

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 april 2026

WETSONTWERP

**tot wijziging van artikel 37/2
van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
wat de opzeggingstermijnen betreft
wanneer de werknemer niet meer dan
zes maanden anciënniteit telt**

Verslag van de eerste lezing

namens de commissie
voor Sociale Zaken, Werk en
Pensioenen
uitgebracht door
mevrouw **Anja Vanrobaeys**

Inhoud

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	4
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen	31

Zie:

Doc 56 **1346/ (2025/2026)**:
001: Wetsontwerp.

Zie ook:

003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 avril 2026

PROJET DE LOI

**modifiant l'article 37/2
de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail,
concernant les délais de préavis
lorsque le travailleur compte
moins de six mois d'ancienneté**

Rapport de la première lecture

fait au nom de la commission
des Affaires sociales, de l'Emploi et
des Pensions
par
Mme **Anja Vanrobaeys**

Sommaire

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	4
III. Discussion des articles et votes.....	31

Voir:

Doc 56 **1346/ (2025/2026)**:
001: Projet de loi.

Voir aussi:

003: Articles adoptés en première lecture.

03488

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

Voorzitter/Président: Denis Ducarme

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Eva Demesmaecker, Wouter Raskin, Axel Ronse
VB	Kurt Moons, Ellen Samyn
MR	Denis Ducarme, Florence Reuter
PS	Caroline Désir, Marie Meunier
PVDA-PTB	Nadia Moscufo, Robin Tonniau
Les Engagés	Isabelle Hansez, Anne Pirson
Vooruit	Anja Vanrobaeys
cd&v	Nathalie Muylle
Ecolo-Groen	Sarah Schiltz
Anders.	Vincent Van Quickenborne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels, Lotte Peeters, Wim Van der Donckt
Britt Huybrechts, Dieter Keuten, Dominiek Snelpe
Daniel Bacquelaïne, Christophe Bombled, Victoria Vandenberg
Frédéric Daerden, Dimitri Legasse, Sophie Thémont
Roberto D'Amico, Kim De Witte, Raoul Hedebouw
Xavier Dubois, Jean-François Gatelier, Aurore Tourneur
Fatima Lamarti, Funda Oru
Leentje Grillaert, Nahima Lanjri
Jeroen Van Lysebettens, Dieter Vanbesien
Alexia Bertrand, Irina De Knop

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

<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 31 maart 2026.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, benadrukt dat het regeerakkoord duidelijk is: na overleg met de sociale partners voert de regering in de arbeidsrelaties opnieuw een echte proefperiode in.

Een proefperiode is de beginfase van een arbeidsovereenkomst waarin zowel de werkgever als de werknemer kunnen nagaan of de samenwerking goed verloopt.

Concreet betekent zulks dat de werknemer kan bekijken of de job, de werkomgeving en de functie bij hem passen, terwijl de werkgever kan beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie.

Tijdens die eerste periode gelden doorgaans soepelere regels voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vandaag moet een werkgever echter rekening houden met een opzegtermijn van vijf weken wanneer hij de arbeidsovereenkomst beëindigt van een werknemer met minder dan zes maanden anciënniteit. Een werknemer die binnen de eerste zes maanden van job wil veranderen, moet op zijn beurt een opzegtermijn van twee weken naleven.

Met dit wetsontwerp worden die termijnen in beide gevallen teruggebracht tot één week.

Het wetsontwerp zet die ambitie concreet en operationeel om. Het laat beide partijen toe de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste zes maanden te beëindigen met een opzegtermijn van één week.

Het gaat niet om een technisch detail. Het is een maatschappelijke keuze en een essentiële hefboom voor een dynamischere, toegankelijker en doeltreffendere arbeidsmarkt.

In eerste instantie ondersteunt die maatregel duidelijk de jobcreatie. Werkgevers aarzelen te vaak om aan te werven uit vrees voor al te rigide verplichtingen die onmiddellijk ingaan.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion 31 mars 2026.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, souligne que l'accord de gouvernement est clair: après concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement réintroduit une véritable période d'essai dans les relations de travail.

Une période d'essai correspond à la phase initiale d'un contrat de travail au cours de laquelle tant l'employeur que le travailleur peuvent vérifier si la collaboration se déroule bien.

Concrètement, cela signifie que le travailleur peut évaluer si le poste, l'environnement de travail et la fonction lui conviennent, tandis que l'employeur peut apprécier si le travailleur est apte à exercer la fonction.

Au cours de cette première période d'occupation, des règles généralement plus souples s'appliquent à la résiliation du contrat de travail. Aujourd'hui, un employeur doit toutefois respecter un délai de préavis de cinq semaines lorsqu'il met fin au contrat de travail d'un travailleur ayant moins de six mois d'ancienneté. De son côté, un travailleur qui souhaite quitter son emploi au cours des six premiers mois doit respecter un délai de préavis de deux semaines.

Avec le projet de loi à l'examen, ces délais sont ramenés à une semaine dans les deux cas.

Le projet de loi traduit cette ambition de manière concrète et opérationnelle. Il permet à chacune des parties de mettre fin au contrat de travail durant les six premiers mois, moyennant un délai de préavis d'une semaine.

Il ne s'agit pas d'un détail technique. Il s'agit d'un choix de société et d'un levier essentiel pour un marché du travail plus dynamique, plus accessible et plus efficace.

D'abord, cette mesure soutient clairement la création d'emplois. Trop souvent, les employeurs hésitent à engager par crainte d'un engagement immédiat trop rigide.

Door opnieuw een reële en duidelijke proefperiode in te voeren, neemt de regering een drempel voor aanwerving weg en geeft ze de ondernemingen opnieuw vertrouwen om personeel in dienst te nemen en op te leiden.

Internationale studies, met name die van het IMF, tonen aan dat wanneer de beginfase van de arbeidsrelatie flexibeler is, de toegang tot arbeid verbetert, in het bijzonder voor jongeren en langdurig werklozen.

Voorts betekent die hervorming ook een stap voorwaarts voor de werknemers zelf. Zij biedt hun opnieuw de mogelijkheid een job te testen onder duidelijke voorwaarden, na te gaan of een functie, een team of een bedrijfscultuur echt bij hen past, zonder al te snel vast te zitten in een beroepsverband dat hen niet zou liggen. Dat betekent meer vrijheid, meer mobiliteit, en uiteindelijk meer kansen.

Een moderne arbeidsmarkt is immers geen versterkte markt. Het is een markt waartoe elkeen eenvoudiger kan toetreden, maar waarbinnen de betrokkenen zich ook sneller kunnen heroriënteren naar een baan die echt overeenkomt met hun vaardigheden en aspiraties.

Tot slot benadrukt de minister dat het wetsontwerp ter advies werd voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. In het raam daarvan hebben de sociale partners geen advies uitgebracht.

Deze hervorming is een hervorming gebaseerd op gezond verstand, een evenwichtige hervorming en vooral een hervorming die berust op vertrouwen: vertrouwen in de werkgevers die aanwerven en vertrouwen in de werknemers die vooruit willen.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Axel Ronse (N-VA) stelt dat de regering hard werkt aan een opeenvolging van hervormingen. Hij verwijst onder meer naar eerdere maatregelen rond de minimale arbeidsduur, de premie voor nachtarbeid en de voorliggende hervorming van de proefperiode.

Hoe wordt de opzegtermijn berekend voor iemand die eerst gedurende zes maanden als uitzendkracht werkt en daarna vast in dienst wordt genomen? Wordt in dat geval de opzegtermijn berekend alsof die persoon al

En réintroduisant une période d'essai réelle et lisible, le gouvernement lève un frein à l'embauche et redonne confiance aux entreprises pour recruter et former.

Les études internationales, notamment du FMI, le montrent: plus la phase initiale de la relation de travail est souple, plus l'accès à l'emploi s'améliore, en particulier pour les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée.

Ensuite, cette réforme est aussi une avancée pour les travailleurs eux-mêmes. Elle leur redonne la possibilité de tester un emploi dans des conditions claires, de vérifier si un poste, une équipe ou une culture d'entreprise leur correspond réellement, sans être enfermés trop rapidement dans une relation professionnelle qui ne leur conviendrait pas. C'est plus de liberté, plus de mobilité, et *in fine* plus d'opportunités.

Un marché du travail moderne n'est pas un marché figé. C'est un marché où l'on peut entrer plus facilement, mais aussi s'orienter plus rapidement vers l'emploi qui correspond réellement à ses compétences et à ses aspirations.

Enfin, le ministre souligne que le projet a été soumis pour avis au Conseil national du travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux n'ont pas rendu d'avis.

Cette réforme est une réforme de bon sens, une réforme d'équilibre, et surtout une réforme de confiance: confiance dans les employeurs qui recrutent, et confiance dans les travailleurs qui veulent avancer.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

M. Axel Ronse (N-VA) indique que le gouvernement travaille d'arrache-pied à une succession de réformes. Il évoque notamment les mesures prises antérieurement en ce qui concerne la durée minimale du travail, la prime liée au travail de nuit et la réforme de la période d'essai à l'examen.

Comment le délai de préavis sera-t-il calculé dans le cas d'une personne qui travaille d'abord pendant six mois en tant qu'intérimaire avant d'être engagée définitivement? Dans ce cas, le délai de préavis sera-t-il

zes maanden in vaste dienst was, dan wel alsof het om een volledig nieuwe tewerkstelling gaat?

Daarnaast schetst het lid een tweede scenario. Wat gebeurt er wanneer iemand na vijf en een halve maand in de nieuwe regeling ontslag neemt met een opzegtermijn van één week, maar vervolgens vier weken ziek wordt? Aangezien ziekte de opzegtermijn schorst, blijft dan de oorspronkelijke opzegtermijn van één week behouden?

Kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg afwijken van de standaardregeling? Hij geeft het voorbeeld van partijen die elkaar volledig vertrouwen en meteen een langere opzegtermijn willen afspreken dan de voorziene korte termijn. Is dit juridisch mogelijk?

Tot slot merkt de spreker op dat de adviezen van de sociale partners ontbreken. Hoe komt dit?

De heer Kurt Moons (VB) geeft aan dat Vlaams Belang het voorliggende wetsontwerp zal steunen.

De hervorming biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om elkaar beter te leren kennen zonder meteen vast te zitten aan lange opzegtermijnen. Dit maakt de arbeidsmarkt beweeglijker en efficiënter.

Bovendien biedt de maatregel voordelen voor beide partijen. Voor werkgevers wordt het risico op een mismatch verkleind, doordat zij eerder kunnen ingrijpen wanneer de samenwerking niet naar wens verloopt, zonder dat dit aanzienlijke financiële consequenties heeft. Het lid benadrukt dat werknemers voordeel hebben: wie snel ontdekt dat een baan niet passend is of elders betere kansen vindt, kan sneller vertrekken. Indien het misloopt, blijft de werkloosheidsvergoeding bovendien bestaan als vangnet.

De proefperiode werd in 2014 afgeschaft. Waarom heeft het zo lang geduurd voordat deze hervorming opnieuw op tafel ligt? Het lid wijdt dit aan een gebrek aan visie bij de vorige regeringen.

Wat de werkgelegenheidsgraad betreft, bedraagt die in Vlaanderen 78 %, terwijl die in Wallonië slechts 68 % en in Brussel 64 % (cijfers vierde kwartaal 2025). Een verkorte opzegtermijn in de eerste zes maanden van een contract zal dit niet verhogen. Volgens het commissielid kan een kortere opzegtermijn wel bijdragen tot meer aanwervingen, omdat werkgevers minder voorzichtig hoeven te zijn. Tegelijk is deze maatregel

calculé comme si cette personne faisait déjà partie du personnel depuis six mois, ou comme s'il s'agissait d'une toute nouvelle occupation?

Le membre évoque également un deuxième scénario. Qu'advient-il lorsqu'une personne démissionne après cinq mois et demi dans le cadre du nouveau régime, qui prévoit un préavis d'une semaine, mais tombe ensuite malade pendant quatre semaines? Étant donné que la maladie suspend le délai de préavis, le délai initial d'une semaine sera-t-il maintenu dans ce cas?

L'employeur et le travailleur pourront-ils, de commun accord, déroger au régime de référence? L'intervenant cite l'exemple de parties qui se font entièrement confiance et souhaitent d'emblée convenir d'un délai de préavis plus long que le délai réduit prévu dans le projet de loi. Est-ce juridiquement possible?

Enfin, l'intervenant fait observer que les avis des partenaires sociaux font défaut et en demande la raison.

M. Kurt Moons (VB) indique que le Vlaams Belang soutiendra le projet de loi à l'examen.

Cette réforme permettra aux employeurs et aux travailleurs de mieux apprendre à se connaître sans s'embarasser d'emblée de longs délais de préavis, avec au final un marché de l'emploi plus dynamique et plus efficace.

Qui plus est, la mesure offre des avantages aux deux parties. Pour les employeurs, le risque d'inadéquation est réduit, car ils peuvent intervenir plus tôt lorsque la collaboration ne se déroule pas comme prévu, sans que cela n'entraîne de conséquences financières importantes. Le membre souligne que les travailleurs y trouvent également leur compte: ceux qui se rendent rapidement compte qu'un emploi ne leur convient pas ou qui trouvent de meilleures opportunités ailleurs pourront partir plus rapidement. Du reste, si les choses tournent mal, l'allocation de chômage pourra toujours faire office de filet de sécurité.

La période d'essai a été supprimée en 2014. Pourquoi a-t-il fallu attendre autant de temps pour que cette réforme soit à nouveau sur la table? Le député y voit un manque de vision de la part des gouvernements précédents.

Quant au taux d'emploi, qui s'élève à 78 % en Flandre, contre seulement 68 % en Wallonie et 64 % à Bruxelles (chiffres du quatrième trimestre 2025), un délai de préavis réduit durant les six premiers mois d'un contrat ne permettra pas de le relever. Le membre estime qu'un délai de préavis réduit pourrait néanmoins contribuer à encourager les recrutements, car les employeurs ne seront plus tenus à la même prudence. Dans le même

op zich onvoldoende om een sterker en vrijer arbeidsmarktbeleid te verwezenlijken.

In Vlaanderen is er vooral sprake van arbeidskrapte en moeilijk in te vullen vacatures, terwijl Wallonië kampt met structurele inactiviteit en een gebrek aan economische activiteit. Federale maatregelen bieden volgens de spreker slechts een gedeeltelijke oplossing en pakken de onderliggende problemen niet aan. Daarom pleit de heer Moons voor een volledige overheveling van het arbeidsmarktbeleid naar de gewesten, zodat elk gewest een eigen aanpak en verantwoordelijkheid krijgt, zowel beleidsmatig als financieel.

De hervorming is een stap in de juiste richting. Vlaams Belang steunt elke maatregel die de flexibiliteit op de arbeidsmarkt verhoogt, werkgevers aanzet tot aanwerving en werknemers meer bewegingsvrijheid geeft.

Mevrouw Florence Reuter (MR) benadrukt dat de herinvoering van de proefperiode een goede zaak is. Voor kmo's was het immers een probleem om voor een werknemer die niet aan de vereisten voldeed, maar reeds drie maanden in dienst was, een vooropzeg van drie tot vijf weken te moeten hanteren.

Die maatregel was contraproductief, vooral voor de werknemers, aangezien de bedrijven minder geneigd waren om aan te werven.

Met wat voorligt, maakt men de arbeidsmarkt opnieuw soepeler, wat noodzakelijk is.

Het schrappen van de proefperiode had als nadelig neveneffect dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur werden gesloten, aldus mevrouw Reuter.

Met het voorliggende wetsontwerp beschermt men de werknemer volgens haar dan ook beter én blijft men de bedrijven de nodige flexibiliteit bieden. Op die manier krijgen jonge werknemers een extra kans om een job te bemachtigen.

Volgens *mevrouw Sophie Thémont (PS)* leidt de op stapel staande hervorming tot een aanzienlijke sociale achteruitgang, in het bijzonder voor de kwetsbaarste werknemers.

