) et en Wallonie (+3 %) qu'en Flandre (+2,6 %).

Le projet de loi diverses contient un grand nombre de mesures qui permettent de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi en renforçant la formation des travailleurs et leur employabilité, en favorisant la mobilité et la transition d'un emploi à un autre, en garantissant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle bénéfique pour lutter contre le burn-out et les affections psycho-sociales, en luttant contre les métiers en pénurie, en soutenant les secteurs innovants et en favorisant un marché du travail plus inclusif.

La vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste a elle-même déjà pris différentes mesures dans différents domaines, comme par exemple la déconnexion.

Evidemment, en tant qu'employeur, l'État à un rôle plus important à jouer vis-à-vis des fonctionnaires et

kan schetsen zodat elke werknemers zijn of haar talenten op de arbeidsmarkt kan laten schitteren.

B. Antwoorden van de minister

Urgentie

Overeenkomstig artikel 51 van het Reglement van de Kamer werd bij de indiening van het wetsontwerp de urgentie gevraagd. Overeenkomstig het standpunt van de Conferentie van voorzitters kon die urgentie echter niet voor de plenaire vergadering worden toegepast, omdat de documenten nog niet voor de leden beschikbaar waren (en niet op de website van de Kamer konden worden geraadpleegd). Nu de documenten beschikbaar zijn, hoopt de minister op de steun van de leden om het dossier tijdens de plenaire vergadering van woensdag met spoed te behandelen.

HOOFDSTUK 2

Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Werk

Dankzij het optreden van de regering is de werkzaamheidsgraad er reeds zeer aanzienlijk op vooruitgegaan en heeft hij met 71,9 % in het eerste kwartaal van 2022 een historisch hoog niveau bereikt. Dat komt overeen met een stijging van 2,9 % in één jaar. Er dient op te worden gewezen dat de werkzaamheidsgraad sneller stijgt in Brussel (+4,5 %) en in Wallonië (+3 %) dan in Vlaanderen (+2,6 %).

Het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen bevat veel maatregelen ter bevordering van de werkzaamheidsgraad via de versterking van de opleiding van de werknemers en van hun inzetbaarheid, via het aanmoedigen van mobiliteit en van het veranderen van job, via het verzekeren van een beter evenwicht tussen het privé en het beroepsleven teneinde burn-outs en psychosociale aandoeningen te bestrijden, via het invullen van knelpuntberoepen, via de ondersteuning van innovatieve sectoren en het inzetten op een inclusiever arbeidsmarkt.

De vice-eersteminister en minister van Ambtenaren-zaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post heeft zelf reeds heel wat maatregelen in verscheidene domeinen getroffen, zoals op het vlak van deconnectie.

Als werkgever dient de Staat echter vanzelfsprekend een belangrijker rol jegens zijn ambtenaren te vervullen

je suis certain que certaines mesures reprises dans la loi dispositions diverses serviront de réflexion pour les discussions au sein des administrations.

Amélioration

La mesure est une amélioration. Au lieu d'une période de préavis minimale d'un jour ouvrable, la période de préavis minimale passe à de trois jours ouvrables, ce qui représente un monde de différence pour les employés concernés.

La règle générale de sept jours ouvrables constitue également une amélioration par rapport à la règle actuelle de cinq jours ouvrables.

Sept jours ouvrables, cela signifie que les travailleurs concernés seront informés de leur emploi du temps plus d'une semaine à l'avance, ce qui leur offre plus de sécurité et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Il va sans dire que le ministre aurait préféré un délai de notification encore plus long, mais cette extension constitue déjà un sérieux progrès.

Certainement aussi en ce qui concerne, par exemple, les travailleurs du secteur Horeca, pour lesquels il est prévu que s'ils ne concluent pas une CCT à ce sujet au niveau sectoriel avant le 1^{er} janvier 2023, le délai de préavis minimum sera en tout cas de trois jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier 2023.

Différence entre le texte du projet de loi et l'avant-projet de loi

Dans son avis, le Conseil d'État a indiqué que les dispositions de l'avant-projet de loi devaient être examinées à la lumière des dispositions de la directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

Le considérant 32 de la directive stipule que "la durée du délai de notification peut varier en fonction des besoins du secteur concerné".

Ce travail d'analyse a été fait au sein du gouvernement afin de prévoir des délais suffisants mais adaptés à la situation sectorielle en tenant compte des CCT conclues.

Voici les grandes lignes des dérogations:

en de minister is er dan ook zeker van dat bepaalde maatregelen uit het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen als denksporen zullen dienen voor het debat binnen de administraties.

Verbetering

De maatregel houdt een verbetering in. De minimale verwittigingstermijn van één werkdag wordt tot drie werkdagen opgetrokken, wat voor de betrokken werknemers een wereld van verschil is.

Ook de algemene regel, waarbij een termijn van zeven werkdagen zal gelden, vormt een verbetering ten opzichte van de huidige regel van vijf werkdagen.

Een termijn van zeven werkdagen betekent dat de betrokken werknemers meer dan een week vooraf zullen worden geïnformeerd over hun uurroosters. Dat biedt hun meer zekerheid en draagt bij tot een betere balans tussen hun privé en beroepsleven.

Het spreekt voor zich dat de minister een nog langere verwittigingstermijn had gewenst, hoewel deze verlenging al een serieuze stap vooruit is.

Dat geldt zeker ook voor de werknemers in de horeca, op wie vanaf 1 januari 2023 de verwittigingstermijn van drie werkdagen van toepassing zal zijn, indien ter zake vóór die datum geen cao binnen hun sector werd gesloten.

Verschil tussen de tekst van het wetsontwerp en die van het voorontwerp van wet

De Raad van State heeft in zijn advies verklaard dat de bepalingen van het voorontwerp van wet dienden te worden getoetst aan de bepalingen van de Europese richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden.

Considerans 32 van de richtlijn stelt: "(...) De duur van deze termijn voor kennisgeving kan variëren naargelang van de behoeften van de betrokken sector (...)."

De regering heeft die analyseoefening gemaakt om in voldoende ruime doch aan de sector aangepaste termijnen te kunnen voorzien, rekening houdend met de gesloten cao's.

Hierna volgen de afwijkingen in een notendop:

La règle générale est sept jours ouvrables et non plus cinq.

La possibilité de dérogation par le biais de conventions collectives sectorielles passe d'un jour ouvrable à trois jours ouvrables.

Les conventions collectives sectorielles qui prévoient aujourd'hui moins de trois jours ouvrables peuvent rester valables jusqu'à la fin de 2022 au maximum.

Une CCT peut encore être conclue (avant la fin de 2022 ou à partir de 2023), mais dans ce cas, le délai est d'au moins trois jours ouvrables.

S'il n'y a pas de CCT, le délai est de sept jours ouvrables.

Ceci ne s'applique pas aux CP 302 (restauration) et CP 110 (entretien des textiles).

Le délai sera alors de 3 jours ouvrables dans tous les cas, qu'une convention collective ait été conclue ou non.

Certains secteurs peuvent, en raison de la situation spécifique de leur secteur et sous certaines conditions, conserver le délai inférieur qui est applicable aujourd'hui.

Les dérogations sont limitées et ne s'appliquent que jusqu'à l'expiration des conventions collectives concernées.

Si une nouvelle convention collective est conclue, elle doit respecter le délai d'au moins trois jours.

En ce qui concerne le secteur du nettoyage, il y a lieu d'ajouter que ce n'est qu'en cas de nécessité imprévue et avec le consentement du travailleur concerné qu'il est possible de déroger au délai de préavis minimum de 3 jours ouvrables.

Titres-services

Aujourd'hui, il existe une réglementation distincte pour les travailleurs du secteur des titres-services dans la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

L'article 7*quinquies* de cette loi laisse les parties entièrement libres de conclure des accords à cet égard. Ainsi, en cas de besoin, ils peuvent convenir qu'il n'y a pas de délai minimal du tout. Si l'accord ne le prévoit pas, un délai de 7 jours est appliqué.

Als algemene regel geldt een verwittigingstermijn van zeven werkdagen in plaats van de vroegere vijf werkdagen.

Via sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten kan nog steeds worden afgeweken van de algemene regel, ten belope van drie werkdagen in plaats van één werkdag.

Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die vandaag een verwittigingstermijn van minder dan drie werkdagen behelzen, kunnen uiterlijk tot eind 2022 geldig blijven.

Er kunnen nog steeds cao's worden afgesloten (vóór het einde van 2022 of vanaf 2023), maar in dat geval bedraagt de verwittigingstermijn ten minste drie werkdagen.

Indien er geen cao is, bedraagt de termijn zeven werkdagen.

Dat geldt niet voor PC 302 (horeca) en PC 110 (textielverzorging).

Daar zal de termijn sowieso drie werkdagen bedragen, ongeacht of er al dan niet een cao wordt gesloten.

Enkele sectoren kunnen wegens hun specifieke aard en onder bepaalde voorwaarden de vandaag geldende, kortere termijn behouden.

De afwijkingen zijn beperkt en gelden slechts totdat de desbetreffende cao's aflopen.

Als een nieuwe cao wordt gesloten, dan dient die wel rekening te houden met de minimumtermijn van drie werkdagen.

Wat de schoonmaaksector betreft, dient nog te worden vermeld dat het enkel in het geval van een onvoorzien noodzakelijkheid en met instemming van de betrokken werknaemer mogelijk is om af te wijken van de minimale verwittigingstermijn van drie werkdagen.

Dienstencheques

Thans biedt de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen een afzonderlijke regelgeving voor de werknemers van de sector van de dienstencheques.

Artikel 7*quinquies* van die wet laat de partijen volledig vrij om in dat verband overeenkomsten te sluiten. Zo kunnen ze indien nodig overeenkomen dat er helemaal geen minimale termijn nodig is. Indien de overeenkomst niet in een termijn voorziet, geldt een termijn van zeven dagen.

La situation des travailleurs des titres-services sera toujours régie par la loi de 2001, mais cette loi sera également adaptée afin d'améliorer la prévisibilité pour les travailleurs.

Dans le projet de loi transposant la directive sur les conditions d'emploi transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, cette disposition est adaptée.

Les parties peuvent toujours convenir de la manière et du délai dans lequel le travailleur est informé de son horaire de travail, mais l'employeur doit désormais respecter un délai minimum de trois jours ouvrables.

Ce délai ne peut être diminué qu'en cas de nécessité imprévue et doit toujours s'élever à 1 jour.

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

État d'avancement du dossier de la réduction collective du temps de travail

Une évaluation a été demandée tant au Bureau fédéral du Plan qu'au Comité de gestion de l'ONSS. Sur la base de ces deux évaluations, il sera examiné quelles mesures peuvent être prises pour stimuler et faciliter l'utilisation du dispositif de réduction collective du temps de travail de l'ONSS.

Les résultats de cette étude sont attendus pour la rentrée.

Le syndrome d'épuisement professionnel

Peut-on craindre davantage de cas de burn-out si les travailleurs travaillent à temps plein sur 4 jours?

D'abord, il s'agit d'un système volontaire. Un employé ne peut être forcé d'adhérer à un tel régime.

En outre, un tel régime ne peut être appliqué que s'il a déjà été officiellement introduit dans l'entreprise par une modification du règlement du travail. En outre, dès que la durée hebdomadaire moyenne du travail dépasse 38 heures, une convention collective de travail est nécessaire pour introduire le régime dans l'entreprise.

De situatie van de werknemers met dienstencheques zal nog steeds geregeld worden bij de wet van 2001, maar die wet zal ook worden aangepast om de werknemers meer voorspelbaarheid te bieden.

Die bepaling zou worden aangepast via het wetsontwerp tot omzetting van de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

De partijen zouden nog altijd onderling kunnen overeenkomen hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werktijden wordt ingelicht, maar de werkgever zou voortaan een minimumtermijn van drie werkdagen in acht moeten nemen.

Die termijn zou alleen mogen worden ingekort in geval van onvoorzienbare nood en zou steeds minstens één dag moeten bedragen.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Stand van zaken van het dossier over de collectieve arbeidsduurvermindering

Er werd zowel aan het Federaal Planbureau als aan het Beheerscomité van de RSZ een evaluatie gevraagd. Op basis van die twee evaluaties zal worden onderzocht welke maatregelen kunnen worden genomen om het gebruik van de RSZ-regeling voor collectieve arbeidsduurvermindering te stimuleren en te vergemakkelijken.

De resultaten van die studie worden tegen het einde van het zomerreces verwacht.

Burn-out

Bestaat het risico dat er meer gevallen van burn-out zullen zijn wanneer de werknemers voltijs werken gespreid over vier dagen?

Om te beginnen gaat het om een vrijwillige regeling. Een werknemer kan niet worden verplicht volgens een dergelijke regeling te werken.