Doordat de opzegtermijn slechts een week zou bedragen voor werknemers met minder dan zes maanden anciënniteit, zijn de betrokkenen beduidend minder goed beschermd dan toen ze recht hadden op een termijn van soms wel vijf weken. Die maatregel past in de ruimere logica waarbij de risico's op de werknemers worden

temps, cette mesure est insuffisante en soi pour mener effectivement une politique de l'emploi plus robuste et plus libre.

En Flandre, on constate surtout une pénurie de main-d'œuvre et des postes vacants difficiles à pourvoir, tandis que la Wallonie est confrontée à une inactivité structurelle et à un manque d'activité économique. Selon l'intervenant, les mesures fédérales n'apportent qu'une solution partielle, sans s'attaquer aux problèmes sous-jacents. C'est pourquoi M. Moons préconise un transfert intégral de la politique de l'emploi aux Régions, afin que chacune puisse développer sa propre approche et prendre ses responsabilités, tant sur le plan politique que financier.

Cette réforme marque un pas dans la bonne direction. Le Vlaams Belang soutient toute mesure qui accroît la flexibilité du marché du travail, incite les employeurs à recruter et accorde aux travailleurs une plus grande liberté de mouvement.

Mme Florence Reuter (MR) souligne que la réintroduction de la période d'essai constitue une bonne chose. Il était problématique pour une PME de devoir assumer 3, 4 ou 5 semaines de préavis lorsque le travailleur ne satisfaisait pas aux exigences, dès 3 mois d'ancienneté.

Cette mesure était contreproductive, notamment pour les travailleurs, car les entreprises prenaient moins le risque d'embaucher.

On redonne de la souplesse au marché du travail, qui est essentielle.

L'intervenante fait part de l'effet pervers induit par l'abandon de la période d'essai: on se retrouvait avec des CDD à répétition.

Dès lors, l'intervenante estime que le projet de loi à l'examen offre une meilleure protection au travailleur, tout en donnant la flexibilité nécessaire aux entreprises et une chance supplémentaire aux jeunes travailleurs de décrocher un emploi.

Mme Sophie Thémont (PS) considère que cette réforme constitue une régression sociale majeure, en particulier pour les travailleurs les plus vulnérables.

La réduction du délai de préavis à une semaine pour les travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté affaiblit considérablement leur protection, alors qu'ils pouvaient auparavant bénéficier d'un délai allant jusqu'à cinq semaines. Cette mesure s'inscrit dans une logique plus large de transfert des risques vers les travailleurs,

afgewenteld, die ook blijkt uit andere hervormingen van de regering, zoals de hervormingen inzake nachtwerk, pensioenen en flexibilisering van de loopbaanstart.

Mevrouw Thémont wijst met klem op het kritische advies van de Raad van State. Die instantie meent dat het wetsontwerp artikel 23 van de Belgische Grondwet alsook artikel 4, punt 4, van het Europees Sociaal Handvest schendt. De Raad van State deed inzonderheid de aanbeveling om naargelang van de anciënniteit met andere opzegtermijnen te werken, maar de regering heeft dat advies niet gevolgd.

De spreekster wil dan ook van de minister vernemen waarom die keuze werd gemaakt, temeer daar in de Europese rechtspraak de omgekeerde weg lijkt te zijn ingeslagen (Portugal werd voor een gelijkaardige maatregel veroordeeld door het Europees Comité voor Sociale Rechten).

Op inhoudelijk vlak betwist ze dat de hervorming evenwichtig zou zijn. Ze wijst op de erin vervatte asymmetrie en geeft het voorbeeld van de werknemer die na enkele maanden te hebben gewerkt, wordt ontslagen en een opzegging van een week krijgt. Die werknemer beschikt noch over de tijd noch over de noodzakelijke middelen om opnieuw een baan te vinden of zich aan te passen aan zijn inkomensverlies.

Mevrouw Thémont hekelt tevens dat niet in een concrete evaluatie van de impact van de hervorming wordt voorzien. Ze verwijt de minister dat hij zich baseert op een IMF-studie uit 2012, die dus verouderd is, en betreurt dat er geen recente analyses beschikbaar zijn die aantonen dat een verkorting van de opzeggingsperiode de werkgelegenheid daadwerkelijk zou bevorderen. Studies van de afgelopen tien jaar tonen veeleer aan dat een wankelere start van de loopbaan jobrotatie, versnipperde loopbanen en het verschijnsel van “working poor” in de hand werkt.

Mevrouw Thémont oordeelt dat de geplande overgangmaatregel onsamenhangend en onbillijk is, aangezien twee werknemers die enkele weken na elkaar in dienst treden, in een ander stelsel terecht zouden kunnen komen.

Ter besluit stelt ze dat dit wetsontwerp het resultaat is van een beleidsrichting waarmee de bescherming van de werknemers in naam van het concurrentievermogen geleidelijk wordt uitgehouden.

De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) opent zijn tussenkomst met scherpe kritiek op de hervorming van de proefperiode. Deze maatregel past in een bredere lijn van beleidskeuzes die nadelig zijn voor de werkende klasse.

déjà perceptible dans d'autres réformes menées par le gouvernement, notamment en matière de travail de nuit, de pensions et de flexibilisation des débuts de carrière.

Mme Thémont insiste sur le fait que le Conseil d'État a émis un avis critique sur le projet, considérant qu'il viole l'article 23 de la Constitution belge ainsi que l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne. Le Conseil d'État recommandait notamment de différencier les délais de préavis en fonction de l'ancienneté, recommandation que le gouvernement n'a pas suivie.

Elle questionne dès lors le ministre sur les raisons de ce choix, d'autant plus que la jurisprudence européenne, notamment à travers une condamnation du Portugal par le Comité européen des droits sociaux pour une mesure similaire, semble aller dans le sens contraire.

Sur le fond, elle conteste le caractère prétendument équilibré de la réforme. Elle met en avant son asymétrie, illustrant qu'un travailleur licencié après quelques mois d'activité, avec un préavis d'une semaine, ne dispose ni du temps ni des ressources nécessaires pour retrouver un emploi ou faire face à une perte de revenus.

Mme Thémont critique également l'absence d'évaluation d'impact concrète. Elle reproche au ministre de s'appuyer sur une étude du Fonds monétaire international datant de 2012, jugée obsolète, et déplore l'absence d'analyses récentes démontrant qu'un raccourcissement du préavis favoriserait réellement l'emploi en Belgique. Les études des dix dernières années tendent plutôt à montrer que la précarisation du début de carrière engendre rotation, fragmentation des parcours et pauvreté laborieuse.

L'intervenante dénonce une disposition transitoire qu'elle juge incohérente et inéquitable, dans la mesure où deux travailleurs engagés à quelques semaines d'intervalle pourraient se voir appliquer des régimes différents.

En conclusion, Mme Thémont considère que le projet de loi à l'examen illustre une orientation politique visant à affaiblir progressivement les protections des travailleurs au nom de la compétitivité.

M. Robin Tonniau (PVDA-PTB) entame son intervention par une critique sévère de la réforme de la période d'essai. Cette mesure s'inscrit dans un contexte global de choix politiques néfastes pour les travailleurs.

Hij verwijst naar het regeerakkoord, waarin is vastgelegd dat de proefperiode opnieuw wordt ingevoerd tegen uiterlijk 31 december 2025, na overleg met de sociale partners, en waarbij beide partijen het arbeidscontract tijdens de eerste zes maanden kunnen beëindigen met een opzegtermijn van één week.

De heer Tonniau stelt echter dat dit overleg met de sociale partners weinig betekenis heeft, omdat de beslissing volgens hem in feite al vastligt. De sociale partners hadden in 2013, met uitvoering in 2014, beslist om de proefperiode af te schaffen in het kader van het eenheidsstatuut. Volgens het lid is het dan ook logisch dat er weinig bereidheid bestaat om hierover opnieuw advies te geven. Hij richt zich daarbij ook tot partijen zoals cd&v en Vooruit. Is deze werkwijze nog aanvaardbaar?

Vervolgens gaat het commissielid in op de functie van een ontslagvergoeding. Die dient enerzijds als compensatie voor het verbreken van een arbeidsovereenkomst en anderzijds als ondersteuning voor de werknemer om zich sociaal, professioneel en financieel aan te passen aan een ontslag. Op langere geeft de opzegtermijn werknemers de tijd om zich voor te bereiden op een nieuwe job. Door de hervorming krijgen werknemers nauwelijks de tijd om zich aan te passen aan hun nieuwe situatie.

Het lid betwist ook het argument dat kortere opzegtermijnen zouden leiden tot meer aanwervingen. In de praktijk werken veel werknemers, vooral in laagbetaalde functies, eerst via interimcontracten. Deze kunnen volgens hem weken of maanden duren zonder enige ontslagbescherming. Wanneer zij nadien een vast contract krijgen, vallen zij opnieuw onder een periode van zes maanden met een opzegtermijn van slechts één week. Het kan dus voorkomen dat iemand een jaar voor dezelfde werkgever werkt, maar toch slechts recht heeft op één week ontslagvergoeding. Dit is een aanzienlijke achteruitgang van de bescherming van werknemers.

Ten slotte wijst het commissielid op de budgettaire impact van de maatregel. De begroting staat onder druk en de regering geeft aan dat er weinig ruimte is voor bijkomende uitgaven. Bij ontslagvergoedingen worden er sociale bijdragen betaald die bijdragen aan de financiering van de sociale zekerheid. Het ACV schat dat de bijdragen op ontslagvergoedingen in 2024 meer dan één miljard euro zullen opleveren voor de sociale zekerheid via de belastingen die op deze vergoedingen worden geïnd. Door de bescherming te verminderen, dreigt de overheid jaarlijks een groot bedrag aan inkomsten te verliezen.

L'intervenant renvoie à l'accord de gouvernement, qui prévoit qu'après concertation avec les partenaires sociaux, la période d'essai sera réintroduite au plus tard au 31 décembre 2025, afin de donner aux deux parties la possibilité de mettre fin au contrat de travail avec un préavis d'une semaine au cours des six premiers mois du contrat.

M. Tonniau indique toutefois que cette concertation avec les partenaires sociaux n'a guère de sens, car il estime qu'en réalité, la décision a déjà été prise. Les partenaires sociaux avaient décidé en 2013, pour une mise en œuvre en 2014, de supprimer la période d'essai dans le cadre du statut unique. Selon le membre, il est donc logique qu'ils ne soient guère disposés à rendre un nouvel avis à ce sujet. Il s'adresse aux partis tels que le cd&v et Vooruit en leur demandant si cette manière de procéder est acceptable.

Ensuite, le député aborde le rôle de l'indemnité de rupture. Elle sert, d'une part, à compenser la rupture du contrat de travail et, d'autre part, à aider socialement, professionnellement et financièrement le travailleur à surmonter un licenciement. À plus long terme, le délai de préavis laisse aux travailleurs le temps de se préparer à un nouvel emploi. La réforme aura pour effet que les travailleurs n'auront quasiment plus le temps de s'adapter à leur nouvelle situation.

Le membre réfute aussi l'argument selon lequel des délais de préavis plus courts auraient pour effet de favoriser les recrutements. En pratique, de nombreux travailleurs, en particulier dans les fonctions faiblement rémunérées, sont d'abord engagés sur la base d'un contrat d'intérim qui, selon lui, peut durer des semaines voire des mois sans aucune protection contre le licenciement. S'ils obtiennent ensuite un contrat fixe, ils entameront une nouvelle période de six mois avec un délai de préavis d'une seule semaine. Il pourra donc arriver qu'une personne travaille un an pour le même employeur, tout en n'ayant droit qu'à une indemnité de rupture d'une semaine. Il s'agit d'un recul considérable en matière de protection des travailleurs.

Enfin, le membre met l'accent sur l'incidence budgétaire de la mesure. La situation budgétaire est difficile et le gouvernement indique qu'il existe peu de marge pour des dépenses supplémentaires. Les indemnités de rupture donnent lieu au paiement de cotisations sociales, qui contribuent au financement de la sécurité sociale. La CSC estime que les cotisations dues sur les indemnités de rupture en 2024 rapporteront plus d'un milliard d'euros à la sécurité sociale, par le biais des impôts perçus sur ces indemnités. En réduisant la protection, les pouvoirs publics risquent d'enregistrer une perte considérable de recettes chaque année.

De heer Tonniau besluit dat de maatregel een dubbele impact heeft op werkenden: enerzijds door een vermindering van hun bescherming en anderzijds door een bijkomende druk op de overheidsfinanciën.

Mevrouw Anne Pirson (Les Engagés) herinnert eraan dat de afschaffing van de proefperiode in 2014 oorspronkelijk bedoeld was om werknemers beter te beschermen. Die maatregel heeft echter onbedoelde gevolgen gehad. Veel bedrijven hebben die afschaffing omzeild door gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of uitzendcontracten, om op die manier de werknemer vooraf te kunnen evalueren. Zo is een informele proefperiode ontstaan, die voor werknemers onzekerder en minder transparant is.

Mevrouw Pirson meent dat het wetsontwerp het mogelijk maakt om opnieuw enige flexibiliteit in te voeren in de initiële fase, binnen een bepaald kader. De invoering van een opzeggingstermijn van één week gedurende de eerste zes maanden komt overeen met een periode waarin de werknemer zich kan inwerken en werkgever en werknemer elkaar kunnen beoordelen.

De spreekster pleit voor een evenwichtige aanpak. Ze meent dat de maatregel de risico's voor werkgevers vermindert, wat indienstneming zou moeten stimuleren, terwijl de werknemers waarborgen behouden. Zo blijft het recht op een werkloosheidsuitkering behouden en wordt de bescherming op basis van anciënniteit na zes maanden volledig hersteld.

Mevrouw Pirson stipt aan dat de hervorming de arbeidsmarkt moet dynamiseren en belemmeringen voor aanwerving moet wegnemen.

Volgens de spreekster wordt met het wetsvoorstel bewust gekozen voor bevordering van de werkgelegenheid, waarbij de nadruk ligt op meer flexibiliteit bij de toegang tot de arbeidsmarkt om zo meer kansen te creëren, met name voor mensen die momenteel moeilijk werk vinden.

Mevrouw Pirson benadrukt dat de hervorming tot doel heeft een einde te maken aan een vorm van hypocrisie in het huidige systeem, waarin flexibiliteit weliswaar al bestaat, maar op een ondoorzichtige manier en vaak ten koste van de werknemers. Het wetsontwerp moet zorgen voor meer transparantie, samenhang en rechtszekerheid.

Mevrouw Pirson onderschrijft de opzet van het wetsvoorstel, maar wil toch van de minister weten waarom gedurende de eerste zes maanden een uniforme opzeggingstermijn van één week wordt behouden. Ze vraagt of de minister kan toelichten waarom de regering geen gevolg heeft gegeven aan de aanbeveling van de Raad

M. Tonniau conclut en indiquant que la mesure a un double effet sur les travailleurs: elle affaiblit leur protection et elle exerce une pression supplémentaire sur les finances publiques.

Mme Anne Pirson (Les Engagés) rappelle que la suppression de la période d'essai en 2014 visait initialement à renforcer la protection des travailleurs, mais observe que cette mesure a eu des effets indirects. Or, de nombreuses entreprises ont contourné cette suppression en recourant à des contrats à durée déterminée successifs ou à l'intérim, afin de procéder à une forme d'évaluation préalable. Cela a conduit à l'émergence d'une période d'essai informelle, plus précaire et moins transparente pour les travailleurs.

Dans ce contexte, Mme Pirson considère que le projet de loi permet de réintroduire, de manière encadrée, une phase initiale de flexibilité. L'instauration d'un délai de préavis d'une semaine durant les six premiers mois correspond à une période d'intégration et d'évaluation mutuelle entre employeur et travailleur.

L'intervenante défend une approche équilibrée, estimant que la mesure réduit les risques pour les employeurs, ce qui est de nature à encourager l'embauche, tout en maintenant des garanties pour les travailleurs. Elle insiste notamment sur le fait que les droits au chômage sont conservés et que la protection liée à l'ancienneté est pleinement rétablie après six mois.

Mme Pirson souligne que cette réforme s'inscrit dans une volonté de dynamiser le marché de l'emploi et de lever certains freins à l'embauche.

L'intervenante présente ainsi le projet comme un choix assumé en faveur de l'emploi, privilégiant une plus grande souplesse à l'entrée sur le marché du travail afin de créer davantage d'opportunités, notamment pour les personnes qui en sont aujourd'hui exclues.

Mme Pirson insiste sur le fait que la réforme vise à mettre fin à une forme d'hypocrisie du système actuel, où la flexibilité existe déjà mais de manière peu lisible et souvent au détriment des travailleurs. Le projet de loi permet de rétablir davantage de transparence, de cohérence et de sécurité juridique.

Tout en soutenant la logique du projet, Mme Pirson interroge le ministre sur le choix de maintenir un délai de préavis uniforme d'une semaine pendant les six premiers mois. Elle lui demande de préciser les raisons pour lesquelles le gouvernement n'a pas suivi la recommandation du Conseil d'État visant à introduire une

van State om een meer geleidelijke differentiatie in te voeren, met name in het licht van de rechtspraak van het Europees Comité voor Sociale Rechten.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) wijst erop dat de proefperiode in 2014 werd afgeschaft in het kader van invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden. Sindsdien is er een sterke toename geweest van interimarbeid en andere preciaire contractvormen. Door de proefperiode opnieuw in te voeren, verwacht zij dat er meer kansen ontstaan op vaste contracten.

De proefperiode kan functioneren als een kennismakingsfase voor zowel werknemer als werkgever, waarbij wordt nagegaan of de functie en de samenwerking geschikt zijn. Indien dat niet het geval is, kan de arbeidsovereenkomst binnen een korte termijn van één week worden beëindigd. Het commissielid geeft aan tevreden te zijn dat deze regeling enkel van toepassing is op nieuwe contracten.

Tegelijk stelt mevrouw Vanrobaeys dat indien men een verschuiving wil realiseren van interimcontracten naar meer vaste tewerkstelling, ook misbruiken in de interimsector, onder andere inzake dagcontracten, moeten worden aangepakt. Er bestaat hierover een unaniem advies van de sociale partners. Een dergelijke aanpak ontbreekt in de huidige hervormingen, hoewel dit ook in het regeerakkoord is opgenomen.

Wat betreft de verhouding tussen de voorliggende maatregel inzake de proefperiode en de bestaande regels rond contracten van bepaalde duur en interimarbeid, wijst mevrouw Vanrobaeys erop dat de arbeidsmarkt sinds 2014 sterk is geëvolueerd. Welke impact zal de nieuwe regeling hebben op de regels waarbij opeenvolgende contracten van bepaalde duur uiteindelijk worden omgezet in een contract van onbepaalde duur? Een gelijkaardige vraag stelt zij met betrekking tot interimarbeid, waar bij niet-naleving van bepaalde voorwaarden eveneens een contract van onbepaalde duur kan ontstaan.

Zal, tot slot, de impact van de herinvoering van de proefperiode worden gemonitord en geëvalueerd? Het is belangrijk om op termijn te onderzoeken of de maatregel effectief leidt tot meer vaste aanwervingen.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) vreest dat deze hervorming, gezien de omvang van de lopende debatten over andere wetgeving, onopgemerkt blijft. Nochtans heeft ze aanzienlijke gevolgen, met name voor jongeren.

différenciation plus progressive, notamment au regard de la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) relève que la période d'essai a été supprimée en 2014 dans le cadre de l'introduction d'un statut unique pour les ouvriers et les employés. Depuis lors, le recours au travail intérimaire et à d'autres formes de contrats précaires a fortement augmenté. Elle espère que la réintroduction de la période d'essai augmentera la probabilité de conclure des contrats à durée indéterminée.

La période d'essai peut faire office de phase d'observation, aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur, permettant de s'assurer que la fonction et la collaboration sont appropriées. Si ce n'est pas le cas, le contrat de travail pourra être résilié dans un délai court d'une semaine. La membre se réjouit que ce régime ne soit applicable qu'aux nouveaux contrats.

Par ailleurs, si l'on veut opérer un glissement des contrats intérimaires vers des emplois plus durables, Mme Vanrobaeys estime qu'il faut aussi lutter contre les abus dans le secteur de l'intérim, notamment en matière de contrats journaliers. L'avis des partenaires sociaux est unanime à ce sujet. Cette préoccupation fait défaut dans les réformes actuelles, alors qu'elle figure dans l'accord de gouvernement.

En ce qui concerne le rapport entre la mesure à l'examen en matière de période d'essai et les règles existantes concernant les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire, Mme Vanrobaeys souligne que le marché du travail a fortement évolué depuis 2014. Quel sera l'effet du nouveau régime sur les règles prévoyant que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs donne finalement lieu à un contrat à durée indéterminée? L'intervenante pose une question similaire à propos du travail intérimaire, dans le cadre duquel le non-respect de certaines conditions peut également entraîner la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Enfin, la députée demande si l'incidence de la réintroduction de la période d'essai fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation? Il sera important d'examiner à terme si la mesure contribue effectivement à augmenter le nombre de recrutements à durée indéterminée.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) craint que, compte tenu de l'ampleur des débats en cours sur d'autres textes, cette réforme passe inaperçue alors qu'elle a des conséquences significatives, en particulier pour les jeunes.

De spreekster wijst op een geleidelijke verslechtering van de voorwaarden voor toegang tot de arbeidsmarkt. Meerdere recente maatregelen hebben ertoe bijgedragen dat de onzekere arbeidssituatie van jonge werknemers is verslechterd, met name de afschaffing van de quota voor jongeren onder de 26 jaar en de ingeperkte mogelijkheden met betrekking tot de vervangingsovereenkomsten. Die ontwikkelingen maken het moeilijker om een eerste werkervaring op te doen.

Mevrouw Schlitz benadrukt tevens het ongunstige economische klimaat, dat wordt gekenmerkt door een stijging van het aantal faillissementen, een toename van de werkloosheid en een stagnerende werkgelegenheidsgroei. Bepaalde arbeidsvormen (zoals overuren of flexi-jobs) komen vooral ten goede aan werknemers die al een baan hebben, ten koste van wie wil toetreden tot de arbeidsmarkt.

Wat de inhoud van het wetsontwerp betreft, is de spreekster van oordeel dat de verkorting van de opzegtermijn tot één week gedurende de eerste zes maanden de onzekerheid op de arbeidsmarkt vergroot. Die periode komt doorgaans overeen met de nodige aanpassings- en inwerkperiode, die naargelang van de complexiteit van de taken twaalf tot achttien maanden kan duren. Ze is van oordeel dat het gebrek aan stabiliteit in die fase het voor werknemers moeilijk maakt om plannen te maken voor de toekomst, met name wat het vinden van een woning of het verkrijgen van een lening betreft.

De spreekster wijst tevens op de psychosociale gevolgen van de maatregel en vermeldt in dat verband de stress en onzekerheid die gepaard gaan met de mogelijkheid van een snel ontslag tijdens de eerste maanden van het dienstverband. Het wetsontwerp veralgemeent een vorm van onzekerheid die voorheen alleen gold voor bepaalde sectoren of specifieke situaties, met name via de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd.

Mevrouw Schlitz verwerpt het argument dat de hervorming slechts een formalisering zou behelzen van de bestaande praktijken. Ze acht het daarentegen de taak van de politici die misstanden weg te werken in plaats van ze te bekrachtigen en uit te breiden tot alle werknemers.

Ze levert daarenboven kritiek op de algemene koers van het regeringsbeleid. Dat is haars inziens gericht op het versoepelen van de arbeidsmarkt ten gunste van de werkgevers, ten koste van de zekerheid van de loopbaantrajecten. Ze benadrukt de discrepantie tussen die ontwikkeling en de strengere loopbaaneisen om recht te hebben op een volledig pensioen.

L'intervenante met en avant une dégradation progressive des conditions d'entrée sur le marché du travail. Plusieurs mesures récentes ont contribué à renforcer la précarité des jeunes travailleurs, notamment la suppression de quotas d'emploi pour les moins de 26 ans et la diminution des opportunités liées aux contrats de remplacement. Ces évolutions réduisent les possibilités d'acquérir une première expérience professionnelle.

Mme Schlitz insiste également sur un contexte économique défavorable, marqué par une hausse des faillites, une augmentation du chômage et une stagnation de la création d'emplois. Certaines formes d'emploi, comme les heures supplémentaires ou les flexi-jobs, profitent principalement aux travailleurs déjà en poste, au détriment de ceux qui cherchent à entrer sur le marché du travail.

Sur le fond du projet, l'intervenante considère que la réduction du délai de préavis à une semaine durant les six premiers mois accentue l'instabilité professionnelle. Cette période correspond généralement à un temps nécessaire d'adaptation et d'apprentissage, pouvant aller jusqu'à douze à dix-huit mois selon la complexité des fonctions. Elle estime que l'absence de stabilité durant cette phase compromet la capacité des travailleurs à se projeter, notamment pour accéder à un logement ou à un crédit.

L'intervenante met également en avant les effets psychosociaux de la mesure, évoquant le stress et l'incertitude liés à la possibilité d'un licenciement rapide durant les premiers mois d'emploi. Le projet généralise une forme d'instabilité qui, auparavant, ne concernait que certains secteurs ou situations spécifiques, notamment via les contrats à durée déterminée répétés.

Mme Schlitz rejette l'argument selon lequel la réforme ne ferait que formaliser des pratiques existantes. Elle estime au contraire que le rôle du politique est de corriger ces dérives plutôt que de les entériner et de les étendre à l'ensemble des travailleurs.

Elle critique par ailleurs une orientation globale des politiques du gouvernement axée sur la flexibilisation du marché du travail au bénéfice des employeurs, au détriment de la sécurisation des parcours professionnels. Elle souligne une incohérence entre cette évolution et les exigences accrues en matière de carrière pour l'accès à une pension complète.

De spreekster waarschuwt voor het risico op versnippering van de loopbaantrajecten, waarbij afwisselende periodes van werk en werkloosheid de werknemers kunnen benadelen op lange termijn.

Tot slot heeft mevrouw Schlitz twee belangrijke vragen voor de minister. Ze vraagt waarom geen gevolg werd gegeven aan de opmerkingen van de Raad van State en welke maatregelen worden overwogen om buitenkansseffecten te voorkomen, met name het risico dat bepaalde werkgevers opeenvolgende kortlopende arbeidsovereenkomsten sluiten om zo de kosten bij ontslag te omzeilen.

De heer Vincent Van Quickenborne (Anders.) vindt dat de bespreking van dit wetsontwerp op een interessant moment plaatsvindt, in een onzekere economische context. Er wordt een stijging van de inflatie en een vertraging van de groei verwacht. De spreker wijst daarnaast op de internationale geopolitieke spanningen, die een impact hebben op de wereldeconomie en dus ook op bedrijven en werknemers. Tegen die achtergrond moeten volgens de spreker maatregelen worden genomen die de dynamiek van de arbeidsmarkt bevorderen.

De heer Van Quickenborne vestigt de aandacht op de veranderde verwachtingen van de jongere generaties ten aanzien van werk. Zij hechten meer waarde aan flexibiliteit, het combineren van jobs en minder lineaire werkvormen. Volgens het lid speelt het wetsontwerp in op die nieuwe verzuchtingen door een aanpassingsperiode in te voeren waarin kan worden nagegaan of werkgever en werknemer bij elkaar passen.

De spreker benadrukt dat die flexibiliteit in beide richtingen werkt: terwijl de werkgever de overeenkomst in de eerste maanden gemakkelijker kan beëindigen, heeft ook de werknemer de mogelijkheid om een baan die niet bij hem past, sneller op te zeggen. Hij beschrijft de maatregel dan ook als evenwichtig en gunstig voor beide partijen.

Op economisch vlak betwist het lid de kritiek dat een en ander kosten met zich kan brengen voor de overheidsfinanciën. Hij voert aan dat de beperking van de aanwervingsrisico's werkgevers zal stimuleren om sneller mensen in dienst te nemen, wat zou kunnen leiden tot een toename van het aantal actieve werknemers en daarmee ook van de ontvangsten uit sociale bijdragen. De maatregel is in het bijzonder belangrijk om langdurig werkzoekenden een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt te bieden.

Volgens de spreker past de hervorming ook in een context van een snel veranderende economie als gevolg van de digitalisering en de ontwikkeling van artificiële

L'intervenante alerte sur le risque de fragmentation des trajectoires professionnelles, avec des successions de périodes d'emploi et de chômage susceptibles de pénaliser les travailleurs à long terme.

En conclusion, Mme Schlitz interroge le ministre sur deux points principaux: les raisons pour lesquelles les remarques du Conseil d'État n'ont pas été suivies, et les mesures envisagées pour éviter les effets d'aubaine, notamment le risque que certains employeurs enchaînent des contrats de courte durée afin d'éviter les coûts liés au licenciement.

M. Vincent Van Quickenborne (Anders.) considère que l'examen de ce projet de loi arrive à un moment intéressant, dans un contexte économique incertain. On attend une hausse de l'inflation ainsi qu'un ralentissement de la croissance. L'intervenant évoque également l'impact des tensions géopolitiques internationales sur l'économie mondiale, qui vont affecter les entreprises et les travailleurs. Dans ce contexte, l'intervenant estime nécessaire de prendre des mesures favorisant la dynamique du marché du travail.

M. Van Quickenborne met en avant l'évolution des attentes des jeunes générations vis-à-vis du travail. Celles-ci privilégient davantage la flexibilité, les combinaisons d'emplois et des formes de travail moins linéaires. Pour le membre, le projet de loi répond à ces nouvelles aspirations en introduisant une période d'adaptation permettant de vérifier l'adéquation entre l'employeur et le travailleur.

L'intervenant insiste sur le fait que cette flexibilité fonctionne dans les deux sens: si l'employeur peut mettre fin plus facilement au contrat durant les premiers mois, le travailleur dispose également de la possibilité de quitter plus rapidement un emploi qui ne lui convient pas. Il présente dès lors la mesure comme équilibrée et bénéfique pour les deux parties.

Sur le plan économique, il conteste les critiques relatives à un éventuel coût pour les finances publiques. Il avance au contraire que la réduction des risques liés à l'embauche incitera les employeurs à recruter plus rapidement, ce qui pourrait entraîner une augmentation du nombre de travailleurs actifs et, par conséquent, des recettes issues des cotisations sociales. Il souligne en particulier l'intérêt de cette mesure pour faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée.

Il inscrit également la réforme dans un contexte de transformation rapide de l'économie, notamment sous l'effet de la numérisation et du développement de

intelligentie, die de arbeidsmarkt ingrijpend veranderen. Die ontwikkelingen vragen om flexibelere instrumenten waarmee bedrijven zich snel kunnen aanpassen.

De heer Van Quickenborne beschouwt het wetsontwerp als een rechtvaardige maatregel die is aangepast aan de huidige realiteit van de arbeidsmarkt.

In het verleden bestond er al een soort informele proefperiode, die berustte op weinig transparante afspraken tussen werkgevers en werknemers. Die situatie leidde weleens tot problemen. De spreker is dan ook van mening dat het wetsontwerp de verdienste heeft een duidelijk en transparant kader te creëren.

De heer Van Quickenborne betwist de opvatting dat de hervorming erop gericht zou zijn de rol van uitzendwerk te beperken. Hij benadrukt juist het belang van die sector, die hij beschouwt als complementair aan de proefperiode. Hij onderscheidt twee vormen van flexibiliteit bij de toetreding tot de arbeidsmarkt: uitzendwerk, vóór het sluiten van een arbeidsovereenkomst, en de proefperiode, tijdens de looptijd van de overeenkomst. Volgens hem bevordert de combinatie van beide systemen de toegang tot werk, met name voor groepen die verder van de arbeidsmarkt af staan.