Die kan bovendien pas worden toegepast indien ze reeds officieel in de onderneming werd ingesteld via een wijziging van het arbeidsreglement. Bovendien vereist het instellen van die regeling in de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst zodra de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur meer dan 38 uren bedraagt.

Enfin, le pouvoir est explicitement donné au Comité pour la prévention et la protection au travail de demander les accords conclus dans le cadre de ce régime, afin qu'au sein du comité on puisse examiner si des mesures spécifiques doivent être prises dans l'entreprise à l'égard des salariés concernés et de leurs collègues.

Heures supplémentaires

Le projet de texte prévoit explicitement que les travailleurs qui adhèrent à un régime où ils travaillent une semaine à temps plein sur quatre jours ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires volontaires le cinquième jour.

Pour éviter que, pendant la semaine où ils travaillent moins, les travailleurs utilisent le temps libéré pour faire des heures supplémentaires, le projet de texte prévoit explicitement que les travailleurs qui adhèrent à un tel régime ne peuvent pas effectuer volontairement des heures supplémentaires pendant la semaine où ils travaillent moins.

CHAPITRE 4

Économie de plateformes

Section 1^{re}

Présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail lorsqu'un certain nombre de critères spécifiques au secteur de l'économie de plateforme sont remplis

Présomption réfragable

Il est primordial de réguler ces plateformes dont le contrôle dépasse largement celui des plateformes qui jouent un simple rôle de mise en relation, comme les "pages d'or" ou les petites annonces sur les réseaux sociaux.

La plateforme doit avoir la possibilité de renverser cette présomption en démontrant qu'il n'y a pas de lien d'autorité.

La charge de la preuve lui incombera et elle sera ainsi amenée à lever le voile sur sa gestion algorithmique.

Critères et timing

Il a été opté pour huit critères.

Ten slotte krijgt het comité voor preventie en bescherming op het werk uitdrukkelijk de toestemming de overeenkomsten die in het kader van die regeling werden gesloten op te vragen, teneinde te kunnen onderzoeken of in de onderneming specifieke maatregelen moeten worden genomen ten aanzien van de betrokken werknemers en hun collega's.

Overuren

Het wetsontwerp strekt ertoe uitdrukkelijk te bepalen dat de werknemers die kiezen voor een regeling waarbij ze gespreid over vier dagen voltijs werken, geen vrijwillige overuren mogen presteren op de vijfde dag.

Om te voorkomen dat de werknemers in de weken dat ze minder werken de vrijgekomen tijd zouden benutten om overuren te presteren, beoogt het wetsontwerp uitdrukkelijk te bepalen dat de werknemers die voor een dergelijke regeling kiezen geen vrijwillige overuren mogen presteren tijdens de week waarin ze minder werken.

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie

Afdeling 1

Weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst indien een bepaald aantal specifieke criteria voor de sector van de platformeconomie vervuld zijn

Weerlegbaar vermoeden

Het is van het allergrootste belang dat die platforms worden gereguleerd. De controle erop gaat een heel stuk verder dan die op de platforms die alleen bedoeld zijn om partijen met elkaar in contact te brengen, zoals de Gouden Gids of de advertenties op de sociale media.

Het platform moet de mogelijkheid hebben dat vermoeden te weerleggen, door aan te tonen dat er geen band van ondergeschiktheid bestaat.

De bewijslast zal bij het platform liggen, dat op die manier meer duidelijkheid zal moeten scheppen over zijn algoritmisch beheer.

Criteria en timing

Er werd gekozen voor acht criteria.

Le projet de directive comporte cinq critères.

Ces critères sont repris dans le projet de loi dans une forme adaptée au contexte national.

En plus de ces cinq critères d'inspiration européenne, trois autres critères plus spécifiques ont été ajoutés.

La présomption s'enclenche si deux des cinq critères "européens" ou si trois des huit critères sont rencontrés.

Au sein du gouvernement il a été décidé d'anticiper l'adoption de la directive afin d'offrir plus rapidement une plus grande sécurité juridique aux travailleurs et aux entreprises actives dans l'économie de plateformes.

La directive ne devra être transposée en droit interne que dans plusieurs années (*a priori* deux ans après son adoption).

Il est possible que la législation belge devra être adaptée lors de la transposition de la future directive européenne, mais ces adaptations seront vraisemblablement mineures vu que le projet de loi s'inscrit dans la démarche européenne.

Ces critères seront sans doute amenés à évoluer, tout comme la technologie évolue.

Néanmoins, lors de leur élaboration, le travail a également été très prospectif.

Avis du Conseil d'État et des partenaires sociaux

Les avis ont été pris en compte.

La définition de "plateforme numérique donneuse d'ordres" a ainsi été modifiée pour mieux correspondre au champ d'application de la future directive européenne.

Un autre exemple concerne le terme "peut" qui se retrouve dans les critères: la jurisprudence de la Cour de cassation à cet égard a été explicitée dans l'exposé des motifs.

Critères généraux

Les critères généraux ne sont pas modifiés, ni le fait que l'exécution effective de la relation de travail prime sur la qualification donnée par les parties.

Het ontwerp van richtlijn bevat vijf criteria.

Die criteria zijn in een aan de nationale context aangepaste vorm in het wetsontwerp opgenomen.

Aan die vijf Europees geïnspireerde criteria worden nog drie andere, meer specifieke criteria toegevoegd.

Er is sprake van een "vermoeden" wanneer twee van de vijf "Europese" criteria of drie van de acht criteria zijn vervuld.

De regering heeft beslist te anticiperen op de aanname van de richtlijn, teneinde sneller meer rechtszekerheid te bieden aan de werknemers en de ondernemingen die actief zijn in de platformeconomie.

De richtlijn zal pas binnen enkele jaren in intern recht moeten worden omgezet (*a priori* twee jaar nadat ze werd aangenomen).

Het is mogelijk dat de Belgische wetgeving zal moeten worden aangepast bij de omzetting van de toekomstige Europese richtlijn, maar die aanpassingen zullen waarschijnlijk slechts beperkt zijn, aangezien dit wetsontwerp binnen de Europese aanpak past.

Die criteria zullen ongetwijfeld aan verandering onderhevig zijn, zoals ook de technologie evolueert.

Een en ander werd echter uitgewerkt met een uitgesproken blik op de toekomst.

Adviezen van de Raad van State en van de sociale partners

Er werd rekening gehouden met de adviezen.

Aldus werd de omschrijving van "digitaal platform opdrachtgever" gewijzigd, voor een betere overeenstemming met de toepassingssfeer van de toekomstige Europese richtlijn.

Een ander voorbeeld betreft het gebruik van woord "kan" in de criteria; ter zake werd in de memorie van toelichting uitdrukkelijk verwezen naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie.

Algemene criteria

Het is niet de bedoeling de algemene criteria te wijzigen, en al evenmin de regel dat de daadwerkelijke uitvoering van de arbeidsrelatie voorrang heeft op de door de partijen gekozen kwalificatie.

Il est néanmoins précisé que, lors de l'évaluation effective de la relation de travail, il doit être tenu compte du caractère particulier de la gestion algorithmique et autres moyens technologiques.

Section 2

Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Il était important que les travailleurs de plateforme indépendants puissent bénéficier d'une assurance accident de travail, car certaines activités sont particulièrement risquées.

Cette matière est de la compétence du vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique.

Travailleurs sous statut de l'économie collaborative

L'économie collaborative est un régime fiscal particulier qui doit répondre à de strictes conditions.

Si un travailleur est occupé par une plateforme numérique donneuse d'ordres, il a bien sûr la possibilité d'invoquer la présomption de salariat.

Par ailleurs, le salariat est incompatible avec ce régime fiscal.

CHAPITRE 5

Trajets de transition

Un employé n'est pas obligé de travailler gratuitement pour un autre employeur. Il s'agit d'une démarche entièrement volontaire.

Un employeur peut proposer un parcours de transition, mais ne peut pas l'imposer.

Le travailleur conserve toute latitude pour décider de s'engager ou non dans cette voie.

Deuxièmement, il a été veillé à ce qu'il n'y ait pas de perte financière pour un travailleur qui s'engage dans un tel trajet.

Le travailleur reçoit le salaire applicable chez le second employeur pour le travail qu'il y effectue.

Er wordt echter wel verduidelijkt dat bij de daadwerkelijke evaluatie van de arbeidsrelatie rekening moet worden gehouden met de bijzondere aard van het beheer via algoritmes en andere technologische middelen.

Afdeling 2

Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Het was van belang dat de zelfstandige platform-medewerkers een arbeidsongevallenverzekering zouden kunnen genieten, want bepaalde activiteiten zijn bijzonder risicovol.

Die materie valt onder de bevoegdheid van de vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing.

Medewerkers met het deeleconomiestatuut

“Deeleconomie” verwijst naar een bijzondere belastingregeling waarvoor strikte voorwaarden vervuld moeten zijn.

Wanneer een medewerker voor een digitaal platform opdrachtgever werkt, heeft hij uiteraard de mogelijkheid om het vermoeden van loondienst in te roepen.

Loondienst is overigens onbestaanbaar met voormalde belastingregeling.

HOOFDSTUK 5

Transitietrajecten

Een werknemer kan niet worden verplicht om gratis voor een andere werkgever te werken. Het betreft een volkomen vrijwillige stap.

Een werkgever kan een transitietraject voorstellen, maar niet opleggen.

De werknemer behoudt dus alle vrijheid om te beslissen om dat middel al dan niet aan te wenden.

Ten tweede werd ervoor gezorgd dat de werknemer die voor een dergelijk traject kiest, geen financieel verlies zou leiden.

De werknemer ontvangt bij de tweede werkgever het loon dat van toepassing is op het werk dat hij er verricht.

Si son ancienne rémunération est plus élevée, il continue à recevoir l'ancienne rémunération.

En cas de fin anticipée du trajet de transition, la période de préavis restante continue d'être effectuée par le premier travailleur.

Un travailleur réagirait à cela, parce que c'est un moyen assez simple de vérifier si travailler pour le deuxième employeur est suffisamment intéressant ou non.

Le travailleur n'a rien à perdre, car il est en période de préavis et conserve ses droits tant en matière de rémunération que d'ancienneté pour les interruptions de carrière et les crédits temps.

Concertation avec les régions

En vue de l'introduction de cette mesure, une concertation préalable a eu lieu avec les gouvernements des entités fédérées compétentes lors d'une Conférence interministérielle Emploi le 21 mars 2022.

Evidemment comme l'a relevé le Conseil d'État, il n'est pas question de forcer les services régionaux à y participer. Il s'agira donc d'une décision des régions.

Maladie

Si le travailleur tombe malade pendant le trajet de transition, il a droit au salaire garanti à la charge de son employeur, conformément aux dispositions de la loi sur les contrats de travail.

Chômage temporaire

Si, pendant la période du trajet de transition, une situation de manque de travail ou de force majeure survient chez l'employeur, mais que le travailleur continue à travailler dans son trajet de transition chez l'employeur-utilisateur, le travailleur a droit à sa rémunération normale.

À l'inverse, si une situation de manque de travail ou de force majeure survient chez l'utilisateur, le travailleur retourne chez l'employeur initial pour y poursuivre son travail et reçoit sa rémunération normale.

Congés de sollicitation

Aucune exception n'est expressément prévue en ce qui concerne le droit au congé pour recherche d'un emploi.

Indien zijn oude vergoeding hoger was, blijft hij die ontvangen.

Ingeval het transitietraject voortijdig wordt stopgezet, presteert de werknemer alsnog de overblijvende opzeggingsperiode bij de eerste werkgever.

Een werknemer zou daarop reageren, want het is een vrij eenvoudig middel om na te gaan of werken voor de tweede werkgever al dan niet voldoende interessant is.

De werknemer heeft niets te vrezen, aangezien hij in een opzeggingsperiode zit, met behoud van zijn rechten inzake vergoeding en anciënniteit, wat de loopbaanonderbrekingen en het tijdskrediet betreft.

Overleg met de gewesten

Tijdens de Interministeriële Conferentie Werk van 21 maart 2022 werd met het oog op de instelling van deze maatregel voorafgaandelijk overleg met de bevoegde deelstaatregeringen gepleegd.

Zoals de Raad van State heeft opgemerkt, kan er uiteraard geen sprake van zijn de gewestelijke diensten te dwingen om aan een en ander deel te nemen. De beslissing ligt dus bij de gewesten.

Ziekte

Indien de werknemer ziek wordt tijdens het transitietraject, heeft hij recht op het gewaarborgd loon ten laste van zijn werkgever, overeenkomstig de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Tijdelijke werkloosheid

Indien er tijdens het transitietraject bij de werkgever een gebrek aan werk of een situatie van overmacht ontstaat maar de werknemer zijn werk binnen zijn transitietraject bij de werkgever-gebruiker voortzet, heeft de werknemer recht op zijn normale vergoeding.