De heer Van Quickenborne benadrukt de positieve rol die uitzendwerk de afgelopen decennia heeft gespeeld bij de integratie van tal van werknemers op de arbeidsmarkt, ondanks de bedenkingen van bepaalde politieke partijen in het verleden.

Hij stelt de minister voorts een aantal vragen. Hij wijst er onder meer op dat in de documenten over het wetsontwerp een stellingname van de Nationale Arbeidsraad ontbreekt en wil vernemen wat het advies van de sociale partners is met betrekking tot deze hervorming.

De spreker vestigt ook de aandacht op de recente evolutie van de werkzaamheidsgraad in België. Hij constateert een daling tussen het tweede en het derde kwartaal van 2025, van 73,3 % naar 72,7 %. Dat baart hem zorgen, temeer daar in de voorgaande jaren tijdens dezelfde periode een omgekeerde trend waarneembaar was. Hij vraagt de minister wat de oorzaken van die daling zijn, wetende dat de regering zich tot doel had gesteld een werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken.

Tot slot gaat hij in op de besprekingen over een eventuele aanscherping van de regelgeving rond uitzendwerk. Hij vraagt de minister of op dat gebied strengere regels worden overwogen en, zo ja, hoe die er dan precies uit zouden zien.

l'intelligence artificielle, qui entraînent des mutations importantes sur le marché du travail. Ces évolutions exigent des outils plus souples permettant aux entreprises de s'adapter rapidement.

M. Van Quickenborne considère que le projet de loi constitue une mesure juste et adaptée aux réalités actuelles du marché du travail.

Par le passé, il existait déjà une forme de période d'essai informelle, reposant sur des arrangements peu transparents entre employeurs et travailleurs. Cette situation pouvait poser problème: l'intervenant considère dès lors que le projet de loi a le mérite d'instaurer un cadre clair et transparent.

M. Van Quickenborne conteste l'idée selon laquelle la réforme viserait à limiter le rôle du travail intérimaire. Il défend au contraire l'importance de ce secteur, qu'il considère comme complémentaire à la période d'essai. Il distingue ainsi deux formes de flexibilité à l'entrée sur le marché du travail: le travail intérimaire, avant la conclusion d'un contrat, et la période d'essai, au sein même du contrat. Selon lui, la combinaison de ces mécanismes favorise l'accès à l'emploi, notamment pour les groupes plus éloignés du marché du travail.

M. Van Quickenborne insiste sur le rôle positif du travail intérimaire dans l'insertion professionnelle de nombreux travailleurs au cours des dernières décennies, en dépit des réserves exprimées historiquement par certains partis politiques.

Il formule ensuite plusieurs interrogations à l'attention du ministre. Il relève notamment l'absence apparente de prise de position du Conseil national du travail dans les documents relatifs au projet de loi, et souhaite connaître l'avis des partenaires sociaux sur la réforme.

L'intervenant attire également l'attention sur l'évolution récente du taux d'emploi en Belgique. Il constate une baisse entre le deuxième et le troisième trimestre de 2025, passant de 73,3 % à 72,7 %, ce qu'il juge préoccupant, d'autant plus que les années précédentes montraient une tendance inverse sur la même période. Il interroge le ministre sur les raisons de cette diminution, en lien avec l'objectif gouvernemental d'atteindre un taux d'emploi de 80 %.

Enfin, il évoque les discussions relatives à un éventuel renforcement de la réglementation du travail intérimaire. Il demande au ministre si des règles plus strictes sont envisagées dans ce domaine et, le cas échéant, quelles en seraient les modalités.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) is verbaasd over het betoog van de heer Van Quickenborne. Dit wetsontwerp wordt afgeschilderd als een manier om het gebruik van uitzendarbeid terug te schroeven door weer sterker in te zetten op directe indienstneming met vaste contracten, in combinatie met een proefperiode. De spreekster is van mening dat de visie die de heer Van Quickenborne eropna houdt, met name eerst uitzendwerk en dan een vast contract na een proefperiode, niet strookt met die doelstelling en net voor meer onzekerheid zal zorgen.

Wat is immers de logica van een dergelijk systeem? Hoelang moet het volgens de heer Van Quickenborne eigenlijk duren vooraleer een werkgever en een werknemer weten of ze bij elkaar passen? Het is toch niet nodig om dan al die periodes van flexibiliteit op te stapelen?

Ze geeft ook aan dat ze niet tegen uitzendarbeid an sich is, zolang het systeem maar correct wordt gebruikt. Waar ze wel tegen is, dat zijn de misbruiken van de voorbije jaren, men denke aan het herhaalde gebruik van opeenvolgende dagcontracten, wat ertoe leidde dat werknemers soms jarenlang in onzekerheid verkeerden.

Dergelijke praktijken hebben concrete gevolgen. Ze verwijst naar werknemers die dag na dag op een bericht zitten te wachten om te weten of ze de dag nadien kunnen werken. Dat maakt het bijzonder moeilijk om plannen te maken.

Mevrouw Vanrobaeys herinnert eraan dat er al maatregelen zijn genomen om dat misbruik aan banden te leggen, met name op basis van een advies van de Nationale Arbeidsraad. Daardoor is het aantal dagcontracten intussen afgenomen. Dat neemt niet weg dat men nieuwe manieren heeft gevonden om de regels te omzeilen, bijvoorbeeld door vaker gebruik te maken van contracten van korte duur (met name van twee dagen). Ook buiten de uitzendsector vindt die praktijk trouwens ingang.

De sociale partners, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde, vragen unaniem om dat misbruik aan te pakken, zoals ook in het regeerakkoord staat.

Tot besluit pleit mevrouw Vanrobaeys voor consistentie: als de wetgever meer flexibiliteit inbouwt via de proefperiode, dan moet hij eveneens de regels voor onzekere arbeidsvormen aanscherpen teneinde voor de betrokken werknemers een minimum aan stabiliteit te waarborgen.

De heer Vincent Van Quickenborne (Anders.) betwist de opvatting dat uitzendwerk alleen als tijdelijke optie

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) est étonnée par l'intervention de M. Van Quickenborne: ce projet de loi est présenté comme un moyen de réduire le recours au travail intérimaire en favorisant l'engagement direct via des contrats à durée indéterminée assortis d'une période d'essai. L'intervenante estime que la vision défendue par M. Van Quickenborne, qui consiste à combiner intérim et période d'essai, va à l'encontre de cet objectif en cumulant les formes de précarité.

Mme Vanrobaeys questionne la cohérence d'un tel modèle, en s'interrogeant sur la durée totale nécessaire pour évaluer adéquatement la relation de travail entre employeur et travailleur si plusieurs phases successives de flexibilité sont additionnées.

L'intervenante précise ne pas être opposée au travail intérimaire en tant que tel, lorsqu'il est utilisé conformément à sa finalité. Toutefois, elle dénonce les abus constatés ces dernières années, notamment le recours répété à des contrats journaliers successifs, qui ont maintenu certains travailleurs dans une situation d'incertitude prolongée, parfois pendant de nombreuses années.

Elle décrit les conséquences concrètes de ces pratiques, évoquant des travailleurs contraints de dépendre quotidiennement d'une confirmation par message pour savoir s'ils pourront travailler, ce qui rend toute projection de vie difficile.

Mme Vanrobaeys rappelle que des mesures ont déjà été prises pour limiter ces abus, notamment sur la base d'un avis du Conseil national du travail, ce qui a contribué à réduire le nombre de contrats journaliers. Elle souligne toutefois que de nouveaux contournements apparaissent, avec un recours accru à des contrats de courte durée, notamment de deux jours, y compris en dehors du secteur de l'intérim.

Les partenaires sociaux, tant du côté des employeurs que des travailleurs, demandent unanimement de s'attaquer à ces pratiques, conformément aux engagements repris dans l'accord de gouvernement.

En conclusion, elle plaide pour une approche cohérente: si le législateur introduit davantage de flexibilité via la période d'essai, il doit également renforcer les règles encadrant les formes d'emploi précaires, afin de garantir un minimum de stabilité aux travailleurs.

M. Vincent Van Quickenborne (Anders.) conteste la vision selon laquelle le travail intérimaire devrait se limiter

zou mogen worden gebruikt, bijvoorbeeld om afwezig te vervangen of activiteitspieken op te vangen. Die tijd is voorbij. Uitzendarbeid is thans cruciaal om in de arbeidsmarkt te stappen en wordt door bedrijven bovendien gebruikt als kanaal om kandidaten in dienst te nemen, te evalueren en te selecteren alvorens ze eventueel een vast contract aan te bieden.

Uitzendbedrijven hebben in dat opzicht een bepalende rol: ze doen een eerste schifting, matchen werknemers en werkgevers en fungeren zelfs deels als hr-dienst. In veel gevallen leiden uitzendjobs bovendien tot een vaste betrekking.

De sector speelt ook een belangrijke rol in de arbeidsintegratie van bepaalde bevolkingsgroepen. Dankzij de groei van de uitzendarbeid is de werkzaamheidsgraad van die mensen er de voorbije jaren op vooruitgegaan.

In reactie op het voorstel om de sector aan bijkomende regels te onderwerpen, waarschuwt hij voor overregulering. Uiteraard moeten de uitwassen worden aangepakt, maar de heer Van Quickenborne is er geen voorstander van om een alles welbeschouwd goed draaiende en nuttige sector nieuwe algemeen geldende beperkingen op te leggen.

Volgens hem eist mevrouw Vanrobaeys die beteugeling van de uitzendsector louter als pasmunt voor de herinvoering van de proeftijd, wat hij betreurt. Volgens hem is het immers een en-enverhaal. Uitzendarbeid en de proefperiode kunnen volgens de spreker perfect naast elkaar bestaan en elkaar aanvullen, teneinde de arbeidsmarkt flexibeler te maken.

De heer Van Quickenborne pleit tot besluit voor de instandhouding van een sterke en weinig belemmerde uitzendsector, met dien verstande dat elk misbruik moet worden aangepakt.

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) plaatst de hervorming in een bredere context van arbeidsmarkthervormingen die volgens haar nodig zijn om de werkzaamheidsgraad richting 80 % te brengen. Het arbeidsrecht is op bepaalde vlakken verouderd. Tegelijk merkt het lid op dat het wenselijker zou zijn geweest om de hervormingen in één samenhangend pakket te behandelen, zodat een meer evenwichtig debat mogelijk was, in plaats van de maatregelen gefaseerd in te voeren.

In eerdere adviezen wezen de sociale partners bij de afschaffing van de proefperiode op mogelijke gevolgen

à des besoins ponctuels, tels que les remplacements ou les pics d'activité. Selon lui, cette conception est dépassée. Le travail intérimaire constitue une manière essentielle d'accéder à l'emploi, permettant aux entreprises de recruter, d'évaluer et de sélectionner des candidats avant une éventuelle embauche durable.

M. Van Quickenborne met en avant le rôle structurant du secteur intérimaire, notamment en matière de présélection, de mise en relation entre employeurs et travailleurs, et même de gestion des ressources humaines. Il souligne également que, dans de nombreux cas, les missions d'intérim débouchent sur des emplois fixes.

Il insiste sur la contribution du secteur à l'intégration de certains publics sur le marché du travail. Il considère que le développement du travail intérimaire a permis d'augmenter leur taux d'emploi ces dernières années.

Réagissant aux propositions visant à encadrer davantage le secteur, il met en garde contre une régulation excessive. S'il reconnaît que les abus doivent être combattus, il estime qu'il ne faut pas pour autant imposer de nouvelles contraintes généralisées à un secteur qu'il juge globalement performant et utile.

Il interprète la position de Mme Vanrobaeys comme une volonté de limiter le recours à l'intérim en contrepartie de l'introduction de la période d'essai, ce qu'il rejette. Il considère qu'il s'agit d'une mauvaise approche, estimant que les deux instruments – travail intérimaire et période d'essai – doivent être maintenus et complémentaires pour garantir une plus grande fluidité du marché du travail.

En conclusion, M. Van Quickenborne plaide pour le maintien d'un secteur intérimaire fort et peu contraint, tout en reconnaissant la nécessité de lutter contre les abus avérés.

Mme Nathalie Muylle (cd&v) replace la réforme à l'examen dans le contexte plus large des réformes du marché du travail qui, à ses yeux, sont nécessaires pour porter le taux d'emploi à 80 %. La membre souligne que le droit du travail est obsolète à certains égards. Dans le même temps, elle fait observer qu'il aurait été préférable de traiter toutes les réformes dans un ensemble cohérent, pour permettre un débat plus équilibré, plutôt que de prévoir une mise en œuvre par étapes des mesures.

Dans des avis antérieurs rendus dans le cadre de la suppression de la période d'essai, les partenaires

zoals een toename van interimarbeid en zelfs een terughoudendheid bij werkgevers om aan te werven.

Mevrouw Muylle ziet echter ook voordelen voor werknemers. Zo gaat zij in tegen de stelling dat de maatregel jongeren kwetsbaarder zou maken. De jeugdwerkloosheid de afgelopen jaren met meer dan 10.000 personen gestegen en er bestaat een zekere terughoudendheid om jongeren een vast contract aan te bieden. De voorliggende maatregel kan net bijdragen tot meer kansen voor jongeren en een snellere doorstroom naar vaste tewerkstelling.

Ook kan de hervorming van de proefperiode kansen creëren voor werklozen en mensen die zeer ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt. Groepen kansen kan creëren. Nieuwe werknemers uit deze kansengroepen beginnen vaak zeer gemotiveerd zijn, maar tussen de derde en zesde maand ontstaan soms moeilijkheden, vooral bij kwetsbare groepen. Dit kan leiden tot een verhoogde uitstroom in die periode. De voorliggende maatregel zou volgens haar werkgevers meer flexibiliteit geven om met dergelijke situaties om te gaan en tegelijk meer bereidheid creëren om mensen kansen te geven.

Het commissielid beschouwt de hervorming dan ook als een positieve maatregel binnen een bredere hervormingsagenda. Tegelijk pleit zij voor een grondige evaluatie van de effecten, aangezien de arbeidsmarkt vandaag fundamenteel anders functioneert dan op het moment van de afschaffing van de proefperiode. Zowel werkgevers als werknemers hebben volgens haar andere verwachtingen ontwikkeld, wat een evaluatie des te relevanter maakt.

Met betrekking tot interimarbeid erkent mevrouw Muylle dat dit een belangrijk element vormt binnen een flexibel arbeidsmarktbeleid. Zij uit een bezorgdheid over bepaalde praktijken, onder meer in de publieke sector, zoals de niet-aanwerving, die volgens haar problematisch is en ook door werkgevers zelf als onaanvaardbaar worden beschouwd. Er moeten oplossingen komen die een rechtszekerheid bieden aan zowel werkgevers als werknemers en die de arbeidsmobiliteit bevorderen.

Tot slot stelt het commissielid twee concrete vragen. Enerzijds vraagt zij om een evaluatie van de maatregel. Anderzijds verwijst zij naar opmerkingen van het Europees Comité voor Sociale Rechten en de Raad van State, die aangeven dat een opzegtermijn van één

sociaux avaient mis en garde contre les conséquences éventuelles de cette suppression, par exemple une augmentation du travail intérimaire, voire une réticence à engager dans le chef des employeurs.

Mme Muylle estime pour sa part que la réintroduction de la période d'essai présente aussi des avantages pour les travailleurs. Elle réfute ainsi l'affirmation selon laquelle cette mesure accentuerait la vulnérabilité des jeunes. Une hausse de plus de 10.000 jeunes chômeurs a été enregistrée ces dernières années, et l'on constate une certaine réticence à proposer un contrat fixe aux jeunes. La mesure à l'examen pourrait précisément contribuer à offrir davantage d'opportunités aux jeunes et à accélérer leur transition vers un emploi stable.

La réforme de la période d'essai pourrait aussi offrir des opportunités aux chômeurs et aux personnes très éloignées du marché du travail. Les nouveaux travailleurs issus de ces groupes à risque sont souvent très motivés au départ, mais des difficultés apparaissent parfois entre le troisième et le sixième mois, surtout parmi les groupes vulnérables. Cela peut entraîner un pourcentage de départ accru pendant cette période. Selon la membre, la mesure à l'examen offrirait aux employeurs plus de flexibilité pour gérer ces situations tout en les incitant davantage à accorder une chance à ces personnes.

La membre considère donc cette réforme comme une mesure positive s'inscrivant dans un train de réformes plus large. Parallèlement, elle préconise une évaluation approfondie des effets de cette mesure, étant donné que le fonctionnement du marché du travail a fondamentalement changé par rapport à l'époque où la période d'essai a été supprimée. Elle considère en effet qu'aussi bien les employeurs que les travailleurs ont développé d'autres attentes, ce qui rend une évaluation d'autant plus pertinente.

Concernant le travail intérimaire, Mme Muylle reconnaît qu'il s'agit d'un élément majeur d'une politique de flexibilisation du marché du travail. Elle exprime toutefois des inquiétudes quant à certaines pratiques, notamment dans le secteur public, comme le non-recrutement, qu'elle juge problématique et que les employeurs eux-mêmes considèrent comme inacceptable. Il faut trouver des solutions qui offrent de la sécurité juridique aux employeurs et aux travailleurs, et qui favorisent la mobilité professionnelle.

Enfin, la membre formule deux demandes concrètes. Elle souhaite d'abord une évaluation de la mesure à l'examen. Elle renvoie ensuite aux observations du Comité européen des droits sociaux et du Conseil d'État, qui indiquent qu'un préavis d'une semaine qui serait

week, met name tussen de derde en zesde maand, mogelijk niet in verhouding staat tot de opgebouwde anciënniteit. Hoe robuust is de voorliggende maatregel juridisch gezien? Het is belangrijk te vermijden dat de maatregel ter discussie wordt gesteld, bijvoorbeeld voor het Grondwettelijk Hof.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) reageert op de stelling dat de maatregel de tewerkstellingsgraad bij jongeren zou verhogen. Volgens haar is dit niet het geval. De maatregel komt in de eerste plaats tegemoet aan de behoefte van werkgevers om werknemers tijdens de eerste zes maanden gemakkelijker te kunnen ontslaan.

Het lid wijst erop dat er vandaag al mogelijkheden bestaan om de geschiktheid van een werknemer te evalueren, bijvoorbeeld via contracten van bepaalde duur, die nadien kunnen worden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Dit systeem biedt reeds voldoende ruimte om werknemers te testen zonder bijkomende versoepelingen.

Daarnaast stelt het commissielid dat er geen duidelijk plan lijkt te zijn om de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt daadwerkelijk te bevorderen. Integendeel, zij meent dat starters door deze maatregel benadeeld worden. Zullen er in bijkomende maatregelen worden voorzien om de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt effectief te verbeteren?

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) verduidelijkt dat het activeren van jongeren op de arbeidsmarkt een regionale bevoegdheid is.

B. Antwoorden van de minister

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, gaat in op de verschillende vragen.

Betreffende de vraag van de heer Ronse over het meerekenen van periodes van uitzendwerk, geeft de minister aan dat artikel 37/4 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten stelt dat de periode van tewerkstelling als anciënniteit van de uitzendkracht wordt meegenomen voor zover de periodes van inactiviteit niet meer dan 7 dagen bedragen.

Aangaande de vragen van de heren Ronse en Tonniau over de opschorting van de opzegtermijn in geval van ziekte, stipt de minister aan dat de duur van de opzegtermijn vastligt op basis van de anciënniteit op de dag vóór de start van de opzegging.

presté entre le troisième et le sixième mois d'occupation pourrait ne pas être proportionnel à l'ancienneté accumulée. Quelle est la solidité juridique de la mesure à l'examen? Il importe d'éviter que celle-ci soit contestée, par exemple devant la Cour constitutionnelle.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) réagit à l'affirmation selon laquelle cette mesure permettrait d'augmenter le taux d'emploi des jeunes. Elle considère que cela ne sera pas le cas. Cette mesure répond avant tout au besoin des employeurs de pouvoir licencier plus facilement des travailleurs durant les six premiers mois de leur occupation.

La membre souligne qu'il existe déjà aujourd'hui des possibilités d'évaluer l'aptitude d'un travailleur, par exemple grâce aux contrats à durée déterminée, qui peuvent ensuite être transformés en contrat à durée indéterminée. Ces contrats offrent déjà suffisamment de marge de manœuvre pour mettre à l'épreuve l'aptitude des travailleurs, sans que des assouplissements complémentaires soient nécessaires.

Par ailleurs, la membre considère qu'aucun plan clair ne semble prévu pour favoriser réellement l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Elle estime au contraire que la mesure à l'examen portera préjudice aux nouveaux travailleurs. Des mesures additionnelles seront-elles prévues pour améliorer efficacement les chances des jeunes sur le marché du travail?

Mme Nathalie Muylle (cd&v) précise que l'activation des jeunes sur le marché du travail est une compétence régionale.

B. Réponses du ministre

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, revient sur les différentes questions.

Concernant la question de M. Ronse sur la prise en compte des périodes de travail intérimaire, le ministre indique que l'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail prévoit toutefois déjà que les périodes d'occupation sont prises en compte comme ancienneté pour le travailleur intérimaire, pour autant que les périodes d'inactivité ne dépassent pas 7 jours.

Concernant les questions de MM. Ronse et Tonniau sur la suspension du préavis en cas de maladie, le ministre souligne que la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté au jour précédant le début du préavis.

Wordt de werknemer daarna ziek, dan wordt de opzegtermijn opgeschort (bij opzegging door de werkgever) en schuift de einddatum van het contract op, maar de duur (aantal weken) verandert niet.

Aangaande de vragen van de heren Moons en Van Quickenborne over het ontbreken van een advies van de sociale partners, geeft de minister aan dat hij de sociale partners op 7 mei 2025 om een advies heeft gevraagd. Op 9 september heeft hij hen aan die vraag herinnerd. Hij betreurt dat de sociale partners geen advies hebben gegeven, maar vindt dat dat hun eigen verantwoordelijkheid is.

De minister heeft voor de diverse hervormingen systematisch het advies van de sociale partners gevraagd, niet enkel omdat het moet, maar ook omdat hij dat wil. Dat is ook de reden waarom de minister een herinnering heeft gestuurd en niet onmiddellijk heeft voortgewerkt aan de wettekst.

De minister hecht veel belang aan de input van de sociale partners, want hij wil dat de wetgeving correct en praktisch toepasbaar is. De minister meent dat zulks afdoend is aangetoond in de andere wetsontwerpen die hij aan het Parlement heeft voorgelegd.

Aangaande de vraag van de heer Moons over de overheveling van het arbeidsmarktbeleid naar de deelstaten, geeft de minister aan dat dat niet zal gebeuren. Om te beginnen staat dat niet in het regeerakkoord. Bovendien zou dat ook geen goed idee zijn, want het arbeidsrecht is een federale bevoegdheid en trekt de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk voor alle werknemers in heel het land.

Wat de vragen over de opmerkingen van de Raad van State over artikel 23 van de Grondwet en het Europees Sociaal Handvest betreft, geeft de minister aan dat de kritiek van de Raad van State werd weerlegd in de memorie van toelichting.

Vooreerst moet erop worden gewezen dat de Raad van State de verantwoording van de gemachtigde bijtreedt en stelt dat de maatregel bijdraagt tot lagere drempels voor indienstneming en tot een krachtigere arbeidsmarktdynamiek.

De Raad van State merkt voorts op dat het aan de opstellers van het voorontwerp toekomt om de verkorting van de opzegtermijn meer te differentiëren naargelang van de anciënniteit, opdat niet alle werknemers met

Si le travailleur tombe ensuite malade, cela suspend le préavis (en cas de préavis donné par l'employeur) et reporte la date de fin du contrat, mais la durée (le nombre de semaines) ne change pas.

Concernant les questions de MM. Moons et Van Quickenborne sur l'absence d'avis des partenaires sociaux, le ministre indique avoir demandé aux partenaires sociaux de rendre un avis le 7 mai 2025. Le 9 septembre 2025, le ministre a fait un rappel de cette demande. Le ministre regrette que les partenaires sociaux n'aient pas rendu d'avis, mais cela relève de leur propre responsabilité.

Le ministre a, pour les différentes réformes, systématiquement sollicité l'avis des partenaires sociaux, non seulement parce que c'est une obligation, mais aussi et surtout parce que je le souhaite. C'est également la raison pour laquelle le ministre a envoyé un rappel et n'a pas poursuivi immédiatement l'élaboration de ce texte de loi.

Le ministre explique attacher une grande importance à leur contribution, afin que les textes législatifs soient corrects et applicables en pratique. Le ministre estime que cela a été suffisamment démontré dans les autres projets de loi qu'il a soumis à ce Parlement.

Concernant la question de M. Moons relative à la régionalisation de la politique de l'emploi, le ministre indique que la politique du marché du travail ne sera pas transférée aux entités fédérées. Tout d'abord, parce que cela ne figure pas dans l'accord de gouvernement. En outre, ce ne serait pas une bonne idée: le droit du travail est une compétence fédérale et garantit des conditions de rémunération et de travail identiques pour tous les travailleurs sur l'ensemble du territoire.

Concernant les questions relatives aux remarques du Conseil d'État sur l'article 23 de la Constitution et la Charte sociale européenne, le ministre indique que les critiques du Conseil d'État ont également été réfutées dans l'exposé des motifs.

Tout d'abord, il convient de souligner que le Conseil d'État adhère à la justification avancée par le délégué et considère que la mesure contribue à abaisser les seuils à l'embauche et à renforcer la dynamique du marché du travail.

Le Conseil relève toutefois qu'il appartient aux auteurs de l'avant-projet de mieux différencier la réduction du délai de préavis en fonction de l'ancienneté, afin que tous les travailleurs ayant jusqu'à six mois d'ancienneté

een anciënniteit tot zes maanden terugvallen op slechts één week, en dat de opstellers hun keuze dienen te verantwoorden.

Uit de besprekingen met de diensten van de minister kwam duidelijk naar voren dat de Raad van State vraagt om voor bepaalde werknemers in een afwijking te voorzien. De Raad van State geeft echter niet aan voor welke categorieën van werknemers dat dan moet gebeuren.

De vraag rijst dus hoe dat onderscheid zou moeten gebeuren en op basis van welke criteria. Elk onderscheid zal immers de toets met het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod moeten doorstaan, wat geenszins voor de hand ligt aangezien het advies in deze niets voorschrijft.

Voorts zou een afwijkende regeling voor bepaalde werknemers de toepassing van de regels in de dagelijkse realiteit enorm complex maken, wat geenszins de bedoeling kan zijn.

Wat het Europees Comité voor Sociale Rechten betreft, kan erop worden gewezen dat dit comité in 2022 heeft geoordeeld dat de Belgische regelgeving in overeenstemming was met het Handvest.

Met betrekking tot de vaststelling dat het comité van mening is dat een opzegtermijn van één week onvoldoende is voor werknemers met minder dan zes maanden anciënniteit, benadrukt de minister dat het hier gaat om de situatie in Portugal in 1995, dus meer dan 30 jaar geleden.

De minister verwijst ook naar de proefperiodes in de buurlanden:

— in Nederland bedraagt de proefperiode maximaal twee maanden en kan de arbeidsovereenkomst in die periode zonder opzeggingstermijn worden opgezegd;

— in Duitsland bedraagt de proefperiode zes maanden en de opzeggingstermijn twee weken;

— in Frankrijk varieert de proefperiode van twee tot vier maanden naargelang van de functie, met een opzeggingstermijn van 24 tot 48 uur.

Met dit wetsontwerp brengt de regering de Belgische regels in overeenstemming met die van onze buurlanden.

Met betrekking tot de beslissingen van het Europees Comité voor Sociale Rechten moet worden benadrukt dat die weliswaar een bepaald gezag en gewicht hebben, maar geen algemeen juridisch bindende kracht.

ne soient pas soumis à un délai uniforme d'une semaine, et que ce choix doit être dûment justifié.

Des discussions menées avec les services du ministre à propos de cet avis ont clairement fait apparaître que le Conseil d'État invite à prévoir une dérogation pour certains travailleurs, sans toutefois indiquer pour quelles catégories cela devrait être le cas.

Se pose dès lors la question de savoir comment opérer cette distinction et sur base de quels critères. En effet, toute différenciation devra respecter le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, ce qui n'est pas évident dès lors que l'avis ne fournit aucune orientation à cet égard.

Par ailleurs, l'instauration d'un régime dérogatoire pour certains travailleurs rendrait l'application des règles nettement plus complexe dans la pratique quotidienne, ce qui ne peut être l'objectif recherché.

En ce qui concerne le Comité européen des droits sociaux: ce Comité a estimé en 2022 que la réglementation belge était conforme à la Charte.

En ce qui concerne le constat selon lequel le Comité considère qu'un délai de préavis d'une semaine est insuffisant pour les travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté, le ministre tient à souligner qu'il s'agit de la situation portugaise en 1995, soit il y a plus de 30 ans.

Le ministre renvoie également aux périodes d'essai dans les pays voisins, à savoir:

— aux Pays-Bas, la période d'essai est de deux mois maximum et le contrat de travail peut être résilié immédiatement sans délai de préavis;

— en Allemagne, la période d'essai est également de six mois et le délai de préavis est de deux semaines;

— en France, la période d'essai varie selon la fonction de deux à quatre mois, avec un délai de préavis de 24 à 48 heures.

Avec ce projet de loi, le gouvernement remet les règles belges en conformité avec celles de nos pays voisins.

Enfin, s'agissant des décisions du Comité européen des droits sociaux, il convient de souligner qu'elles ont certes une certaine autorité et un certain poids, mais qu'elles ne revêtent pas de force juridiquement contraignante générale.

Tot slot wijst de minister erop dat deze maatregel een getrouwe uitvoering van het regeerakkoord is.

In antwoord op de vraag van mevrouw Thémont over de beoordeling van de impact op het inkomstenverlies geeft de minister aan dat strenge regelgeving op het gebied van aanwerving en ontslag een rem zet op het indienstnemingsbeleid van werkgevers. De minister verwacht van deze maatregel dan ook een positief effect.

De inspecteur van Financiën die over dit wetsontwerp een advies heeft gegeven, heeft ter zake geen opmerking geformuleerd. Hij was het trouwens die uitdrukkelijk heeft verwezen naar de voormelde studie van het IMF. Momenteel heeft de minister geen weet van een studie die het tegendeel aantoonde.

Met betrekking tot de vraag van mevrouw Thémont over de ongelijkheid tussen twee werknemers die met een paar weken verschil in dienst zijn getreden, benadrukt de minister dat het rechtszekerheidsbeginsel vereist dat een wetswijziging geen invloed heeft op lopende overeenkomsten. Daarom is de nieuwe opzeggingstermijn slechts van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden gesloten vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Het feit dat twee werknemers binnen hetzelfde bedrijf aan verschillende voorwaarden zijn onderworpen, is niet nieuw, maar een logisch gevolg van de wetgeving, waarvan de regels wijzigen vanaf de inwerkingtreding ervan.

Met betrekking tot het voorbeeld van de heer Tonniau over opeenvolgende uitzendcontracten is de minister van oordeel dat die bewering niet juist is. Als iemand eerst zes maanden als uitzendkracht werkt en daarna vast in dienst wordt genomen, wordt de als uitzendkracht opgebouwde anciënniteit meegeteld en dus behouden, overeenkomstig artikel 37/4 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Indien iemand in een dergelijke situatie na zijn definitieve indiensttreding wordt ontslagen, heeft hij al een anciënniteit van meer dan zes maanden opgebouwd. De in artikel 37/4, § 1, bepaalde langere opzeggingstermijnen zullen dan van toepassing zijn.