Indien omgekeerd het gebrek aan werk of de overmacht zich voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug naar zijn aanvankelijke werkgever om er zijn werk voort te zetten en ontvangt hij daarbij zijn normale vergoeding.

Sollicitatieverlof

Er wordt in geen enkele uitdrukkelijke uitzondering voorzien met betrekking tot het recht op verlof om werk te zoeken.

En principe, le travailleur a donc également droit à un congé pour recherche d'un emploi pendant la période du trajet de transition, mais il doit s'abstenir de tout abus de droit.

CHAPITRE 6

Promotion de l'employabilité

Effets

Il convient tout d'abord de rappeler qu'on parle ici de l'article 39ter, article contesté car il n'a jamais pu être mis en œuvre.

Cette réforme permet la mise en œuvre.

Deuxièmement, il est vrai que traduire des mesures en projet de loi peut amener à des textes qui semblent assez compliqués.

Mais en fin de compte, ces mesures peuvent quand-même être facilement résumées.

Il s'agit donc de donner une possibilité aux personnes licenciées de suivre des mesures d'employabilité et ce soit lors du délai de préavis, soit directement après le paiement d'indemnité de préavis.

De cette manière on améliore l'employabilité des travailleurs concernés et leurs possibilités pour trouver rapidement un autre emploi.

Les mesures d'employabilité sont financées par une partie des cotisations patronales dues par l'employeur qui licencie le travailleur.

L'article se limite aux travailleurs avec un délai de préavis d'au moins 30 semaines (ce qui correspond plus ou moins à une ancienneté de 10 ans). L'article n'est pas non plus d'application si un trajet de transition est en cours.

Cela ne remplace pas l'outplacement, mais cela s'y ajoute.

Le travailleur ne doit pas financer lui-même les mesures. Ce sont les cotisations patronales qui financent les mesures. Ce qui n'a pas d'impact sur les droits du travailleur puisque les cotisations sont bien perçues et sont ensuite via l'ONEm mobilisées pour financer les mesures.

Il n'y a pas de sanctions prévues pour les travailleurs qui refusent de suivre ces mesures d'employabilité,

In principe heeft de werknemer dus ook recht op verlof om werk te zoeken tijdens het transitietraject, maar hij mag geen rechtsmisbruik plegen.

HOOFDSTUK 6

Bevorderen van de inzetbaarheid

Gevolgen

Voorerst moet erop worden gewezen dat het hier gaat om artikel 39ter; dat artikel is betwist, want het kan nooit ten uitvoer worden gelegd.

Dankzij deze hervorming zal dat wel kunnen.

Ten tweede klopt het dat de omzetting van maatregelen in een wettekst kan leiden tot teksten die vrij ingewikkeld lijken.

Uiteindelijk kunnen die maatregelen ondanks alles makkelijk worden samengevat.

Het gaat er dus om de ontslagen werknemers de mogelijkheid te bieden aan hun inzetbaarheid te werken, hetzij tijdens de opzeggingstermijn, hetzij onmiddellijk na de uitbetaling van de opzeggingsvergoeding.

Op die manier wordt de inzetbaarheid van de betrokken werknemers verbeterd en hebben ze meer kans om snel een andere job te vinden.

De inzetbaarheidsmaatregelen worden gefinancierd met een deel van de werkgeversbijdragen van de werkgever die de werknemer ontslaat.

Het artikel blijft beperkt tot de werknemers met een opzeggingstermijn van ten minste 30 weken (wat min of meer overeenkomt met 10 dienstjaren). Het artikel is evenmin van toepassing indien er een transitietraject loopt.

De maatregel komt niet in de plaats van outplacement, maar vormt er een aanvulling op.

De werknemer dient de maatregelen niet zelf te financieren. Ze worden door de werkgeversbijdragen gefinancierd. Dat heeft geen impact op de rechten van de werknemer, aangezien de bijdragen wel degelijk worden geïnd en vervolgens via de RVA worden gebruikt om de maatregelen te financieren.

Er is niet in sancties voorzien jegens de werknemers die weigeren in te gaan op die inzetbaarheidsmaatregelen,

mais c'est clair que c'est dans l'intérêt du travailleur de suivre ces mesures, d'autant plus que ces mesures lui sont offertes.

CHAPITRE 7

e-commerce

L'article 27 prévoit clairement que tout le chapitre concerne la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

Cette mesure ne casse pas les CCT du CNT concernant les primes et les mesures accompagnatrice pour le travail de la nuit: on ne touche pas du tout aux CCT du CNT, qui restent 100 % d'application.

Il est vrai que les CCT du CNT ne sont actuellement déjà pas d'application si les travaux à effectuer ne vont pas au-delà de minuit.

Ce chapitre-ci prévoit des mesures pour le travail de nuit entre 20h et minuit.

Les partenaires sociaux sont évidemment libres d'adapter leurs CCT.

Comment éviter qu'un employeur oblige ses travailleurs à participer à une telle expérience?

Il a été prévu différentes mesures pour garantir ceci: l'inspection sociale doit être avertie, le conseil d'entreprise (CPPT Comités pour la prévention et la protection au travail; délégation syndical) doit être impliqué, des écrits individuels sont requis et une évaluation est prévue tant au sein de l'entreprise qu'au sein du Conseil National du Travail.

Et vu qu'il s'agit d'une expérience, c'est limité à une fois par employeur.

Est-ce que cela ne facilite pas trop le travail de nuit?

En ce qui concerne la première mesure, pour mettre en place le travail de nuit entre 20 heures et minuit, la conclusion d'une CCT sera nécessaire.

En ce qui concerne la seconde mesure, il s'agit d'une expérience pour lequel le travailleur doit être volontaire et le comité pour prévention et protection au travail ou à défaut la délégation syndicale devra être impliquée.

maar het is duidelijk in hun belang om erop in te gaan, vooral omdat ze hen worden aangeboden.

HOOFDSTUK 7

e-commerce

In artikel 27 wordt duidelijk gesteld dat het gehele hoofdstuk betrekking heeft op het leveren van alle logistieke en ondersteunende diensten in het kader van de elektronische handel in roerende goederen

Die maatregel is niet in strijd met de cao's van de NAR betreffende de premies en de begeleidende maatregelen voor nachtarbeid. Er wordt helemaal niet aan de cao's van de NAR geraakt. Zij blijven onverkort van toepassing.

Het klopt dat de cao's van de NAR momenteel al niet meer van toepassing zijn als het te leveren werk vóór middernacht plaatsvindt.

De in dit hoofdstuk opgenomen maatregelen hebben betrekking op nachtarbeid tussen 20.00 uur en middernacht.

Het staat de sociale partners uiteraard vrij hun cao's aan te passen.

Hoe voorkomt men dat een werkgever zijn werknemers dwingt aan een dergelijk experiment deel te nemen?

Er is in verscheidene maatregelen voorzien om dat te garanderen: de sociale inspectie moet op de hoogte worden gebracht, de ondernemingsraad (comités voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging) moet erbij worden betrokken, alles moet schriftelijk en op individuele basis worden geregeld, en zowel binnen de onderneming als binnen de Nationale Arbeidsraad zal een evaluatie plaatsvinden.

Aangezien het om een experiment gaat, blijft het beperkt tot één experiment per werkgever.

Maakt dat nachtwerk niet te gemakkelijk?

Wat de eerste maatregel betreft, zal voor de invoering van nachtarbeid tussen 20.00 uur en middernacht een cao moeten worden gesloten.

De tweede maatregel behelst een experiment waaraan de werknemer vrijwillig deelneemt en waarbij het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging moet worden betrokken.

CHAPITRE 8

Droit à la déconnexion

La législation établit déjà clairement qu'il est interdit pour un employeur de faire travailler un travailleur en dehors des heures de travail légalement convenues.

Néanmoins, il est aussi de plus en plus clair – et personne ne peut le contredire – qu'en réalité, un nombre significatif des employeurs n'ont pas de réticences à contacter leurs travailleurs en dehors des heures de travail et mettent de cette manière une pression à leurs travailleurs pour quand-même répondre à des questions professionnelles dans leur temps privé.

Via ce chapitre, les partenaires sociaux sont sensibilisés à cette problématique et il leur est demandé de veiller à ce qu'un vrai équilibre vie privée-vie professionnelle soit respecté.

Et ce aussi comme mesure à éviter des burn-out et autres problèmes psycho-sociale.

Il a été opté pour ne pas dès le début prévoir de sanction spécifique, mais il est clair qu'il est envisagé de réaliser un changement de comportement au sein des entreprises.

Le ministre place toute sa confiance dans la concertation sociale et l'évaluation qui va être faite de ce chapitre par le Conseil National du Travail d'ici fin juin 2024.

Le résultat des travaux des partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne n'est pas attendu, car chaque niveau de pouvoir peut prendre des mesures qui se renforcent mutuellement.

On a opté de prendre déjà des mesures au niveau nationale (qui d'autant plus, sont une amélioration des dispositions existantes déjà), ce qui peut faciliter les discussions des partenaires sociaux au niveau UE, car ils ont certainement besoin de bons exemples pour s'inspirer.

En cas d'urgence, est-il interdit pour l'employeur de prendre contact?

C'est notamment pour bien cadrer ce qui doit être vu comme une urgence qu'il est demandé aux partenaires sociaux de fixer les modalités de ce droit à la déconnexion. Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour le faire.

HOOFDSTUK 8

Recht op deconnectie

De wetgeving stelt reeds duidelijk dat het een werkgever verboden is een werknemer buiten de wettelijk overeengekomen arbeidstijd te doen werken.

Het wordt echter ook steeds duidelijker – en niemand kan dat ontkennen – dat in de realiteit veel werkgevers er geen graten in zien om buiten de werktijd met hun werknemers contact op te nemen en dat ze op die manier druk op hun werknemers uitoefenen om in hun privétijd toch nog werkgerelateerde vragen te beantwoorden.

Het doel van dit hoofdstuk is de sociale partners bewust te maken van dat probleem en hun te vragen over een echt evenwicht tussen werk en privéleven te waken.

De maatregel is tevens bedoeld om burn-outs en andere psychosociale problemen te voorkomen.

Er werd voor gekozen om niet van meet af aan in een specifieke sanctie te voorzien, maar in plaats daarvan een gedragsverandering binnen de ondernemingen te weeg te brengen.

De minister heeft alle vertrouwen in het sociaal overleg en in de evaluatie die de Nationale Arbeidsraad tegen eind juni 2024 van dit hoofdstuk zal maken.

Het resultaat van de werkzaamheden van de sociale partners op EU-niveau wordt niet afgewacht, aangezien elk bestuursniveau maatregelen kan nemen die elkaar wederzijds versterken.

Er is voor gekozen om reeds op het nationale niveau maatregelen te nemen (die overigens een verbetering ten opzichte van de bestaande bepalingen zijn). Dat kan de besprekingen van de sociale partners op het EU-niveau vergemakkelijken, aangezien ze zeker behoeft te hebben aan inspirerende goede voorbeelden.

Is het in dringende gevallen voor een werkgever verboden contact op te nemen met de werknemer?

Teneinde goed af te bakenen wat als een dringend geval moet worden beschouwd, wordt aan de sociale partners gevraagd de nadere regels voor dit recht op deconnectie vast te stellen. De sociale partners zijn het best geplaatst om dat te doen.

CHAPITRE 9

Plans de formation

Employeurs avec moins de vingt travailleurs

Ces employeurs bénéficiant d'un régime dérogatoire concernant le droit individuel à la formation, il semblait opportun d'assurer une certaine "cohérence" entre les 2 réglementations.

L'obligation de rédiger un plan de formation va en effet contribuer fortement à la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Si les partenaires sociaux le considèrent opportun, il n'est pas interdit aux employeurs avec moins de vingt travailleurs d'établir un plan de formation.

En tout cas, une évaluation de ce chapitre est prévue avant fin juin 2024.

Il n'est donc pas exclu que sur la base des conclusions du CNT, les entreprises employant moins de vingt travailleurs soient intégrées.

Plus-value de la mesure

La plus-value est de vraiment inciter les partenaires sociaux au sein des entreprises et secteurs de se pencher sur la formation, les besoins de formation, les modalités, la question de genre, les pénuries de main d'œuvre et les groupes à risques (y repris les personnes avec un handicap).

CHAPITRE 10

Monitoring causes des pénuries de main d'œuvre

Métiers en pénurie: définition régionale des métiers en pénurie

Il appartient aux partenaires sociaux de répertorier – en tenant compte de la réalité dans les entreprises de leur secteur – les métiers en pénurie.