Met betrekking tot de vraag van de heer Tonniau over de begrotingskosten herinnert de minister eraan dat de verkorting van de opzegtermijn enkel geldt voor werknemers met een anciënniteit tussen drie en zes maanden. De overige opzegtermijnen blijven ongewijzigd.

Enfin, le ministre à souligner que cette mesure constitue une mise en œuvre fidèle de l'accord de gouvernement.

Concernant la question de Mme Thémont sur l'évaluation de l'impact en perte de revenus, le ministre indique qu'une réglementation stricte en matière de recrutement et de licenciement freine la politique d'embauche des employeurs. Le ministre attend dès lors de cette mesure un effet positif.

L'inspecteur des Finances qui a rendu un avis sur ce projet de loi n'a formulé aucune remarque à ce sujet. C'est d'ailleurs lui qui a explicitement fait référence à cette étude du FMI. À ce jour, le ministre n'a pas connaissance d'une étude démontrant le contraire.

Concernant la question de Mme Thémont sur l'inégalité entre deux travailleurs engagés à quelques semaines d'écart, le ministre souligne que le principe de sécurité juridique exige qu'une modification législative n'intervienne pas dans des contrats en cours. C'est pourquoi le nouveau délai de préavis ne s'applique qu'aux contrats de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de cette loi.

Le fait que deux travailleurs au sein d'une même entreprise soient soumis à des conditions différentes n'a rien de nouveau; il s'agit d'une conséquence normale de la législation, dont les règles changent dès leur entrée en vigueur.

Concernant l'exemple de M. Tonniau sur les contrats intérimaires successifs, le ministre considère que l'affirmation de M. Tonniau n'est pas correcte. Si une personne travaille d'abord pendant six mois comme intérimaire et est ensuite engagée de manière permanente, l'ancienneté acquise en tant qu'intérimaire est prise en compte et donc maintenue, conformément à l'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail.

En d'autres termes, si, après son engagement définitif, cette personne est ensuite licenciée par l'employeur, elle comptera déjà une ancienneté de plus de six mois. Les délais de préavis plus élevés prévus à l'article 37/4, § 1^{er}, seront alors d'application.

Concernant la question de M. Tonniau relatif au coût budgétaire, le ministre rappelle que la réduction du délai de préavis ne concerne que les travailleurs ayant une ancienneté comprise entre trois et six mois. Les autres délais de préavis restent inchangés.

Verwacht mag worden dat een en ander zal worden gecompenseerd door een flexibeler indienstnemingsbeleid van de werkgevers.

Zoals reeds aangegeven, heeft de Inspectie van Financiën geen opmerkingen geformuleerd met betrekking tot dit wetsontwerp en voorziet zij geen negatieve gevolgen, integendeel.

Wat de vragen van mevrouw Vanrobaeys en de heer Van Quickenborne betreft over opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, geeft de minister aan dat wanneer die bij dezelfde werkgever worden gesloten, de anciënniteit blijft doorlopen.

Indien er een korte (fictieve) onderbreking is tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet te wijten is aan de werknemer, gaat de jurisprudentie ervan uit dat het om één ononderbroken dienstverband bij dezelfde werkgever gaat.

Het misbruik van opeenvolgende dagcontracten komt inderdaad aan bod in het regeerakkoord; de minister heeft bij de voorstelling van zijn beleidsnota reeds aangegeven dat hij die kwestie zal aanpakken, in samenwerking met minister Frank Vandenbroucke.

In tegenstelling tot wat mevrouw Schlitz beweert, gelooft de minister dat dit wetsontwerp een echte opportuniteit vormt voor jongeren. De minister hoort jongeren voortdurend klagen over het feit dat werkgevers van sollicitanten verlangen dat ze al over beroepservaring beschikken. Voor jongeren is het echter moeilijk die ervaring op te doen.

Dit wetsontwerp stelt jongeren simpelweg in staat hun loopbaan aan te vatten en ervaring op te doen.

De rem op de indienstneming van jongeren zal verdwijnen, waardoor jongeren meer kansen zullen krijgen.

Aangaande de opmerking van mevrouw Schlitz over een verminderde bescherming van werknemers in deze onzekere tijden, herinnert de minister eraan dat hij de opzegtermijnen enkel wijzigt voor de eerste zes maanden anciënniteit. Dat zal de werkgevers ertoe aanzetten jongeren en werkzoekenden sneller in dienst te nemen.

De regering zet de bescherming dus niet op losse schroeven.

On peut s'attendre à ce que cela soit compensé par des embauches plus souples de la part des employeurs.

Comme déjà indiqué, l'Inspection des finances n'a formulé aucune remarque à l'égard de ce projet de loi et n'anticipe aucun impact négatif, bien au contraire.

Concernant les questions de Mme Vanrobaeys et M. Van Quickenborne relatives aux contrats à durée déterminée successifs, le ministre indique que lorsque des contrats à durée déterminée successifs sont conclus auprès d'un même employeur, l'ancienneté continue à courir.

S'il existe une courte interruption (fictive) entre deux contrats de travail, qui n'est pas imputable au travailleur, la jurisprudence considère qu'il s'agit d'une seule période continue d'occupation auprès du même employeur.

En ce qui concerne l'abus des contrats journaliers successifs, cela figure en effet dans l'accord de gouvernement et le ministre l'a déjà indiqué, lors de la présentation de sa note de politique générale, qu'il s'attellera à cette question en collaboration avec le ministre Frank Vandenbroucke.

Contrairement à ce qu'a affirmé Mme Schlitz, le ministre considère que ce projet de loi constitue une véritable opportunité pour les jeunes. Le ministre entend sans cesse les jeunes se plaindre du fait que les employeurs demandent des candidats qu'ils disposent déjà d'une expérience professionnelle. Or, pour les jeunes, il est difficile d'obtenir cette expérience.

Avec ce projet de loi, on va tout simplement permettre aux jeunes de pouvoir débiter leur carrière, acquérir de l'expérience.

Le frein au recrutement des jeunes va disparaître et donner des opportunités aux jeunes. Le frein à l'embauche des jeunes va tout simplement disparaître.

Concernant la remarque de Mme Schlitz sur un recul de la protection pour les travailleurs en pleine période d'instabilité, le ministre rappelle qu'il ne modifie que les délais de préavis pour les six premiers mois d'ancienneté. Cela constituera un incitant pour les employeurs à recruter plus rapidement des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le gouvernement ne porte donc pas atteinte à la protection.

De reglementering raakt niet aan de latere opbouw van de opzegtermijnen en wijzigt niets aan de overige garanties bij ontslag (zoals de bescherming tegen discriminatie, de schadevergoeding bij onrechtmatige beëindiging enzovoort).

Dat element is relevant om te beoordelen of het gaat om een “aanzienlijke vermindering” van het beschermingsniveau in de zin van de jurisprudentie van het Grondwettelijk Hof met betrekking tot artikel 23.

In antwoord op de vraag van de heer Van Quickenborne over de jongste werkzaamheidsgraadcijfers, benadrukt de minister dat op de website van Statbel staat vermeld dat de werkzaamheidsgraad in België voor mensen tussen 20 en 64 jaar 72,8 % bedraagt in 2025, terwijl de werkloosheid volgens de definitie van de IAO voor personen tussen 15 en 64 jaar wordt geraamd op 6,2 %.

Beide indicatoren zijn gestegen ten opzichte van 2024, toen de werkzaamheidsgraad 72,3 % bedroeg en de werkloosheidsgraad 5,8 %.

Voormelde gegevens zijn afkomstig uit de eerste jaarresultaten van de Arbeidskrachtenenquête (*Labour Force Survey*, LFS), uitgebracht door Statbel, het Belgische bureau voor de statistiek.

Het is aangeraden de zaken in perspectief te plaatsen. Ondanks de knik in het derde kwartaal bedraagt de jaarlijkse werkzaamheidsgraad voor 2025 72,8 %, wat een stijging is ten opzichte van 2024 (72,3 %).

De onderliggende trend gaat dus nog steeds een stijgende lijn, ook al zijn er schommelingen van kwartaal tot kwartaal.

De regering zal de ontwikkelingen nauwlettend opvolgen en de nodige maatregelen nemen om een positieve ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad te bevorderen.

In antwoord op de vraag van mevrouw Muylle naar de evaluatie, geeft de minister aan dat de effecten van de hervorming van nabij zullen worden opgevolgd. Dat is de basis van goed beleid: maatregelen nemen, ze evalueren en vervolgens bijsturen indien de omstandigheden dat vereisen.

Inzake de vraag van de heer Moons over de overheveling van het arbeidsmarktbeleid naar de deelstaten, wil de minister zijn uitspraken verduidelijken: de verdere regionalisering van het arbeidsmarktbeleid staat immers niet in het regeerakkoord. De deelstaten voeren elk reeds een beleid dat is afgestemd op de specifieke kenmerken van hun doelgroep.

Cette réglementation n’affecte pas la constitution ultérieure des délais de préavis et ne modifie en rien les autres garanties en matière de licenciement (telles que la protection contre la discrimination, l’indemnisation en cas de rupture irrégulière, etc.).

Cet élément est pertinent pour apprécier s’il y a lieu de considérer qu’il s’agit d’une “diminution significative” du niveau de protection, au sens de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative à l’article 23.

Concernant la question de M. Van Quickenborne relative aux derniers chiffres du taux d’emploi, le ministre souligne qu’il est indiqué ce qui suit sur le site de Statbel: le taux d’emploi en Belgique pour les personnes âgées de 20 à 64 ans s’élève à 72,8 % en 2025, tandis que le taux de chômage selon la définition de l’OIT pour les 15 à 64 ans est estimé à 6,2 %.

Ces deux indicateurs sont en hausse par rapport à 2024, année au cours de laquelle le taux d’emploi s’élevait à 72,3 % et le taux de chômage à 5,8 %.

Ces données ressortent des premiers résultats annuels de l’Enquête sur les forces de travail (*Labour Force Survey – LFS*), publiés par Statbel, l’office statistique belge.

Il convient de mettre les choses en perspective. Malgré ce trou d’air au troisième trimestre, le taux d’emploi annuel pour 2025 s’établit à 72,8 %, en progression par rapport à 2024 (72,3 %).

La tendance de fond demeure donc orientée à la hausse, même si elle connaît des fluctuations d’un trimestre à l’autre.

Ce gouvernement suivra attentivement les évolutions et prendra les mesures nécessaires afin de favoriser une évolution positive du taux d’emploi.

Concernant la question de Mme Muylle relative à l’évaluation des effets de la réforme, le ministre indique que ces effets seront suivis de près. Il s’agit du fondement d’une bonne politique: prendre des mesures, les évaluer et les ajuster si les circonstances l’exigent.

Concernant la question de M. Moons relative à la régionalisation du marché du travail, le ministre souhaite clarifier ses propos: la poursuite de la régionalisation de la politique du marché du travail ne figure en effet pas dans l’accord de gouvernement. Les entités fédérées mènent déjà chacune une politique adaptée aux caractéristiques spécifiques de leur public cible.

De regionalisering van het arbeidsrecht is geen goed idee. De loon- en arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers worden op nationaal niveau vastgelegd en dat moet ook zo blijven.

Inzake de vraag van mevrouw Thémont over het terugschroeven van bestaande rechten volgens de Raad van State, benadrukt de minister dat het wetsontwerp uitsluitend betrekking heeft op de werknemers met minder dan zes maanden anciënniteit. De Raad van State stelt dat een differentiatie mogelijk zou moeten zijn, maar geeft zelf geen enkele indicatie op basis van welke criteria dat dan zou moeten gebeuren.

Om de regelgeving dus niet nodeloos ingewikkeld te maken, heeft de regering beslist om voor alle werknemers met drie tot zes maanden anciënniteit de opzegtermijn vast te leggen op één week.

De minister vraagt volgens welke objectieve criteria een dergelijke differentiatie zou moeten gebeuren. Daar geeft het advies van de Raad van State geen enkele aanwijzing over, hetgeen een indicatie vormt dat dergelijke differentiatie niet evident is in het licht van het gelijkheidsbeginsel.

Deze maatregel verlaagt de drempels voor indienstneming en versterkt tegelijk de arbeidsmarktdynamiek in de beginfase van het dienstverband, hetgeen in het belang is van zowel werkgevers als werknemers. Wanneer er wel een match is tussen werkgever en werknemer, krijgt de werknemer immers een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De minister herinnert er tevens aan dat de Raad van State heeft verwezen naar de Portugese wetgeving van 30 jaar geleden, alsook naar de regels die vandaag gelden in onze buurlanden.

Inzake de vraag van de heer Tonniau over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor arbeiders en bedienden, herhaalt de minister dat de sociale partners werden verzocht een advies uit te brengen over dit wetsontwerp, maar dat zij dat eenvoudigweg niet hebben gedaan.

Zij werden eveneens verzocht de hervorming van het eenheidsstatuut te finaliseren. De minister herhaalt de noodzaak om vooruitgang te boeken en bovenal dit dossier tot een goed einde te brengen. Hij hoopt dat zij met de verwachte hervorming zullen komen. Dat ligt in hun handen.

Zoals eerder aangegeven, maakt de herinvoering van de proefperiode deel uit van het regeerakkoord en heeft zij tot doel de arbeidsmarkt te dynamiseren en meer

La régionalisation du droit du travail n'est pas une bonne idée. Les conditions de rémunération et de travail des travailleurs doivent être fixées au niveau national et le rester.

Concernant la question de Mme Thémont relative à la régression des droits existants selon le Conseil d'État, le ministre souligne que le projet de loi concerne uniquement les travailleurs ayant une ancienneté de moins de six mois. Le Conseil estime qu'une différenciation devrait être possible, mais ne fournit lui-même aucune indication quant aux critères à retenir.

Afin de ne pas complexifier inutilement la réglementation, le gouvernement a dès lors décidé de fixer le délai à une semaine pour tous les travailleurs ayant une ancienneté de trois à six mois.

Le ministre pose la question: sur la base de quels critères objectifs une telle différenciation devrait-elle être opérée? L'avis du Conseil d'État ne donne aucune indication à cet égard, ce qui constitue un indice que cette différenciation n'est pas évidente au regard du principe d'égalité.

Cette mesure réduit les seuils à l'embauche et renforce en même temps la dynamique du marché du travail en début de relation de travail, ce qui est dans l'intérêt tant des employeurs que des travailleurs. Lorsqu'il y a effectivement adéquation entre l'employeur et le travailleur, ce dernier bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.

Le ministre rappelle également que le Conseil d'État a fait référence à la législation portugaise d'il y a 30 ans ainsi qu'aux règles en vigueur aujourd'hui dans nos pays voisins.

Concernant la question de M. Tonniau relative à l'harmonisation ouvriers-employés, le ministre répète que les partenaires sociaux ont été invités à donner un avis sur ce projet de loi, mais ne l'ont tout simplement pas fait.

Ils ont par ailleurs été invités à finaliser la réforme du statut unique. Je réitère ici encore le besoin d'avancer et surtout de finaliser ce dossier. Le ministre espère qu'ils viendront avec la réforme attendue. C'est entre leurs mains.

Comme indiqué précédemment, la réintroduction de la période d'essai est reprise dans l'accord de gouvernement, et consiste à dynamiser le marché du travail

kansen te bieden om rechtstreeks in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te stappen.

Inzake de vraag van mevrouw Schlitz omtrent de eenzijdige brief van de vakbonden, deelt de minister mee dat hij de brief van de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft ontvangen. Daarin wordt gevraagd om bij uitzendkrachten rekening te houden met de anciënniteit wanneer de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten beperkt is.

Artikel 37/4 van de arbeidsovereenkomstenwet stelt echter nu reeds dat de periode van tewerkstelling als anciënniteit van de uitzendkracht wordt meegenomen voor zover de periodes van inactiviteit niet meer bedragen dan zeven dagen.