La définition s'inspire de ce que les services régionaux de l'emploi entendent habituellement par "métiers en pénurie". Il est évident que les listes régionales des métiers en pénurie servent de guide pour les discussions au sein des comités paritaires.

HOOFDSTUK 9

Opleidingsplannen

Werkgevers met minder dan twintig werknemers

Aangezien voor deze werkgevers een afwijkende regeling inzake het individuele recht op opleiding geldt, leek het passend een zekere samenhang tussen de twee regelgevingen te waarborgen.

De verplichting om een opleidingsplan op te stellen zal immers sterk bijdragen tot de tenuitvoerlegging van het individuele recht op opleiding.

Indien de sociale partners dat opportuun vinden, belet niets de werkgevers met minder dan twintig werknemers om een opleidingsplan op te stellen.

In ieder geval wordt dit hoofdstuk vóór eind juni 2024 geëvalueerd.

Het is dus niet uitgesloten dat de conclusies van de NAR ertoe leiden dat de ondernemingen met minder dan twintig werknemers eveneens in de regeling worden opgenomen.

Meerwaarde van de maatregel

De meerwaarde van de maatregel schuilt erin dat de sociale partners in de ondernemingen en de sectoren echt worden aangemoedigd om zich te buigen over opleiding, de opleidingsbehoeften, de nadere regels ervan, het genderaspect, de kraptes aan personeel en de risicogroepen (inclusief personen met een handicap).

HOOFDSTUK 10

Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten

Knelpuntberoepen: gewestelijke definitie van de knelpuntberoepen

Het komt de sociale partners toe de knelpuntberoepen in kaart te brengen op basis van de realiteit in de ondernemingen binnen hun sector.

De definitie van knelpuntberoep zal geïnspireerd zijn op wat de gewestelijke diensten daar doorgaans onder verstaan. Het spreekt vanzelf dat de gewestelijke lijsten van de knelpuntberoepen als leidraad zullen dienen voor de besprekingen binnen de paritaire comités.

Ces obligations n'entraînent qu'un surcroît d'administration et de travail pour les employeurs (organisations) (cf. conseil de la NAR/banque des employeurs).

Le ministre ne comprend pas cette position.

Les employeurs réclament des travailleurs dans les médias.

Lorsque le gouvernement fait ensuite des propositions pour y remédier, ils freinent des quatre fers.

Au sein du gouvernement, diverses initiatives ont déjà été prises pour orienter les travailleurs vers les emplois en souffrance et il continuera à le faire, y compris avec cette mesure.

Les employeurs sont invité à ne pas se contenter de se tourner vers le gouvernement, mais à assumer leur propre responsabilité en la matière et à entamer un dialogue avec les syndicats.

Die verplichtingen leiden alleen maar tot bijkomen-de administratie en werk voor de werkgevers (organisaties) – cf. advies van de NAR/Kruispuntbank van Ondernemingen.

De minister begrijpt dat standpunt niet.

De werkgevers schreeuwen in de media om werknemers.

Wanneer de regering vervolgens voorstellen doet om daaraan tegemoet te komen, trappen ze voluit op de rem.

Binnen de regering werden reeds diverse initiatieven genomen om de werknemers naar knelpuntjobs te leiden, en ook in de toekomst zal dat zo zijn via onder andere deze maatregel.

De werkgevers worden verzocht niet gewoon te wachten op een regeringsinitiatief, maar zelf hun verantwoordelijkheid ter zake op te nemen en in dialoog te gaan met de vakbonden.

CHAPITRE 11

Monitoring diversité secteurs et entreprises

Service diversité au sein du SPF Emploi

Afin d'améliorer le taux d'emploi, il est nécessaire de disposer d'indicateurs et d'instruments de mesures au niveau des secteurs.

En lien avec l'accord de gouvernement, une cellule diversité est mise en place au niveau du SPF Emploi.

Cette cellule sera chargée de développer le monitoring socio-économique et d'élaborer des fiches sectorielles identifiant les différences structurelles sur le marché de l'emploi.

De la sorte, les commissions paritaires seront amenées à justifier les différences constatées en leur sein.

À défaut de justification, elles devront élaborer des plans d'actions. Le SPF ETCS rédige s'occupe déjà actuellement du Monitoring.

HOOFDSTUK 11

Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Dienst Diversiteit bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Om de werkzaamheidsgraad te verhogen, dient men over meetindicatoren en -instrumenten op sectorniveau te beschikken.

Overeenkomstig het regeerakkoord wordt een cel Diversiteit binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ingesteld.

Die cel zal als taak hebben een sociaaleconomische monitoring uit te werken en sectorale fiches op te maken waarmee de structurele verschillen op de arbeidsmarkt in kaart kunnen worden gebracht.

Op die manier zullen de paritaire comités worden verzocht de binnen hun comité vastgestelde verschillen te verantwoorden.

Indien ze geen verantwoording bezorgen, zullen ze actieplannen dienen uit te werken. De FOD WASO doet momenteel reeds aan een monitoring.

En développant et affinant les données, il est l'interlocuteur privilégié pour établir les fiches sectorielles et analyser les réponses des commissions paritaires.

CHAPITRE 12

Investir dans la formation

Cela ressortit de la compétence de La vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste. Néanmoins, l'importance de formation est souscrit par tout le gouvernement.

2023

Il a été décidé de ne pas commencer en 2022, vu le moment de l'examen du projet de loi et du début du processus parlementaire. C'est pourquoi il a été décidé de neutraliser l'année 2022.

Néanmoins, la trajectoire est complètement maintenue: au moins 4 jours de formation en 2023 et au moins 5 jours de formation en 2024, comme cela est fait partie de l'accord de gouvernement.

Calcul du nombre de travailleurs

Cette manière spécifique de calculer le nombre de travailleurs est la manière générale qui est utilisée par les institutions de la sécurité sociale.

Ceci pour entre autres faciliter l'intégration de ce droit individuel de formation au projet d'investissement “*Individual Learning Account*”.

Coût pour les entreprises

Chacun et chacune doit prendre sa responsabilité en ce qui concerne la nécessité de formation tout au long de la carrière.

Dans une situation de pénuries de main d'œuvre, les entreprises doivent être conscientes du fait que la formation est un investissement dans leurs propres travailleurs, investissement qui augmente l'attractivité de l'entreprise comme employeur, investissement qui donne aussi rendement car les travailleurs de l'entreprises sont mis à jour avec toutes les nouvelles technologies et ils peuvent plus facilement s'adapter aux changements.

La formation n'est pas un coût, mais un atout.

Door de hiervoor nodige gegevens te verwerken en te verfijnen, is de FOD de bevoordeerde partner voor de opmaak van de sectorale fiches en voor de analyse van de antwoorden van de paritaire comités.

HOOFDSTUK 12

Investeren in opleiding

Hoewel dit een bevoegdheid is van de vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, onderkent de volledige regering het belang van opleiding.

2023

Er werd beslist er niet mee van start te gaan in 2022, aangezien het wetsontwerp nu pas wordt besproken en men bijgevolg slechts aan het begin van het parlementaire wetgevingsproces staat. Er werd dan ook beslist het jaar 2022 te neutraliseren.

Nochtans wordt het tijdpad volledig behouden: er dient in ten minste vier opleidingsdagen te worden voorzien in 2023 en in ten minste vijf opleidingsdagen in 2024, zoals in het regeerakkoord staat.

Berekening van het aantal werknemers

Die specifieke methode om het aantal werknemers te berekenen, is algemeen gangbaar bij de socialezekerheidsinstellingen.

Het is namelijk onder andere de bedoeling om dat individuele opleidingsrecht gemakkelijker in het investeringsproject “*Individual Learning Account*” te kunnen opnemen.

Kosten voor de ondernemingen

Eenieder moet zijn verantwoordelijkheid nemen in verband met de noodzaak tot levenslang leren.

In een situatie van personeeltekort moeten de ondernemingen zich ervan bewust zijn dat opleiding een investering in de eigen werknemers is, een investering die de aantrekkelijkheid van het bedrijf als werkgever verhoogt, een investering die ook rendeert omdat de werknemers van het bedrijf op de hoogte zijn van alle nieuwe technologieën en zich gemakkelijker aan veranderingen kunnen aanpassen.

De opleiding is geen kostenpost, maar een troef.

Travailler sur mesure

Rien n'empêche les employeurs de se concerter avec les représentants des travailleurs pour veiller à ce que les formations offertes à leurs travailleurs soient sur mesure de chacun/chacune des travailleurs.

C'est notamment ce qui est le plus logique à faire comme employeur. Pour le stimuler, une simulation est reprise dans le chapitre 9 sur les plans de formation que dans ce plan doit aussi être mis comment en l'entreprise, l'obligation d'investir dans la formation va être mise en œuvre concrètement.

En plus, il y a déjà, sans ce projet de loi, des secteurs qui prévoient des jours de formation individuel.

Formations en ligne

La possibilité est prévue d'exprimer le nombre de jours en heures, ce qui rends donc parfaitement possible d'intégrer des formations (plutôt courtes) online pour remplir le nombre minimal des jours de formation.

Droit individuel à la formation

Un droit individuel à la formation (CEP Congé-éducation payé, crédit-temps formation) est un droit vraiment individuel, qui ne dépend pas de la volonté d'autrui.

Ce droit individuel est aussi ouvert à tous les travailleurs temps partiel, ce qui n'est pas le cas pour, par exemple, le Congé Éducation Payé.

Chaque travailleur n'est pas non plus dans la possibilité de prendre un crédit-temps pour se former. Les jours de formation pris pour remplir le droit individuel à la formation sont rémunérés 100 %, il n'est pas question d'une perte financière pour le travailleur.

Travailleurs des PME

L'accord de gouvernement prévoyait que les exceptions déjà prévues dans la loi de 2017 pour les PME allaient être maintenues, ce qui a donc été fait.

Il va néanmoins de soi que les employeurs des PME peuvent toutefois investir de leur propre volonté dans la formation de leurs travailleurs et peuvent aussi leur accorder un nombre de jours de formation individuelle suffisant.

Werken op maat

Niets belet de werkgevers overleg te plegen met de vertegenwoordigers van de werknemers om ervoor te zorgen dat de aan hun werknemers aangeboden opleidingen op maat van iedere individuele werknemer gesneden zijn.

Dat is voor de werkgever de meest logische aanpak. Om dit te stimuleren werd in hoofdstuk 9 een simulatie rond opleidingsplannen opgenomen, waaruit blijkt dat die plannen ook moeten aangeven hoe de verplichting van de onderneming om in opleiding te investeren in de praktijk moet worden gebracht.

Bovendien bieden nu al bepaalde sectoren individuele opleidingsdagen aan.

Onlineopleidingen

Er zou worden voorzien in de mogelijkheid het aantal dagen in uren uit te drukken, waardoor het perfect mogelijk zou zijn (veeleer korte) onlineopleidingen in de werktijd te integreren om aan het minimumaantal opleidingsdagen te voldoen.

Individueel recht op opleiding

Een individueel recht op opleiding (BEV, betaald educatief verlof, tijdskrediet voor opleiding) is een echt individueel recht dat niet afhankelijk is van andermans wil.

Dit individuele recht staat ook open voor alle deeltijd-werkers, wat niet het geval is voor bijvoorbeeld betaald educatief verlof.

Ook kan niet iedere werknemer tijdskrediet opnemen voor opleiding. De opleidingsdagen die worden opgenomen om het individuele recht op opleiding te vervullen, worden voor 100 % betaald; er is dus geen sprake van een financieel verlies voor de werknemer.

Werknemers van kmo's

In het regeerakkoord was bepaald dat de uitzonderingen die reeds in de wet van 2017 voor kmo's waren opgenomen, zouden worden gehandhaafd, wat via dit wetsontwerp dan ook het geval zou zijn.

Het spreekt echter voor zich dat de werkgevers in kmo's uit eigen beweging kunnen investeren in de opleiding van hun werknemers en hun ook een toereikend aantal individuele opleidingsdagen kunnen toekennen.

CHAPITRE 13

Fonds de sécurité d'existence

Plus-value de la mesure

La possibilité d'instaurer des fonds de sécurité d'existence (fonds sectoriels) pour différents secteurs (commission paritaires) ensemble va faciliter l'harmonisation des commission paritaires (ouvriers et employés) et va aider les plutôt petites secteurs à se doter de par exemple un fonds sectoriel de formation d'une ampleur suffisant pour vraiment pouvoir investir dans la formation des travailleurs de leur secteur.

Jusqu'ici les secteurs qui voulaient instaurer des fonds sectoriels commun devraient se doter des constructions juridiques pour pouvoir gérer ensemble un tel fond.

Via cette mesure, on le rend possible d'une manière plus facile.

CHAPITRE 14

Modifications du livre XV du Code droit économique

Absence d'avis du Conseil d'État

Il s'agit d'une modification technique à la suite de la décision de prévoir une assurance obligatoire autonome et de ne pas l'insérer dans la loi sur les accidents de travail.

Objectif des modifications

Le rôle accordé à la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) est accru et clarifié et les procédures sont améliorées afin d'assurer la sécurité juridique et une application plus performante des décisions par les institutions de sécurité sociale.

Origine des modifications

Il a été tenu compte des différents avis exprimés au fil des années et plus récemment par les partenaires sociaux et les membres de la CRT.

Le Tribunal du travail n'interviendra plus que comme instance de recours.

Les litiges pourront toujours être soumis aux juridictions du travail, mais un avis ou une décision peuvent

HOOFDSTUK 13

Fondsen voor bestaanszekerheid

Toegevoegde waarde van de maatregel

De mogelijkheid om samen voor verschillende sectoren (paritaire comités) fondsen voor bestaansverzekering (sectorale fondsen) op te richten, zal de harmonisatie van de paritaire comités (werkennemers en bedienden) vergemakkelijken en zal de kleinere sectoren helpen om bijvoorbeeld een sectoraal opleidingsfonds op te richten dat groot genoeg is om echt te kunnen investeren in de opleiding van de werkennemers in hun sector.

Tot dusver moesten sectoren die gezamenlijke sectorale fondsen wilden oprichten, de juridische structuren opzetten om een dergelijk fonds gezamenlijk te beheren.

Deze maatregel zou dit op een eenvoudiger manier mogelijk maken.

HOOFDSTUK 14

Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

Geen advies van de Raad van State

Het betreft een technische wijziging naar aanleiding van de beslissing om een onafhankelijke verplichte verzekering te creëren die niet zou worden opgenomen in de arbeidsongevallenwet.

Doel van de wijzigingen

De rol van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties (Commissie Arbeidsrelaties) zou worden uitgebreid en verduidelijkt, en de procedures zouden worden verbeterd om te zorgen voor rechtszekerheid en een efficiëntere toepassing van de beslissingen door de socialezekerheidsorganen.

Oorsprong van de wijzigingen

Er werd rekening gehouden met de verschillende standpunten die in de loop der jaren en meer recent door de sociale partners en de leden van de Commissie Arbeidsrelaties naar voren zijn gebracht.

De arbeidsrechtbank zal alleen nog als beroepsinstantie fungeren.

Geschillen kunnen nog steeds aan de arbeidsrechtbanken worden voorgelegd, maar een advies of beslissing

également être demandés à la CRT de manière moins coûteuse, plus simple et plus rapide.

Effets des décisions et avis

Les décisions et avis de la CRT ne sont pas rétroactifs.

Il importe que la CRT reste une commission de ruling.

Si un effet rétroactif est souhaité, la partie demanderesse introduira alors plutôt un dossier devant le Tribunal du travail.

Conseil d'État

Il n'y a pas d'avis du Conseil d'État. Les dispositions ont été ajoutées après l'avis du Conseil d'État. Le gouvernement souhaite donner l'occasion aux partenaires sociaux de formuler des propositions concrètes avant que le gouvernement ne fasse une proposition.

Le gouvernement regrette que les partenaires sociaux n'aient pas réussi à en faire dans le délai imparti.

CNT

Le Conseil National du Travail a indiqué qu'il "va rendre, avant les vacances d'été, des avis sur l'enregistrement du temps de travail et l'évaluation de la Commission administrative de règlement de la relation de travail".

Force est de constater que les partenaires sociaux n'y sont pas parvenus et sont encore très éloignés d'une position commune malgré que la première demande d'évaluation remonte à avril 2021.

Dans ce contexte et vu la nécessité d'améliorer les choses comme l'ont encore démontré les *leaks* de cette semaine, il a été décidé d'avancer au sein du gouvernement.

Evidemment, si les partenaires sociaux font des propositions celles-ci seront analysées en vue d'une éventuelle intégration.

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique, commente d'abord le nombre de travailleurs occupés au sein de l'économie des plateformes. Depuis 2015, plusieurs plateformes se

kan ook op een goedkopere, eenvoudigere en snellere manier aan de Commissie Arbeidsrelaties worden gevraagd.

Effecten van de beslissingen en adviezen.

De beslissingen en adviezen van de Commissie Arbeidsrelaties hebben geen terugwerkende kracht.

Het is belangrijk dat de Commissie een rulingscommissie blijft.

Als terugwerking gewenst is, zal de eiser de zaak veeleer aanhangig maken bij de Arbeidsrechtbank.

Raad van State

Er is geen advies van de Raad van State. De bepalingen werden toegevoegd nadat de Raad van State zijn advies had uitgebracht. De regering wil de sociale partners de gelegenheid geven concrete voorstellen te doen, voordat zij zelf met een voorstel komt.

De regering betreurt dat de sociale partners er niet in geslaagd zijn binnen de gestelde termijn een voorstel in te dienen.

NAR

De Nationale Arbeidsraad heeft aangegeven dat hij "voor de zomervakantie adviezen zal uitbrengen over de registratie van de arbeidstijd en de evaluatie van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie".

Het is duidelijk dat de sociale partners daar niet in geslaagd zijn en nog ver verwijderd zijn van een gemeenschappelijk standpunt, ondanks het feit dat het eerste verzoek om een evaluatie al van april 2021 dateert.

In dat verband, en gezien de noodzaak van verbetering zoals blijkt uit de lekken van deze week, werd besloten binnen de regering vooruitgang te boeken.

Het spreekt voor zich dat, als de sociale partners voorstellen doen, deze zullen worden onderzocht om ze eventueel in de regeling op te nemen.

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister Middenstand, Zelfstandigen, kmo's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, geeft vooreerst meer toelichting bij het aantal werknemers die tewerkgesteld zijn binnen de platform-economie. Sinds 2015 hebben meerdere platformen zich

sont installées sur le territoire belge, ce qui a entraîné une modernisation du secteur de la livraison. Ce secteur emploie 10 000 travailleurs sur une base mensuelle et 19 000 sur une base annuelle. La ventilation des travailleurs par statut se présente comme suit: 10 % ont le statut de travailleur indépendant, 5 % ont le statut d'étudiant-entrepreneur et 85 % relèvent du régime de l'économie collaborative. Le nombre de restaurants associés à ces plateformes collaboratives s'élève à 3 000. Au total, 34 villes sont desservies par ces plateformes collaboratives.

Depuis 2016, des débats sont menés à propos du statut des travailleurs des plateformes, considérés comme des travailleurs indépendants par certains et comme des travailleurs salariés par d'autres. Afin de répondre au besoin de flexibilité des travailleurs des plateformes, le législateur belge a créé le régime de l'économie collaborative au travers de la loi-programme du 1^{er} juillet 2016. Cette loi semble avoir porté ses fruits, car près de 85 % des travailleurs des plateformes sont occupés sous ce régime, qui leur permet de percevoir un revenu complémentaire en plus de leur activité principale.

Pour mémoire: dans le cadre de l'économie collaborative, tout travailleur de plateforme peut percevoir jusqu'à 6 530 euros bruts par an et ce montant est imposé au taux de 10 %. Dans le secteur des travailleurs des plateformes, la part des travailleurs qui gagnent moins de 500 euros par an s'élève à 45 %, la part des travailleurs qui gagnent de 500 à 3 000 euros par an est de 36 %, la part des travailleurs qui gagnent de 3 000 à 5 000 euros par an est de 10 %, la part des travailleurs qui gagnent de 5 000 à 6 000 euros par an s'élève à 4 % et la part des travailleurs dont le revenu dépasse 6 000 euros s'élève à 4 %.

En ce qui concerne les modifications apportées à l'avant-projet à la suite de l'avis du Conseil d'État, le vice-premier ministre souligne que le chapitre 4, qui porte sur l'économie de plateforme, a été adapté en tenant compte des remarques du Conseil d'État. Ainsi, le projet de loi prévoyait au départ uniquement une extension de l'assurance légale relative aux accidents du travail. Cet élément n'a toutefois plus été retenu eu égard à l'avis du Conseil d'État. Le projet de loi prévoit désormais une assurance de droit commun contre les accidents. Cette modification répond à l'observation du Conseil d'État relative au respect du principe d'égalité dans le cadre de l'extension de l'assurance légale et aux conséquences qui en découlent en termes de cotisations et de financement de Fedris. Le projet de loi a en outre été complété, à la suite des observations du

gevestigd op het Belgisch grondgebied. Dat heeft geleid tot een modernisering van de bezorgsector. Het aantal werkennemers op maandelijkse basis bedraagt 10 000. Het aantal werkennemers op jaarbasis bedraagt 19 000. De verdeling van deze werkennemers per statuut is als volgt: 10 % is tewerkgesteld als zelfstandige, 5 % als student-ondernehmer en 85 % bevindt zich binnen het stelsel van de deeleconomie. Het aantal restaurants dat verbonden is aan deze deelplatformen bedraagt 3 000. Het aantal steden dat door deze deelplatformen wordt bediend bedraagt in totaal 34.

Sinds 2016 wordt er gedebatteerd over het statuut van deze platformwerkers waarbij sommigen hen beschouwen als zelfstandigen en anderen als werkennemers. Om tegemoet te komen aan de nood van flexibiliteit van de platformwerkers heeft de Belgische wetgever het stelsel van de deeleconomie ingevoegd via de programmawet van 1 juli 2016. Deze wet lijkt zijn vruchten te hebben afgeworpen want bijna 85 % van de platformwerkers werkt onder dit stelsel dat hen toelaat een aanvullend inkomen te verdienen naast hun hoofdactiviteit.

Ter herinnering: een platformwerker kan in het kader van deze deeleconomie tot 6 530 euro bruto per jaar verdienen. Dit bedrag wordt belast tegen een tarief van 10 %. Het aandeel van platformwerkers dat minder dan 500 euro per jaar verdient is 45 %. Het aandeel van platformwerkers dat tussen de 500 en 3 000 euro per jaar verdient bedraagt 36 %. Het aandeel van platformwerkers dat tussen de 3 000 en 5 000 euro per jaar verdient bedraagt 10 %. Het aandeel van platformwerkers dat tussen de 5 000 en 6 000 euro per jaar verdient bedraagt 4 %. Het aandeel van platformwerkers dat meer dan 6 000 euro per jaar verdient bedraagt 4 %.

Inzake wijzigingen aangebracht aan het voorontwerp naar aanleiding van het advies van de Raad van State, stipt de vice-eersteminister aan dat er wijzigingen werden aangebracht aan het hoofdstuk 4 betreffende de plat-formeconomie rekening houdend met de opmerkingen van de Raad van State. Zo voorzag het wetsontwerp aanvankelijk enkel een uitbreiding van de wettelijke verzekering betreffende de arbeidsongevallen. Dit element werd echter niet meer weerhouden gezien het advies van de Raad van State. Thans voorziet het voorliggende wetsontwerp in een ongevallenverzekering van het gemeen recht. Deze wijziging komt tegemoet aan de opmerking van de Raad van State betreffende het respect voor het gelijkheidsbeginsel in het kader van de uitbreiding van de wettelijke verzekering en de gevolgen die hieruit voortspruiten op het gebied van de bijdragen

Conseil d'État, par un chapitre 15 relatif à la Commission Relations de Travail.

Le vice-premier ministre souligne ensuite que la mise en œuvre du projet de loi à l'examen nécessitera l'élaboration d'au moins deux arrêtés royaux. Un arrêté royal devra tout d'abord être rédigé dans le cadre du chapitre 4 afin de définir les conditions de garantie minimales des contrats d'assurance couvrant les accidents du travail. L'administration compétente est en train de rédiger les textes nécessaires. L'attribution de cette compétence est inscrite à l'article 19. Elle est formulée de façon claire puisque le projet de loi prévoit que les conditions minimales doivent garantir une protection au moins équivalente à celle prévue dans la loi sur les accidents du travail. Le Roi doit également fixer l'entrée en vigueur de cette section.

Un autre arrêté royal concerne le chapitre 14, qui porte sur la Commission Relations de Travail. L'administration est en train de poursuivre la numérisation de la procédure actuelle. Les adaptations nécessaires seront reprises dans un arrêté royal.

Le vice-premier ministre estime en outre qu'il convient d'accorder suffisamment de confiance à la Commission relations de travail, dès lors qu'elle joue un rôle spécifique dans le cadre des questions relatives à la qualification des travailleurs et plus particulièrement aux décisions anticipées (*rulings*). La Commission relations de travail sera renforcée et son rôle d'organisme de référence en matière de décisions anticipées sera renforcé. L'expertise de cette Commission peut être améliorée en prévoyant que le président de la Commission et son successeur doivent être nommés au sein d'un tribunal du travail. Une nouvelle mission est en outre prévue.