Binnen de regering werd besloten om die periodes niet te verlengen tot twee weken, om de volgende redenen:

- het staat niet in het regeerakkoord;
- het zou een impact hebben op alle opzegtermijnen, dus ook voor de werknemers met meer dan zes maanden anciënniteit;
- het zou een onderscheid creëren tussen uitzendarbeid en andere arbeidsovereenkomsten van korte duur.

Hoewel de sociale partners dus geen advies hebben uitgebracht, heeft de minister toch binnen de regering hun brief ten berde gebracht en besproken. Daarop heeft de voltallige regering besloten niet op hun verzoek in te gaan.

C. Replieken van de leden

De heer Kurt Moons (VB) verwijst naar recente cijfers van Statbel over de werkgelegenheidsgraad. Het betreft cijfers van het vierde kwartaal van 2025, waarin een werkgelegenheidsgraad van 72,8 % wordt vastgesteld, gelijk aan die van het vierde kwartaal van 2024. Uit de vergelijking tussen het derde en het vierde kwartaal van 2025 blijkt dat Vlaanderen een stijging kent van 76,5 % naar 77,1 %, terwijl Wallonië daalt van 68,6 % naar 67,9 % en Brussel van 64,9 % naar 64,3 %. Er is nog een aanzienlijke weg te gaan om de beoogde werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken. De afgelopen zes kwartalen is er geen echte vooruitgang zichtbaar, aangezien de cijfers blijven schommelen tussen een werkgelegenheidsgraad van 72,3 % en 72,8 %.

Voorts pleit de heer Moons voor een regionalisering van het arbeidsmarktbeleid. Een beleid op maat van de verschillende gewesten is noodzakelijk, gezien de

et donner plus de chances de rentrer directement dans un contrat à durée indéterminée.

Concernant la question de Mme Schlitz relative au courrier unilatéral des organisations syndicales, le ministre indique avoir reçu la lettre des représentants des travailleurs au sein du Conseil national du travail (CNT) demandant que, pour les travailleurs intérimaires, l'ancienneté soit prise en compte lorsque la période entre deux contrats est limitée.

L'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail prévoit toutefois déjà que les périodes d'occupation sont prises en compte comme ancienneté pour le travailleur intérimaire, pour autant que les périodes d'inactivité ne dépassent pas 7 jours.

Au sein du gouvernement, il a été décidé de ne pas prolonger ces périodes à deux semaines, pour les raisons suivantes:

- cela n'est pas prévu dans l'accord de gouvernement;
- cela aurait un impact sur l'ensemble des délais de préavis, y compris pour les travailleurs ayant plus de 6 mois d'ancienneté;
- cela créerait une différence de traitement entre le travail intérimaire et les autres contrats de courte durée.

Bien que les partenaires sociaux n'aient pas rendu d'avis, le ministre a néanmoins soumis un courrier distinct à la table du gouvernement et l'a présenté, à la suite de quoi l'ensemble du gouvernement a décidé de ne pas accéder à leur demande.

C. Répliques des membres

M. Kurt Moons (VB) renvoie aux chiffres récents de Statbel concernant le taux d'emploi. Il s'agit des chiffres du quatrième trimestre 2025, qui font état d'un taux d'emploi de 72,8 %, identique à celui du quatrième trimestre 2024. La comparaison entre les troisième et quatrième trimestres 2025 montre que la Flandre passe de 76,5 % à 77,1 %, tandis que la Wallonie recule de 68,6 % à 67,9 % et Bruxelles, de 64,9 % à 64,3 %. Il reste encore un long chemin à parcourir pour atteindre le taux d'emploi visé de 80 %. Au cours des six derniers trimestres, aucun progrès réel n'a été enregistré, le taux d'emploi continuant à osciller entre 72,3 % et 72,8 %.

Par ailleurs, M. Moons plaide en faveur d'une régionalisation de la politique du marché du travail. Il convient de développer une politique adaptée aux réalités

uiteenlopende economische realiteiten. Dit is echter niet in het regeerakkoord opgenomen en binnen de regering bestaat er geen consensus over, hoewel ook economen voor een meer regionaal afgestemd beleid pleiten. Het commissielid hoopt dat deze visie op termijn alsnog ingang zal vinden binnen de regering.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) komt terug op het advies van de Raad van State en vindt dat de minister niet op haar vragen met betrekking tot de kritiek van de Raad van State heeft geantwoord.

De Raad van State staat bijzonder kritisch tegenover de hervorming, aangezien de instelling oordeelt dat de nakende achteruitgang op het vlak van de bescherming van de werknemers, op onevenredige wijze afbreuk doet aan artikel 23 van de Belgische Grondwet. Ze wijst erop dat het in dezen niet om een persoonlijke politieke interpretatie gaat, maar wel om een analyse van de Raad van State.

De Raad van State is tevens van oordeel dat een opzeggingstermijn pas als redelijk kan worden beschouwd wanneer die de anciënniteit van de betrokken werknemer in aanmerking neemt, een afdoende waarborg vormt tegen abrupt inkomensverlies en voldoende tijd laat om een nieuwe baan te zoeken. Met die vereisten wordt in het voorliggende wetsontwerp evenwel geen rekening gehouden. De door de regering aangedragen verantwoording komt niet tegemoet aan de juridische bezwaren en strookt inzonderheid niet met de rechtspraak van het Europees Comité voor Sociale Rechten.

De spreekster wijft de minister aan dat hij uit het advies van de Raad van State enkel de elementen aanhaalt die in zijn kraam passen, maar voorbijgaat aan de voornaamste bezwaren van die raadgevende instantie en haar aanbevelingen inzake tekstaanpassingen in de wind slaat.

Ze betwist dat “formalisering van bestaande praktijken” een afdoend argument zou kunnen zijn voor een legalisering van wat in het veld gebeurt, want dat is geen correcte rechtvaardiging van een hervorming. Ze waarschuwt voor een logica waarbij praktijken groen licht krijgen die bestaansonzekerheid in de hand werken of tot misbruik kunnen aanzetten, enkel omdat ze de facto bestaan.

Voorts uit ze kritiek op de inhoud van de hervorming. Het is een achteruitgang, aangezien het gemakkelijker wordt een arbeidsovereenkomst tijdens de eerste maanden ervan te beëindigen, waardoor nieuwe werknemers

économiques divergentes des différentes régions. Ce point ne figure toutefois pas dans l'accord de gouvernement et il n'y a pas de consensus à ce sujet au sein du gouvernement, bien que certains économistes plaident également en faveur d'une politique davantage adaptée aux spécificités régionales. Le membre espère que cette idée finira par faire son chemin parmi les membres du gouvernement.

Mme Sophie Thémont (PS) revient sur l'avis du Conseil d'État et estime que le ministre n'a pas répondu à ses questions relatives aux critiques du Conseil d'État.

Le Conseil d'État est particulièrement critique à l'égard de la réforme, considérant que le recul proposé porterait atteinte de manière disproportionnée à l'article 23 de la Constitution belge, en particulier en matière de protection des travailleurs. Il ne s'agit pas d'une interprétation politique personnelle, mais d'une analyse du Conseil d'État.

Mme Thémont rappelle également que, selon le Conseil d'État, un délai de préavis ne peut être jugé raisonnable que s'il tient compte de l'ancienneté du travailleur et qu'il garantit une protection suffisante contre une perte de revenu brutale, tout en laissant un temps adéquat pour retrouver un emploi. Or, ces exigences ne sont pas respectées dans le texte actuel et que les justifications avancées par le gouvernement ne répondent pas aux critiques juridiques, notamment au regard de la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux.

Elle reproche au ministre de ne retenir de l'avis du Conseil d'État que les éléments favorables à sa position, en négligeant les objections principales, et considère que le gouvernement ne suit pas les recommandations d'adaptation du texte formulées par l'instance consultative.

Sur le principe de la “formalisation de pratiques existantes”, elle conteste l'argument selon lequel il suffirait de légaliser des réalités de terrain pour justifier une réforme. Elle met en garde contre une logique qui consisterait à entériner des pratiques précaires ou potentiellement abusives simplement parce qu'elles existent déjà de facto.

Elle critique ensuite le contenu même de la réforme, qu'elle juge régressive, estimant qu'elle facilite la rupture du contrat de travail durant les premiers mois et qu'elle accroît ainsi la précarité des travailleurs nouvellement

een groter risico op bestaansonzekerheid lopen, minder financiële zekerheid hebben en minder plannen kunnen maken.

Mevrouw Thémont bekijkt het debat tevens vanuit de volgens haar ongunstige economische context, met verscheidene onrustwekkende indicatoren, namelijk stijgende werkloosheid, een daling van het aantal vacatures, een terugloop van uitzendarbeid en een groeiend aantal faillissementen. Volgens haar wijst een en ander op een minder gunstige arbeidsmarkt en lijken de voorgestelde maatregelen daar geen afdoend antwoord op te bieden.

Ze stelt de algemene samenhang van het werkgelegenheidsbeleid van de regering in vraag. Volgens haar creëren de opeenvolgende hervormingen geen tastbare nieuwe jobs, maar dreigen ze integendeel de zwaktes van de arbeidsmarkt nog scherper te stellen.

De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) verwijst naar het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Er is geen advies tot stand gekomen omdat de werkgeversorganisaties onderling verdeeld waren, terwijl de vakbonden wel een duidelijk gezamenlijk standpunt hebben ingenomen. Deze laatste zijn van mening dat de voorliggende maatregel de onderhandelingen rond het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden ondermijnt.

De heer David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, verduidelijkt daarop dat zowel werkgevers- als werknemersorganisaties de mogelijkheid hadden om een verdeeld advies uit te brengen, maar ervoor hebben gekozen om geen advies te formuleren.

De heer Robin Tonniau (PVDA-PTB) gaat vervolgens in op de praktijk van interimarbeid. Volgens de spreker bestaan er verschillende achterpoortjes waardoor werknemers langdurig met beperkte ontslagbescherming kunnen worden geconfronteerd. Bij werknemers, die na een periode van interimarbeid eerst een korte onderbreking krijgen alvorens een vast contract te ontvangen, worden hun opgebouwde anciënniteit niet meegenomen. Ook het veranderen van functie-inhoud wordt gebruikt om anciënniteit niet te laten doorlopen. Daarnaast verwijst hij naar situaties waarin werknemers na interimarbeid een individuele beroepsopleiding (IBO) krijgen aangeboden, waarbij opnieuw een nieuw contract ontstaat en eerdere anciënniteit verloren gaat, terwijl die opleiding in de praktijk niet altijd als een echte opleiding wordt ervaren.

Volgens de heer Tonniau ondermijnen deze praktijken de bescherming van werknemers. Een ontslagvergoeding

engagés, en réduisant leur sécurité financière et leur capacité de projection.

Mme Thémont replace également le débat dans un contexte économique qu'elle juge défavorable, en citant plusieurs indicateurs qu'elle considère préoccupants: hausse du chômage, recul des offres d'emploi, baisse de l'intérim et augmentation des faillites. Elle en conclut que le marché du travail se dégrade, sans que les mesures proposées ne semblent apporter de réponse efficace.

L'intervenant critique la cohérence globale de la politique gouvernementale en matière d'emploi, estimant que les réformes successives ne produisent pas de créations d'emplois tangibles et qu'elles risquent au contraire d'aggraver les fragilités du marché du travail.

M. Robin Tonniau (PVDA-PTB) évoque l'absence d'avis du Conseil National du Travail (CNT). Aucun avis n'a pu être formulé car les organisations patronales n'étaient pas sur la même longueur d'onde, alors que les syndicats ont adopté une position commune claire. Ces derniers estiment que la mesure à l'examen sape les négociations relatives au statut unique entre ouvriers et employés.

M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, précise que les organisations patronales et syndicales avaient la possibilité de rendre un avis partagé, mais qu'elles ont choisi de ne pas formuler d'avis.

M. Robin Tonniau (PVDA-PTB) aborde ensuite la pratique du travail intérimaire. Selon l'intervenant, il existe plusieurs failles en raison desquelles les travailleurs peuvent être confrontés à une réduction de la protection contre le licenciement pendant une longue période. Par exemple, l'ancienneté accumulée par les travailleurs qui, après un contrat de travail intérimaire, passent par une brève période d'interruption avant de se voir proposer un contrat fixe, n'est pas prise en compte. Le changement de contenu de la fonction est également utilisé pour empêcher l'accumulation de l'ancienneté. L'intervenant indique par ailleurs que certains travailleurs, après une période de travail intérimaire, se voient proposer une formation IBO (*individuelle beroepsopleiding*), ce qui donne lieu à un nouveau contrat et entraîne la perte de l'ancienneté acquise, alors que cette formation n'est pas toujours perçue en pratique comme une véritable formation.

M. Tonniau estime que ces pratiques sapent la protection des travailleurs. L'indemnité de licenciement sert en

dient als een soort vangnet, zodat werknemers na ontslag tijdelijk financieel worden beschermd en de tijd krijgen om een nieuwe job te zoeken. Door de opzegtermijn te beperken, wordt die bescherming uitgehouden, zeker in een economisch moeilijke periode.

Wat betreft de situatie van jongeren stelt het commissielid dat het aantal burn-outs bij jongeren de afgelopen vijf jaar sterk is gestegen en dat dit samenhangt met een onzekere positie op de arbeidsmarkt, prestatiedruk en het combineren van meerdere jobs. Een vast contract biedt net meer zekerheid en perspectief, waardoor jongeren beter plannen kunnen maken, bijvoorbeeld op het vlak van wonen of sparen.

Een te flexibele arbeidsmarkt is niet alleen nadelig voor werknemers, maar ook voor de economie, omdat bedrijven zo kennis en competenties verliezen. De proefperiode vermindert de bescherming van werknemers en biedt voornamelijk voordelen voor werkgevers, terwijl er, in deze turbulente economische tijden, onvoldoende ondersteuning is voor de werknemers.

Mevrouw Anne Pirson (Les Engagés) benadrukt dat haar fractie het wetsontwerp om evidente redenen steunt: wanneer blijkt dat bepaalde wetgeving uiteindelijk negatieve effecten genereert, moet men het aandurven ze bij te sturen.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) kijkt uit naar een evaluatie van de nieuwe maatregel rond de proefperiode.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) vindt het kwalijk hoe er is omgegaan met het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Volgens haar is daar onvoldoende rekening mee gehouden tijdens het wetgevend traject.

Naar haar weten wilde men aan werkgeverszijde niet dat er een advies zou worden verstrekt, maar heeft het vakbondsfront toch een advies bezorgd aan de minister, dat evenwel niet is gedeeld met het Parlement. Dat advies bevat nochtans alternatieve voorstellen om de gevolgen van de beoogde wet te temperen. Zo is er de suggestie om de proefperiode van zes maanden niet tot algemene regel te verheffen, maar gerichtere regelingen in te stellen al naargelang de sector, vooral dan in sectoren met een nijpende arbeidskrachte. Op die manier wordt de beroepsmobiliteit immers niet afgeremd.

Mevrouw Schlitz verwijt de regering dat ze die elementen uit het parlementaire debat heeft gehouden en de voorkeur geeft aan een onvolmaakte visie op het

quelque sorte de filet de sécurité, dès lors qu'elle permet aux travailleurs de bénéficier d'une protection financière temporaire après leur licenciement et de disposer du temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi. La réduction du délai de préavis entraîne l'érosion de cette protection, surtout en période de difficultés économiques.

En ce qui concerne la situation des jeunes, le membre souligne que le nombre de cas de burn-out dans ce groupe a fortement augmenté au cours des cinq dernières années et que cette tendance est liée à la précarité de leur situation sur le marché de l'emploi, à la pression liée à la performance et au cumul de plusieurs emplois. Un contrat fixe offre justement davantage de sécurité et de perspectives, ce qui permet aux jeunes de mieux planifier leur avenir, par exemple en matière de logement ou d'épargne.

Un marché de l'emploi trop flexible est préjudiciable non seulement aux travailleurs, mais aussi à l'économie, car les entreprises perdent ainsi des connaissances et des compétences. La période d'essai réduit la protection des travailleurs et profite principalement aux employeurs, alors qu'en cette période difficile sur le plan économique, le soutien offert aux travailleurs est insuffisant.