En outre, la Commission relations de travail ne pourra formuler que des avis consultatifs. Ces avis ne seront donc pas contraignants pour les parties ou pour les organismes de sécurité sociale, mais ils peuvent clarifier la nature de la relation de travail au travers d'une procédure. Le gouvernement renforce le rôle de la Commission relations de travail afin de prendre des décisions auxquelles les organismes de sécurité sociale sont liées. Dès que la Commission sera saisie afin de prendre une décision de cette nature, une procédure contradictoire sera automatiquement lancée.

Enfin, le gouvernement prévoit davantage de transparence. Les caisses d'assurances sociales et les secrétariats sociaux ont l'obligation de transmettre

en de financiering van Fedris. Daarnaast is er ten gevolge van opmerkingen van de Raad van State ook een extra hoofdstuk 15 ingevoegd in het voorliggende wetsontwerp dat betrekking heeft op de Commissie Arbeidsrelaties.

Vervolgens merkt de vice-eersteminister op dat er minstens twee koninklijke besluiten zullen moeten worden opgesteld om uitvoering te geven aan het voorliggende wetsontwerp. In het kader van hoofdstuk 4 zal er een koninklijk besluit moeten opgesteld worden om de minimale garantievoorraarden te bepalen van verzekeringscontracten voor de dekking van arbeidsongevallen. De bevoegde administratie is op dit ogenblik volop bezig met de redactie van de desbetreffende teksten. De toekenning van deze bevoegdheid is opgenomen in artikel 19. Deze toekenning is helder geformuleerd aangezien het wetsontwerp dat voorziet dat de minimale voorraarden ten minste een gelijkaardige bescherming moeten bieden vergelijkbaar met deze van de wet op de arbeidsongevallen. De Koning moet eveneens de inwerkingtreding van deze sectie bepalen.

Een ander koninklijk besluit heeft betrekking op hoofdstuk 14 betreffende de Commissie Arbeidsrelaties. De administratie is volop bezig met de verdere digitalisering van de huidige procedure. De nodige aanpassingen zullen vastgelegd worden in een koninklijk besluit.

Daarnaast meent de vice-eersteminister dat er voldoende vertrouwen moet gegeven worden aan de Commissie Arbeidsrelaties aangezien zij een specifieke rol speelt in het kader van vraagstukken betreffende de kwalificatie van werknemers en meer bepaald met betrekking tot voorafgaande beslissingen of rulings. De Commissie Arbeidsrelaties zal versterkt worden en haar rol als rulinstantie wordt bevestigd. Men kan de expertise binnen de Commissie Arbeidsrelaties verhogen door te voorzien dat de voorzitter van de Commissie alsook zijn opvolger benoemd moeten worden binnen een arbeidsrechtbank. Men voorziet tevens een nieuwe opdracht.

Daarenboven zal de Commissie Arbeidsrelaties louter raadgevende adviezen kunnen verschaffen. Deze adviezen verbinden dus niet de partijen of de instellingen van de sociale zekerheid maar kunnen de aard van hun werkrelatie ophelderken via een procedure. De regering versterkt de rol van de Commissie Arbeidsrelaties om beslissingen te nemen waaraan de instellingen van de Sociale Zekerheid gebonden zijn. Van zodra de Commissie gevat is om een dergelijke beslissing te nemen wordt er automatisch een tegensprekende procedure opgestart.

Tot slot voorziet de regering meer transparantie. De fondsen inzake sociale zekerheid en de sociale secretariaten hebben de verplichting om voldoende

suffisamment d'informations aux parties concernées afin d'atteindre une transparence maximale.

En ce qui concerne la question de Mme Thémont à propos des critères, le vice-premier ministre indique que huit critères sont prévus, dont les cinq derniers figurent également dans la proposition de directive européenne. Lorsque deux des cinq critères ou trois des huit critères sont remplis, la relation de travail est présumée s'inscrire dans le cadre d'un contrat de travail. Cette présomption peut être réfutée par tous les moyens légaux, et donc aussi sur la base de critères généraux. Le vice-premier ministre rappelle que la volonté du travailleur sur le départ est primordiale, comme précisé dans le contrat. Par ailleurs, le principe général selon lequel chacun est libre d'organiser son temps de travail s'applique également, et la possibilité existe d'exercer un contrôle hiérarchique. Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la philosophie de la loi relative à la nature de la relation de travail. Le projet de loi à l'examen est conforme à la jurisprudence en la matière et ne modifie dès lors pas la philosophie de la loi Laruelle-Onkelinx.

Ensuite, le vice-premier ministre indique que le projet de loi à l'examen vise simplement à créer une sécurité juridique concernant la nature de la relation de travail. Aucune disposition n'est prévue en matière de fraude à l'emploi. Néanmoins, des mesures doivent être prises en cas de pratiques frauduleuses en matière d'emploi. Dans ce cadre, les services liés à l'inspection sociale rempliront leur rôle et ce, en se basant sur le cadre légal en vigueur.

En ce qui concerne les observations concernant les délais trop courts selon certains, le vice-premier ministre souligne que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des *rulings* préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les *rulings* préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires.

En ce qui concerne la question de Mme Moscufo concernant la raison pour laquelle le gouvernement a abandonné l'idée initiale d'étendre l'assurance légale contre les accidents du travail, le vice-premier ministre souligne que cette décision fait suite à une observation du Conseil d'État. En ce qui concerne le chapitre 4 relatif à l'économie de plateformes, le projet de loi a été adapté en tenant compte des observations du Conseil d'État. Initialement, le projet de loi visait purement et simplement à étendre l'assurance légale, mais cet élément n'a pas

informatie te verschaffen ten aanzien van de betrokken partijen teneinde een maximale vorm van transparantie te bereiken.

Met betrekking tot vraag van mevrouw Thémont betreffende de criteria, stipt de vice-eersteminister aan dat er 8 criteria voorzien worden waarvan de vijf laatste criteria eveneens voorzien zijn in het voorstel tot EU-richtlijn. Wanneer 2 van de 5 criteria of 3 van de 8 criteria ingewilligd zijn, wordt er verondersteld dat de werkrelatie zich afspeelt binnen het kader van een arbeidscontract. Deze veronderstelling kan weerlegd worden met alle wettelijke middelen en dus ook op basis van algemene criteria. De vice-eersteminister herinnert eraan dat de wil van de vertrekende werknemer primordiaal is zoals vastgelegd in het contract. Daarnaast is er ook het algemene principe dat stelt dat men de vrijheid heeft om zijn werktijd te organiseren en de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen. Deze maatregel schrijft zich in binnen de filosofie van de wet betreffende de aard van de werkrelatie. Het wetsontwerp is conform de jurisprudentie van de desbetreffende materie. Bijgevolg verandert het voorliggende wetsontwerp de bestaande filosofie van de wet Laruelle-Onkelinx niet.

Vervolgens stipt de vice-eersteminister aan dat dit wetsontwerp louter de creatie van juridische zekerheid beoogt betreffende de aard van de werkrelatie. Er is geen enkele bepaling voorzien betreffende arbeidsfraude. Desalniettemin moeten er maatregelen getroffen worden in het geval van frauduleuze arbeidspraktijken. In dit kader moeten de diensten verbonden aan de sociale inspectie hun rol vervullen en dit binnen het vigerende wettelijke kader.

Met betrekking tot de opmerkingen aangaande de volgens sommigen te korte termijnen, benadrukt de vice-eersteminister dat de Commissie Arbeidsrelaties louter de rol vervult van het verstrekken van preventieve rulings. Het voorliggende wetsontwerp consolideert deze opdracht. Voor bepaalde kwalificatiekwesties die de preventieve rulings overschrijden zijn andere instellingen bevoegd. Het betreft onder meer de inspectiediensten in het kader van de strijd tegen de fraude en de hoven en rechtbanken in het kader van rechtsgedingen.

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Moscufo betreffende de reden waarom de regering alsnog heeft afgezien van het initiële idee om de wettelijke arbeidsongevallenverzekering uit te breiden, wijst de vice-eersteminister erop dat dit een gevolg is van een opmerking van de Raad van State. Met betrekking tot hoofdstuk 4 aangaande de platformeconomie, werd het wetsontwerp aangepast rekening houdende met de opmerkingen van de Raad van State. Aanvankelijk beoogde het wetsontwerp louter een uitbreiding van

été retenu après réception de l'avis du Conseil d'État. Le projet de loi prévoit donc une assurance de droit commun contre les accidents du travail.

En ce qui concerne les questions concernant la réglementation relative à l'économie collaborative, le vice-premier ministre indique que cet élément relève des attributions du ministre des Finances, qui est compétent pour les *rulings* fiscaux. Le projet de loi à l'examen prévoit des règles relatives à la qualification de la nature du travail.

Le vice-premier ministre conclut en soulignant que de très nombreuses études indiquent qu'un nombre important de travailleurs des plateformes considèrent le statut de travailleur indépendant comme un atout majeur qui leur permet de travailler en toute flexibilité. Ces travailleurs souhaitent avant tout pouvoir décider du moment et de la durée de leur travail. Le vice-premier ministre constate que lorsque l'on décide d'imposer des contrats de salariés à ces travailleurs, comme en Espagne, certaines plateformes collaboratives disparaissent ou éprouvent plus de difficultés à attirer des travailleurs.

Tout travailleur de plateforme occupé sous le statut de travailleur indépendant sera assuré dans le cadre de ce statut, qui prévoit une couverture équivalente à celle des travailleurs salariés tout en tenant compte des caractéristiques spécifiques de l'activité indépendante. Le vice-premier ministre estime que de très nombreux travailleurs employés par les plateformes tiennent beaucoup à cette flexibilité et à la liberté qui leur permet d'organiser leur temps de travail comme bon leur semble. C'est pourquoi il était important pour le vice-premier ministre d'inscrire le critère de la volonté parmi les critères généraux.

C. Répliques

M. Björn Anseeuw (N-VA) déclare tout d'abord qu'il regrette profondément que la commission souscrive sur proposition de sa présidente à la méthode critiquable utilisée par le gouvernement et qu'elle poursuive la discussion du projet de loi sans disposer d'un avis du Conseil d'État sur certaines dispositions cruciales (articles 70 à 80 du projet de loi). Le membre estime que le gouvernement n'a pas respecté les exigences formelles légales lors du dépôt du projet de loi à la Chambre.

Mme Marie-Colline Leroy, présidente, indique que la commission avait dégagé un compromis visant à procéder à une deuxième lecture du projet de loi et à demander dans cette perspective à la présidente de la

de wettelijke verzekering maar dit element werd niet weerhouden na ontvangst van het advies van de Raad van State. Het wetsontwerp bevat dus een arbeidsongevallenverzekering van het gemeen recht.

Aangaande vragen over de regelgeving betreffende de deeleconomie, stipt de vice-eersteminister aan dat dit element ressorteert onder de bevoegdheid van de minister van Financiën die bevoegd is voor de fiscale rulings. Dit wetsontwerp voorziet in regels betreffende de kwalificatie van de aard van het werk.

Tot slot merkt de vice-eersteminister op dat uit heel wat onderzoeken blijkt dat het statuut van zelfstandigen voor heel wat platformwerkers als een belangrijke troef wordt beschouwd die hen toelaat om heel flexibel te werken. De betrokken platformwerkers willen in de eerste plaats vooral zelf beslissen wanneer en hoeveel zij wensen te werken. De vice-eersteminister stelt vast dat wanneer men, zoals in Spanje, beslist om werknemerscontracten op te leggen, bepaalde deelplatformen verdwijnen of minder makkelijk platformwerkers aantrekken.

Wanneer een platformwerker tewerkgesteld is binnen het zelfstandigenstatuut is hij, zoals een loontrekkende, binnen dit statuut op een gelijkwaardige wijze verzekerd en beschikt deze verzekering over een gelijkaardige dekking rekening houdende met specifieke karakteristieken die verband houden met het zelfstandigenstatuut. De vice-eersteminister meent dat voor heel wat platformwerkers deze flexibiliteit en vrijheid om de eigen arbeidstijd in te richten bijzonder belangrijk is. Vanuit dit perspectief was het belangrijk voor de vice-eersteminister om het aspect van de wil op te nemen in de algemene criteria.

C. Replieken

De heer Björn Anseeuw (N-VA) verklaart in eerste instantie dat hij het ten zeerste betreurt dat de commissie zich, op voorstel van haar voorzitster, schikt naar de laakkbare handelwijze van de regering en de besprekking van het wetsontwerp verderzet zonder dat op een aantal cruciale bepalingen van het wetsontwerp (artikelen 70 tot 80 van het wetsontwerp) een advies door de Raad van State werd verstrekt. Het lid is dan ook van oordeel dat de regering niet aan de wettelijke vormvereisten heeft voldaan bij de indiening van het wetsontwerp in de Kamer.

Mevrouw Marie-Colline Leroy, voorzitster, wijst erop dat in de schoot van de commissie een compromis werd bereikt om over te gaan tot een tweede lezing van het wetsontwerp en, ter voorbereiding van deze

Chambre, conformément à l'article 98.1. du règlement de la Chambre, de solliciter un avis complémentaire du Conseil d'État sur les articles visés du projet de loi.

M. Björn Anseeuw (N-VA) formule ensuite plusieurs réserves sur le fond du projet de loi.

L'intervenant estime que les dispositions actuelles donnent l'impression que des mesures efficaces sont introduites en matière d'activation, alors que ce n'est pas vraiment le cas. Les dispositions relatives aux trajets de transition constituent un point positif. L'intervenant renvoie à cet égard à une proposition de loi déposée par son groupe, qui contient des dispositions qui vont plus loin que celles du projet de loi à l'examen. Or, le ministre a déclaré que la première étape franchie grâce au projet de loi est suffisante.

Les intitulés des chapitres relatifs à la flexibilité sont prometteurs, mais ils ne correspondent pas au contenu de ces chapitres. Ainsi, la réglementation relative aux horaires de travail à temps partiel variables a encore été durcie à la suite d'un avis partagé des partenaires sociaux. La réglementation sur les heures supplémentaires impose un certain nombre de restrictions. Cette réglementation est très désavantageuse pour certains secteurs comme l'horeca, le commerce électronique, la logistique autour des aéroports, etc. Il s'agit de secteurs qui sont confrontés à une demande très variable et doivent pouvoir faire face à des périodes d'intense activité. Pourquoi des seuils légaux sont-ils introduits?

Les mesures concernant la semaine des quatre jours semblent également positives à première vue, mais cette flexibilité existait déjà. Le projet de loi à l'examen prévoit toutefois d'imposer des règles supplémentaires. Un collègue a même parlé de "surréglementation" durant la discussion en commission.

Le droit à la déconnection semble également être une bonne chose, mais il est réglé de manière beaucoup trop stricte. Le membre doute que de telles règles contribueront réellement à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. M. Anseeuw estime que la flexibilité n'est pas compatible avec des règles prohibitives. Les autorités définiront désormais qui pourra être connecté avec qui à quel moment par la voie numérique et quand cela sera interdit. Le problème est-t-il aujourd'hui d'une telle ampleur que les moyens de communication sont utilisés de manière impropre dans une large mesure? Le ministre est-il en mesure de fournir des chiffres à cet égard?

tweede lezing, de Kamervoorzitster te verzoeken om, overeenkomstig artikel 98.1. van het Kamerreglement, een bijkomend advies te vragen aan de Raad van State over de gevisseerde artikelen van het wetsontwerp.

Vervolgens formuleert *de heer Björn Anseeuw (N-VA)* nog de volgende bedenkingen ten gronde bij het wetsontwerp.

Met voorliggende bepalingen wordt volgens de spreker de indruk gewekt dat er efficiënte maatregelen worden ingevoerd inzake activering, wat toch maar mager is. Positief zijn de bepalingen met betrekking tot de transitietrajecten. In dit verband verwijst de spreker nog naar een door zijn fractie ingediend wetsvoorstel dat verdergaande bepalingen bevat dan hetgeen is voorzien met het voorliggende wetsontwerp. De minister verklaarde echter dat de met het wetsontwerp gezette eerste stap volstaat.

De titels van de hoofdstukken die betrekking hebben op flexibiliteit zijn veelbelovend, maar dekken in feite de lading niet. Zo werd de regeling met betrekking tot de variabele deeltijdse werkroosters nog verstrengd ingevolge een verdeeld advies van de sociale partners. De regeling met betrekking tot de overuren legt een aantal beperkingen op. Deze regeling is zeer nadelig voor een aantal sectoren, zoals bijvoorbeeld de horeca, de E-commerce, de logistiek rond de luchthavens. Het betreft sectoren die geconfronteerd worden met een zeer variabele vraag en zij moeten piekmomenten kunnen opvangen. Waarom worden er wettelijke drempels opgeworpen?

Ook de maatregelen met betrekking tot de vierdaagsewerkweek lijken op het eerste zicht mooi, maar deze flexibiliteit bestond reeds. Er worden met het wetsontwerp echter extra regels opgelegd. Tijdens de commissiebesprekking sprak een collega zelfs van "regelneverij".

Ook het recht op deconnectie klinkt goed, maar wordt veel te stringent geregeld. Het lid heeft er twijfels over of dergelijke regels echt zullen bijdragen tot een betere *work-life* balans. Flexibiliteit en verbiedende regels stroken niet met elkaar, aldus de heer Anseeuw. Nu zal de overheid bepalen wie wanneer met wie digitaal geconnecteerd mag zijn en wanneer niet. Is het probleem vandaag zo groot dat er veel oneigenlijk gebruik is van de communicatiemiddelen? Kan de minister hierover cijfers ter beschikking stellen?

Il ressort d'une lecture plus approfondie que le texte à l'examen n'est pas une traduction d'un accord sur l'emploi visant l'activation, au contraire. Le projet de loi à l'examen revêt en général un caractère trop paternaliste. Il va sans dire qu'il faut lutter contre les excès. Les travailleurs et les employeurs ne peuvent pas se voir imposer un carcan. La flexibilité n'est pas un avantage que pour les employeurs, elle peut également être bénéfique pour les travailleurs. En imposant trop de règles, le gouvernement décourage d'utiliser cette possibilité de flexibilité. Il appartient aux employeurs et aux travailleurs de conclure des accords entre eux à cet égard. Ce point ne doit pas être fixé légalement. Le projet de loi à l'examen exprime en ce sens une grande méfiance vis-à-vis de la concertation sociale. Le ministre est-il en mesure de prouver chiffres à l'appui qu'un tel paternalisme est réellement nécessaire de la part des autorités?

S'agissant des dispositions relatives au monitoring des métiers en pénurie, l'intervenant indique que les raisons pour lesquelles certaines personnes ne peuvent pas travailler sont suffisamment connues. Certaines personnes ne disposent pas des compétences requises et doivent dès lors être recyclées et bénéficier d'un accompagnement personnalisé visant à accéder au marché du travail. Cette mission incombe en premier lieu aux entités fédérées. Les véritables clés permettant de motiver les personnes à être activées relèvent toutefois de la compétence de l'autorité fédérale. L'intervenant déplore que le projet de loi à l'examen ne règle cependant rien à cet égard. L'étroit accompagnement réalisé par les entités fédérées ne peut pas tout simplement être facultatif. Les mesures y afférentes devraient faire partie de cet accord sur le travail. Des experts ont déjà souligné que les mesures proposées ne permettront pas d'atteindre un taux d'emploi de 75 %. Le membre se demande donc comment le gouvernement fédéral réalisera son ambition de parvenir à un taux d'emploi de 80 %.

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, répond comme suit aux questions et observations de M. Anseeuw.

Un cadre légal est nécessaire dès lors que des problèmes ont été signalés sur le terrain concernant l'application de la flexibilité accrue. La réglementation proposée, qui semble raisonnable au ministre, laisse encore suffisamment de place à la concertation entre les acteurs.

La réglementation proposée prévoit un encadrement structurel de la semaine de quatre jours, qui existait en effet déjà en pratique.

Voorliggende tekst is, bij nadere lectuur, geen vertaling van een activerende arbeidsdeal, wel in tegendeel. Over het algemeen is het karakter van het wetsontwerp al te betuttelend. Zeker, excessen moeten worden bestreden. Werknemers en werkgevers mogen niet in een keurslijf worden geduwd. Flexibiliteit is niet eenzijdig in het voordeel van de werkgevers, ook de werknemers kunnen er baat bij hebben. Door het opleggen van te veel regels, ontmoedigt de regering van deze mogelijkheid tot flexibiliteit gebruik te maken. Het is aan de werkgevers en de werknemers onderling om hierover afspraken te maken. Dit moet niet bij wet worden vastgelegd. Het wetsontwerp drukt in die zin een groot wantrouwen uit ten aanzien van het sociaal overleg. Kan de minister met cijfers aantonen dat een dergelijke overheidsbetutteling echt nodig is?

In verband met de bepalingen over de monitoring van de knelpuntberoepen, wijst de spreker erop dat het genoegzaam is gekend waarom bepaalde personen niet aan de slag kunnen. Sommige personen hebben niet de juiste competenties en moeten bijgevolg worden bijgeschoold en persoonlijk begeleid naar de arbeidsmarkt. Dat is in de eerste plaats een opdracht van de deelstaten. Maar de echte sleutels om de mensen te doen bewegen tot activering, behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid. Hierover wordt echter niets geregeld in het voorliggende wetsontwerp, wat de spreker betreurt. De nauwe begeleiding door de deelstaten mag niet louter vrijblijvend zijn. Maatregelen in dit verband zouden deel moeten uitmaken van deze arbeidsdeal. Experten wezen er reeds op dat met de voorgestelde maatregelen een tewerkstellingsgraad van 75 % onmogelijk kan worden bereikt. Hoe zal de federale regering dan haar ambitie van 80 % tewerkstellingsgraad waarmaken, zo vraagt het lid zich af.

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, antwoordt als volgt op de vragen en opmerkingen van de heer Anseeuw.

Aangezien er op het terrein toch problemen werden gesigneerd met de toepassing van meer flexibiliteit, is een wettelijke kader nodig. De voorgestelde reglementering laat nog voldoende mogelijkheden voor overleg tussen de actoren en lijkt de minister redelijk.

Met de voorgestelde regeling wordt de vierdagen-werkweek, die inderdaad in de feiten reeds bestond, op een structurele wijze omkaderd.

En ce qui concerne le droit à la déconnexion, le ministre renvoie au débat qui est également mené à ce sujet au niveau européen. Suite à la crise du coronavirus, le télétravail n'est plus réservé aux directions et aux cadres supérieurs. D'autres travailleurs travaillent maintenant aussi structurellement depuis leur domicile. Ces expériences récentes ont conduit de nombreux travailleurs à réclamer le droit d'être déconnectés pendant des périodes déterminées. Le débat relatif au droit à la déconnexion est également mené au sein des institutions européennes. En d'autres termes, cette discussion ne se limite pas au cadre belge. En outre, la réglementation proposée est suffisamment souple pour laisser les partenaires sociaux conclure des accords sur mesure. Elle prévoit seulement le cadre général et les contours du droit à la déconnexion.

Les dispositions relatives à l'activation traduisent les intentions exprimées dans l'accord de gouvernement. La réduction des allocations de chômage dans le temps n'était pas prévue dans l'accord de gouvernement fédéral, mais le ministre estime qu'il convient de rendre le travail encore plus attractif. Il convient à cette fin d'augmenter le salaire minimum et une réforme fiscale est nécessaire pour faire baisser les charges sur le travail, notamment en imposant moins les revenus les plus modestes.

L'instauration du trajet de transition qui sera proposé par l'employeur au travailleur licencié devant prêter un préavis, est accueillie favorablement. Une évaluation de ce système est prévue. Le ministre se rappelle que la proposition de loi de M. Anseeuw avait été critiquée par le CNT. Le système proposé dans le projet de loi à l'examen pourra être ajusté après évaluation.

M. Björn Anseeuw (N-VA) souhaite que le ministre étaie les constats qu'il dresse depuis le terrain par des chiffres concrets.

Pour bon nombre d'organisations, le télétravail est une donnée relativement nouvelle. Des enseignements ont certainement été tirés des expériences récentes. En effet, pour un très grand nombre de télétravailleurs, le point d'équilibre a été dépassé à un moment donné, en ce sens qu'ils avaient peu de contacts physiques et informels avec leurs collègues et que trop de réunions en ligne étaient programmées à la suite l'une de l'autre, sans aucun répit pour les intéressés. Mais les organisations en ont déjà tiré elles-mêmes des enseignements. Elles n'ont en effet aucun intérêt à conduire les travailleurs tout droit au burn-out. Mais le membre déplore que la réglementation proposée ne permette presque plus les arrangements de travail informels entre collègues. Une telle réglementation légale est-elle vraiment nécessaire? Selon le membre, cette réglementation manque son

Voor wat het recht op deconnectie betreft, verwijst de minister naar het debat dat hierover ook op het Europese niveau wordt gevoerd. Ingevolge de COVID-19-crisis is telewerk niet alleen meer van toepassing voor directies en hogere kaders. Ook andere werknemers werken nu vaak structureel van thuis uit. Door deze recente ervaringen is bij heel wat werknemers de vraag gegroeid naar een recht om offline te kunnen zijn op gestelde ogenblikken. Binnen de Europese instellingen wordt ook het debat gevoerd over het recht op deconnectie. Het is met andere woorden geen louter Belgische discussie. Bovendien wordt in de voorgestelde regeling voldoende soepelheid ingebouwd zodat de sociale partners afspraken op maat kunnen maken. Er wordt enkel een algemeen kader met krijtlijnen vastgelegd.

De bepalingen met betrekking tot de activering zijn een vertaling van het regeerakkoord. De vermindering van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd maken geen onderdeel uit van het federale regeerakkoord. Maar de minister is van oordeel dat werken nog aantrekkelijker moet worden gemaakt. Er is daarbij sprake van de verhoging van het minimumloon en een fiscale hervorming is noodzakelijk om de lasten op arbeid te doen dalen: de lagere inkomensschalen moeten minder worden belast.

De invoering van het door de werkgever aanbieden van een transitietraject aan de werknemer, ontslagen wordt door middel van een opzeggingstermijn, wordt positief onthaald. Er is een evaluatie voorzien van dit systeem. Het wetsvoorstel van de heer Anseeuw werd kritisch onthaald door de NAR, zo herinnert de minister zich. Maar het in het wetsontwerp voorgestelde systeem kan, na evaluatie, in de toekomst worden bijgestuurd.

De heer Björn Anseeuw (N-VA) wenst dat de minister zijn vaststellingen van op het terrein zou staven met concrete cijfers.

Telewerk is voor heel wat organisaties een relatief nieuw gegeven. Uit de recente ervaringen zijn zeker lessen getrokken. Immers, voor heel wat teleworkers was op een bepaald ogenblik de slinger helemaal doorgeslagen, waardoor er zeer weinig fysiek en informeel contact was met collega's en waarbij er al te veel *on line* vergaderingen zeer kort na elkaar werden ingepland, zonder ademruimte voor de betrokkenen. Maar de organisaties hebben hieruit zelf reeds lessen getrokken. Zij hebben er immers geen belang bij dat werknemers recht op een burn out afstevenen. Maar het lid betreurt het dat de voorgestelde regeling informele werkafspraken tussen collega's bijna niet meer mogelijk maakt. Is een dergelijke wettelijke regeling echt nodig? Volgens het lid schiet deze regeling haar doel voorbij. Het is vreemd dat de regering zeer snel met een zeer stringent kader

objectif. Il est étrange que le gouvernement propose très rapidement un cadre très strict qui empêche pratiquement les arrangements de travail informels. L'intervenant le déplore. Chacun doit avoir l'opportunité de faire ses propres choix et de prendre ses responsabilités.

Le ministre répond que le gouvernement estime qu'il est nécessaire de prévoir un cadre légal. Ce cadre équilibré laisse en outre suffisamment de marge de manœuvre pour une concertation collective et individuelle entre les travailleurs et les employeurs au sein des entreprises et des organisations. La garantie du cadre légal permet de créer les mêmes possibilités et les mêmes droits pour toutes les personnes intéressées.

M. Björn Anseeuw (N-VA) affirme qu'il ne peut que conclure que cet accord pour l'emploi mérite à peine le nom d'"accord". Les mesures proposées ne permettent absolument pas d'atteindre le taux d'emploi de 80 %. Le texte du projet de loi est rempli de mesures paternalistes. Il s'agit d'un accord pour l'emploi qui mise en apparence sur une plus grande flexibilité, mais qui, à y regarder de plus près, impose en fait le contraire. L'intervenant est convaincu qu'il compliquera la bonne organisation du travail. Au cours des deux dernières années, de nombreuses entreprises et organisations ont dû faire face à un défi de taille en matière d'organisation du travail. En conséquence, elles se voient contraintes de réduire leurs activités parce qu'elles ne parviennent plus à organiser le travail. Les dispositions prévues par le projet de loi rendront les choses encore plus difficiles et le membre prédit que cela entraînera des pertes d'emplois.

komt, waarbij informele werkafspraken bijna onmogelijk zijn. Spreker betreurt dat. Eenieder moet de kans krijgen eigen keuzes te maken en verantwoordelijkheden op te nemen.

De minister antwoordt dat de regering van oordeel is dat een wettelijk kader nodig is. Dit evenwichtig kader biedt bovendien voldoende ruimte voor collectief en individueel overleg tussen werknemers en werkgevers binnen de bedrijven en de organisaties. Door de garantie van het wettelijk kader worden voor alle betrokkenen dezelfde rechten en mogelijkheden gecreëerd.

De heer Björn Anseeuw (N-VA) verklaart dat hij niet anders kan dan besluiten dat deze arbeidsdeal de naam "deal" amper waardig is. Met de voorgestelde maatregelen wordt de werkzaamheidsgraad van 80 % in de verste verte niet bereikt. De tekst van het wetsontwerp staat bol van betuttelende maatregelen. Het is een arbeidsdeal die ogenschijnlijk inzet op meer flexibiliteit, maar bij nader inzicht wordt in de feiten het tegenovergestelde opgelegd. De spreker is ervan overtuigd dat een vlotte arbeidsorganisatie daardoor zal worden bemoeilijkt. De laatste twee jaar zijn heel wat bedrijven en organisaties zeer sterk uitgedaagd bij het organiseren van het werk. Het gevolg hiervan is dat zij hun activiteiten noodgedwongen moeten terugschroeven omdat zij het werk niet meer georganiseerd krijgen. De bepalingen in het wetsontwerp zullen de zaken nog bemoeilijken en het lid voorspelt dat er daardoor jobs zullen verloren gaan.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductory

L'article 1^{er} ne donne lieu à aucune observation et est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE 2

Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Les articles 2 à 4 ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 14 voix contre 2.

III. — BEPSPREKING VAN DE ARTIKELEN EN STEMMINGEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1 wordt zonder verdere besprekking eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK 2

Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

De artikelen 2 tot 4 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 14 stemmen tegen 2.

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1^e

Prestations normales sur quatre jours

L'article 5 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix contre 3.

Section 2

Régime hebdomadaire alterné

Les articles 6 à 8 ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 14 voix contre 2.

Section 3

Dispositions communes

Les articles 9 à 12 ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 14 voix contre 2.

CHAPITRE 4

Économie de plateformes

Section 1^e

Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Les articles 13 à 18 ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

Section 2

Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Les articles 19 à 21 ne donnent lieu à aucune observation et son successivement adoptés à l'unanimité.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1

Normale prestaties op 4 dagen

Artikel 5 wordt zonder verdere bespreking aangenomen met 13 stemmen tegen 3.

Afdeling 2

Wisselend weekregime

De artikelen 6 tot 8 worden zonder verdere bespreking aangenomen met 14 stemmen tegen 2.

Afdeling 3

Gemeenschappelijke bepalingen

De artikelen 9 tot 12 worden zonder verdere bespreking aangenomen met 14 stemmen tegen 2.

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie

Afdeling 1

Wijzigingen van Titel XIII (aard van arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

De artikelen 13 tot 18 worden zonder verdere bespreking aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Afdeling 2

Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

De artikelen 19 tot 21 worden zonder verdere bespreking eenparig aangenomen.

<p>CHAPITRE 5</p> <p>Trajets de transition</p> <p>Les articles 22 et 23 ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 14 voix et 3 abstentions.</p>	<p>HOOFDSTUK 5</p> <p>Transitietrajecten</p> <p>De artikelen 22 en 23 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.</p>
<p>CHAPITRE 6</p> <p>Promotion de l'employabilité</p> <p>Les articles 24 à 26 ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés par 16 voix et une abstention.</p>	<p>HOOFDSTUK 6</p> <p>Bevorderen van de inzetbaarheid</p> <p>De artikelen 24 tot 26 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 16 stemmen en 1 onthouding.</p>
<p>CHAPITRE 7</p> <p>E-commerce</p> <p>Section 1^e</p> <p><i>Cadre spécifique pour l'E-commerce</i></p> <p>L'article 27 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix contre une et 3 abstentions.</p>	<p>HOOFDSTUK 7</p> <p>E-commerce</p> <p>Afdeling 1</p> <p><i>Specifiek kader voor E-commerce</i></p> <p>Artikel 27 wordt zonder verdere besprekking aangenomen met 13 stemmen tegen 1 stem en 3 onthoudingen.</p>
<p>Section 2</p> <p><i>Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce</i></p> <p>L'article 28 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 13 voix contre une et 3 abstentions.</p>	<p>Afdeling 2</p> <p><i>Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce</i></p> <p>Artikel 28 wordt zonder verdere besprekking aangenomen met 13 stemmen tegen 1 stem en 3 onthoudingen.</p>
<p>CHAPITRE 8</p> <p>Droit à la déconnexion</p> <p>Les articles 29 à 33 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 12 voix contre 3 et 2 abstentions.</p>	<p>HOOFDSTUK 8</p> <p>Recht op deconnectie</p> <p>De artikelen 29 tot 33 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen.</p>
<p>CHAPITRE 9</p> <p>Plans de formation</p> <p>Les articles 34 à 41 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 12 voix contre 2 et 3 abstentions.</p>	<p>HOOFDSTUK 9</p> <p>Opleidingplannen</p> <p>De artikelen 34 tot 41 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 2 en 3 onthoudingen.</p>

<p>CHAPITRE 10</p> <p>Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre</p> <p>Les articles 42 à 44 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 14 voix contre 3.</p>	<p>HOOFDSTUK 10</p> <p>Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten</p> <p>De artikelen 42 tot 44 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 14 stemmen tegen 3.</p>
<p>CHAPITRE 11</p> <p>Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises</p> <p>Les articles 45 à 49 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 12 voix contre 5.</p>	<p>HOOFDSTUK 11</p> <p>Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen</p> <p>De artikelen 45 tot 49 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 5.</p>
<p>CHAPITRE 12</p> <p>Investir dans la formation</p> <p>Section 1^e</p> <p><i>Définitions</i></p> <p>L'article 50 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 12 voix contre 3 et 2 abstentions.</p>	<p>HOOFDSTUK 12</p> <p>Investeren in opleiding</p> <p>Afdeling 1</p> <p><i>Begripsomschrijvingen</i></p> <p>Artikel 50 wordt zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 3 en 2 onthoudingen.</p>
<p>Section 2</p> <p><i>Champ d'application</i></p> <p>L'article 51 ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 12 voix contre 3 et 2 abstentions.</p>	<p>Afdeling 2</p> <p><i>Toepassingsgebied</i></p> <p>Artikel 51 wordt zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 3 en 2 onthoudingen.</p>
<p>Section 3</p> <p><i>Principes du droit individuel à la formation et conditions et modalités d'introduction de ce dernier</i></p> <p>Les articles 52 à 60 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 12 voix contre 3 et 2 abstentions.</p>	<p>Afdeling 3</p> <p><i>Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvooraarden en -modaliteiten ervan</i></p> <p>De artikelen 52 tot 60 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 3 en 2 onthoudingen.</p>
<p>Section 4</p> <p><i>Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires et entrée en vigueur</i></p> <p>Les articles 61 à 63 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 12 voix contre 3 et 2 abstentions.</p>	<p>Afdeling 4</p> <p><i>Uitvoering door de koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding</i></p> <p>De artikelen 61 tot 63 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 12 stemmen tegen 3 en 2 onthoudingen.</p>

CHAPITRE 13

Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Les articles 64 à 67 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés à l'unanimité.

CHAPITRE 14

Modifications du livre XV du Code de droit économique

Les articles 68 et 69 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

CHAPITRE 15

Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Les articles 70 et 80 ne donnent lieu à aucune observation et sont adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

*
* * *

À la demande de *Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* et de *M. Björn Anseeuw (N-VA)*, la commission décide, en application de l'article 83.1 du Règlement, de procéder à une deuxième lecture du projet de loi à l'examen.

En outre, la commission demande à la présidente de la Chambre, en application de l'article 98 du Règlement, de soumettre les articles 70 à 80 du projet de loi à l'examen à l'avis du Conseil d'État.

La rapporteure,

Tania DE JONGE

La présidente,

Marie-Colline LEROY

HOOFDSTUK 13

Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

De artikelen 64 tot 67 worden zonder verdere besprekking eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK 14

Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

De artikelen 68 en 69 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

HOOFDSTUK 15

Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

De artikelen 70 tot 80 worden zonder verdere besprekking aangenomen met 14 stemmen tegen 3 stemmen.

*
* * *

Op verzoek van *mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB)* en *de heer Björn Anseeuw (N-VA)* beslist de commissie, met toepassing van artikel 83.1 van het Reglement, over te gaan tot een tweede lezing van het ter besprekking voorliggende wetsontwerp.

Tevens verzoekt de commissie de Kamervoorzitster, met toepassing van artikel 98 van het Reglement, de artikelen 70 tot 80 van het wetsontwerp voor advies voor te leggen aan de Raad van State.

De rapportrice,

Tania DE JONGE

De voorzitster,

Marie-Colline LEROY