Mme Anne Pirson (Les Engagés) souligne que son groupe politique soutient évidemment le projet de loi: quand une législation induit finalement des effets négatifs, il faut avoir le courage de corriger cette législation.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) attend avec intérêt l'évaluation de la nouvelle mesure relative à la période d'essai.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) revient sur la question de l'avis du Conseil national du travail (CNT), qu'elle considère comme problématique et insuffisamment pris en compte dans le processus législatif.

Selon les informations dont elle dispose, l'avis du banc patronal n'aurait pas été transmis, tandis qu'un avis du front commun syndical aurait, lui, été communiqué au gouvernement mais pas suffisamment partagé au Parlement. Or, cet avis contient des propositions alternatives visant à limiter les effets négatifs du projet, notamment l'idée de ne pas généraliser une période d'essai uniforme de six mois, mais de prévoir des dispositifs plus ciblés selon les secteurs, en particulier ceux en pénurie, afin de ne pas freiner la mobilité professionnelle.

Mme Schlitz reproche au gouvernement de ne pas avoir intégré ces éléments dans le débat parlementaire et de privilégier une vision qu'elle juge partielle du

dossier. Beslissingen zouden niet gebaseerd mogen zijn op anekdotische waarnemingen of alleenstaande getuigenissen, maar moeten steunen op een alomvattende en kritische analyse van de sociale actoren.

Vervolgens herhaalt mevrouw Schlitz haar principiële verzet tegen het voorliggende wetsontwerp, dat ze beschouwt als een maatregel die jongeren en nieuwkomers op de arbeidsmarkt met nog meer onzekerheid opzadelt. De hervorming komt er op een moment van economische malaise, gekenmerkt door een tanende werkgelegenheid en een toename van het aantal faillissementen, een situatie die nog wordt verergerd door bepaalde regeringskeuzes.

De spreekster laakt het toenemende gebruik van regelingen zoals flexi-jobs en overuren, die volgens haar concurrentie zijn voor vaste banen en de kansen van instappers op de arbeidsmarkt fnuiken.

Mevrouw Schlitz betwist dat de hervorming over het algemeen neutraal of voordelig zou zijn. Volgens haar zal ze net algemene onzekerheid in de hand werken voor elke beginnende werknemer, vooral tijdens de eerste zes maanden in de onderneming, een periode die ze in de huidige praktijk overigens al kort genoeg vindt.

Ze wijst er overigens op dat de opzegtermijn van één week tijdens de eerste drie maanden van de arbeidsovereenkomst al geldt. Waarom dan deze hervorming?

De spreekster stelt ook de logica van deze regeringsbeslissing aan de kaak. Die komt immers boven op andere structurele werkloosheids- en pensioenhervormingen die werknemers verzwakken en hen dwingen banen onder hun niveau of voor een lager loon aan te nemen.

Mevrouw Schlitz attendeert tevens op de afschaffing van bepaalde federale hefboomen inzake tewerkstelling van jongeren, zoals het verplichte jongerenquotum voor bedrijven met een zekere omvang. Dat is alvast afgeschaft. De overheidsinstrumenten om de arbeidsmarktintegratie van jongeren te bevorderen, worden duidelijk afgebouwd.

Ze uit ook kritiek op de algemene institutionele en politieke toestand. Volgens haar halen de verschillende bestuursniveaus de stabiliteit van de werkgelegenheid onderuit, zeker de banen in het verenigingsleven en in integratiestructuren.

dossier. Les décisions ne devraient pas se fonder sur des perceptions anecdotiques ou des témoignages isolés, mais sur une analyse globale et contradictoire des acteurs sociaux.

Elle réaffirme ensuite son opposition de fond au projet, qu'elle considère comme une mesure aggravant la précarité des jeunes et des nouveaux entrants sur le marché du travail. La réforme s'inscrit dans un contexte économique défavorable, marqué par une baisse des opportunités d'emploi et une augmentation des faillites, contexte qui est encore aggravé par certaines politiques gouvernementales.

Elle critique également le recours accru à des dispositifs comme les flexi-jobs et les heures supplémentaires, qu'elle estime concurrencer les emplois stables et réduire les opportunités pour les personnes en insertion professionnelle.

Mme Schlitz conteste l'argument selon lequel la réforme serait globalement neutre ou bénéfique. Elle affirme au contraire qu'elle généralise une forme d'instabilité pour tous les travailleurs entrant dans une entreprise, en particulier durant les six premiers mois, période qu'elle juge déjà suffisamment courte dans la pratique actuelle.

Elle rappelle également que le délai de préavis d'une semaine existe déjà dans les trois premiers mois de contrat, ce qui limiterait fortement la nécessité d'une réforme supplémentaire.

L'intervenante critique par ailleurs la cohérence des politiques gouvernementales, estimant qu'elles s'ajoutent à d'autres réformes structurelles du chômage et des pensions qui fragilisent les travailleurs et poussent certains publics à accepter des emplois moins qualifiés ou moins rémunérés.

Mme Schlitz insiste aussi sur la disparition de certains leviers fédéraux en matière d'emploi des jeunes, notamment l'obligation pour les entreprises d'une certaine taille d'engager un quota de jeunes travailleurs, qu'elle présente comme ayant été supprimée. Elle y voit un affaiblissement des outils de politique publique ciblée en faveur de l'insertion des jeunes.

Enfin, elle élargit sa critique à la situation institutionnelle et politique plus générale, estimant que les différents niveaux de pouvoir contribuent à une dégradation de la stabilité de l'emploi, notamment dans le secteur associatif et les structures d'insertion.

Tot besluit kondigt mevrouw Schlitz aan dat haar fractie tegen dit wetsontwerp zal stemmen en zal vragen om het aan een tweede lezing te onderwerpen.

De heer Benoît Piedboeuf (MR) antwoordt mevrouw Sarah Schlitz dat hij wel degelijk voeling heeft met de realiteit in het veld.

Hij baseert zich op zijn persoonlijke en professionele ervaring om te stellen dat hij zelf veel mensen heeft aangeworven, en dat nog steeds doet, in verschillende contexten (gemeentelijke activiteiten, verenigingsleven, sociale economie). Aanwervingsprocedures zijn gebaseerd op strikte selecties, soms zelfs persoonlijkheidstests voor belangrijke functies, teneinde de meest geschikte kandidaten te kiezen.

Ondanks die procedures kunnen er fouten worden gemaakt bij de selectie en is het niet altijd gegarandeerd dat een werknemer geschikt is voor een bepaalde functie. De spreker is van mening dat de huidige contractuele instrumenten, met name de overeenkomsten van bepaalde duur, een belemmering vormen voor een snel afscheid voor het einde van het contract.

De invoering van een flexibelere beginperiode biedt juist een oplossing voor dit probleem door een vroegtijdige beëindiging mogelijk te maken wanneer de samenwerking niet goed verloopt, waardoor wordt voorkomen dat situaties die voor beide partijen nadelig zijn, onnodig lang duren.

De heer Piedboeuf stelt dat die flexibiliteit een win-situatie vormt, want de werkgever kan voorkomen dat langdurig een ondoeltreffende verbintenis moet worden aangegaan, terwijl de werknemer zich sneller kan heroriënteren indien hij vaststelt dat de functie niet bij hem past. De spreker benadrukt dat het hier geen maatregel tegen werknemers betreft, maar een mechanisme dat beoogt profielen en banen beter op elkaar af te stemmen.

De spreker besluit met een pleidooi voor een pragmatische visie op de arbeidsmarkt, gebaseerd op concrete ervaringen met werving, en stelt dat die dagelijkse praktijk de relevantie van de hervorming aantoonde.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) stelt dat de Arizonaregering werknemers rechten ontnemt. Het wetsontwerp stelt werkgevers in staat veel sneller dan vroeger het geval was een arbeidsrelatie te beëindigen, door een opzeggingstermijn die beperkt is tot een week.

Die wijziging vormt volgens de spreker een achteruitgang van de werknemersbescherming, aangezien de opzeggingstermijnen vroeger langer waren en er tijdens die termijn nog kon worden gewerkt, waardoor een zekere

Mme Schlitz conclut en annonçant que son groupe politique votera contre le texte et demandera une deuxième lecture du projet de loi.

M. Benoît Piedboeuf (MR) répond à Mme Sarah Schlitz en contestant le fait d'être déconnecté des réalités du terrain.

Il s'appuie sur son expérience personnelle et professionnelle pour affirmer qu'il a lui-même engagé, et continue d'engager, de nombreuses personnes dans différents contextes (activités communales, secteur associatif, économie sociale). Les processus de recrutement reposent sur des sélections rigoureuses, parfois même des tests de personnalité pour des fonctions importantes, afin de choisir les candidats les plus adaptés.

Malgré ces procédures, des erreurs de recrutement peuvent survenir et l'adéquation entre un travailleur et un poste n'est pas toujours garantie. Dans ces situations, l'intervenant estime que les dispositifs contractuels actuels, notamment les contrats à durée déterminée, rendent difficile une séparation rapide sans attendre l'échéance du contrat.

L'introduction d'une période initiale plus flexible permet justement de résoudre ce problème en facilitant une sortie anticipée lorsque la collaboration ne fonctionne pas, évitant ainsi de prolonger inutilement des situations inadéquates pour les deux parties.

M. Piedboeuf soutient que cette flexibilité constitue un avantage partagé: pour l'employeur, qui évite de supporter durablement un engagement inefficace, et pour le travailleur, qui peut plus rapidement se réorienter s'il constate que le poste ne lui convient pas. Il insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une mesure contre les travailleurs, mais d'un mécanisme visant à améliorer l'adéquation entre profils et emplois.

Il conclut en défendant une vision pragmatique du marché du travail, fondée sur l'expérience concrète du recrutement, et affirme que cette réalité vécue démontre la pertinence de la réforme.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) souligne que l'Arizona retire des droits aux travailleurs. Le texte permet aux employeurs de mettre fin à une relation de travail de manière beaucoup plus rapide qu'auparavant, avec un délai de préavis limité à une semaine.

Mme Schlitz souligne que cette modification constitue une réduction de la protection des travailleurs, dans la mesure où les délais de préavis étaient auparavant plus longs et pouvaient être prestés, garantissant ainsi

continuïteit qua inkomen en stabiliteit werd gewaarborgd. Zij wijst erop dat, hoewel er in de eerste drie maanden al een termijn van een week gold, de hervorming die mogelijkheid uitbreidt tot de gehele eerste zes maanden, waardoor het gemakkelijker wordt iemand te ontslaan.

De Arizonaregering verstoort dan ook de machtsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers.

Mevrouw Anne Pirson (Les Engagés) stipt aan dat de huidige regeling niet functioneert en dat iedereen erbij verliest.

Werkgevers nemen het risico niet mensen in dienst te nemen omdat het systeem te star is.

De nieuwe regeling maakt het voor de werkgever gemakkelijker een jonge werknemer een kans te geven.

Mevrouw Pirson verwijt mevrouw Schlitz dat ze het glas altijd halfleeg ziet.

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) is van mening dat de Arizonaregering constant de verzoeken van de werkgevers inwilligt maar helaas nooit rekening houdt met het standpunt van de vakbonden.

De heer Axel Ronse (N-VA) betwist de bewering van mevrouw Schlitz: het doel is niet om werkgevers te ontmoeten te komen, maar om flexibiliteit te bieden die zowel voor werkgevers als voor werknemers noodzakelijk is.

De heer Vincent Van Quickenborne (Anders.) vraagt om verduidelijking over de door de minister genoemde werkzaamheidsgraad van 72,3 %. Van wanneer dateert dat cijfer?

De spreker stipt aan dat een kwart van de legislatuur al voorbij is. Toch is de doelstelling van 80 % nog veraf. De heer Van Quickenborne is van mening dat er sinds het aantreden van de regering geen vooruitgang is geboekt op het vlak van werkzaamheid.

De heer Axel Ronse (N-VA) somt alle verwezenlijkingen van de heer Clarinval op: de beperking van de werkloosheid in de tijd, het nachtwerk, de proefperiode enzovoort. Sinds de Vlaamse liberalen niet meer in de regering zitten, werden er ongekend veel werkgelegenheidshervormingen doorgevoerd.

De heer Benoît Piedboeuf (MR) wijst de heer Van Quickenborne erop dat de geopolitieke situatie een bijzonder grote invloed heeft op de economie. Voordat vooruitgang kan worden geboekt, moeten eerst

une certaine continuité de revenus et de stabilité. Elle rappelle que, si un délai d'une semaine existait déjà dans les trois premiers mois, la réforme étend cette possibilité à l'ensemble des six premiers mois, ce qui renforce les facilités de licenciement.

L'Arizona déforce donc le rapport de force entre travailleurs et employés.

Mme Anne Pirson (Les Engagés) souligne que le dispositif existant ne fonctionne pas et que tout le monde est perdant.

Les employeurs ne prennent pas le risque d'embaucher car le mécanisme est trop rigide.

Le nouveau dispositif permet plus facilement à l'employeur de donner sa chance à un jeune travailleur.

Mme Pirson reproche à Mme Schlitz de toujours voir le verre à moitié vide.

Mme Schlitz Sarah (Ecolo-Groen) considère que l'Arizona accepte toujours les demandes des employeurs mais regrette que l'avis du banc syndical ne soit jamais pris en compte.

M. Axel Ronse (N-VA) conteste l'affirmation de Mme Schlitz: le but n'est pas de faire plaisir aux employeurs mais d'offrir de la flexibilité, qui est nécessaire tant pour les employeurs que les travailleurs.

M. Vincent Van Quickenborne (Anders.) souhaite des précisions sur le chiffre de 72,3 % de taux d'emploi avancé par le ministre: de quand date ce chiffre?

L'intervenant souligne qu'un quart de la législature est déjà passé. Pourtant, on est encore très loin de l'objectif des 80 %. M. Van Quickenborne considère qu'il n'y a pas eu de progrès en matière d'emploi depuis l'installation du gouvernement.

M. Axel Ronse (N-VA) énumère toutes les réalisations de M. Clarinval: la limitation du chômage dans le temps, le travail de nuit, la période d'essai, ... Il n'y a jamais eu autant de réformes de l'emploi depuis que les libéraux flamands ne sont plus au gouvernement.

M. Benoît Piedboeuf (MR) souligne, à l'attention de M. Van Quickenborne, que la situation géopolitique affecte particulièrement l'économie. Il faut déjà travailler à compenser les pertes avant de faire des progressions.

de verliezen worden gecompenseerd. Hij pleit ervoor te stoppen met statistische discussies en daadwerkelijk aan de slag te gaan.

De heer Vincent Van Quickenborne (Anders.) stipt aan dat het gemakkelijk is om te stellen dat de huidige crises elke vooruitgang op het vlak van de werkzaamheid onmogelijk maken. Tijdens de vorige legislatuur waren er ook talrijke crises en toch heeft de regering toen een groot aantal jobs gecreëerd.

De heer Van Quickenborne verwijt de regering dat zij de zaken nog ingewikkelder maakt met de plafonnering van de index, de meerwaardebelasting enzovoort. Al die maatregelen zorgen voor rechtsonzekerheid, wat nadelig is voor de ondernemingen.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag. Er worden geen opmerkingen over gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2 tot 6

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 2 tot 6 worden aangenomen met 11 tegen 3 stemmen.

*
* *

Op verzoek van *mevrouw Sarah Schlitz* zal de commissie overgaan tot een tweede lezing (art. 83, eerste lid, van het Reglement).

De rapportrice,

Anja Vanrobaeys

De voorzitter,

Nathalie Muylle (a.i.)

Il convient d'arrêter des jeux de statistiques et se mettre au travail.

M. Vincent Van Quickenborne (Anders.) souligne qu'il est facile de considérer que les différentes crises actuelles ne permettent aucune avancée en matière de taux d'emploi. Sous la précédente législature, il y a également eu de nombreuses crises et le gouvernement a permis la création d'énormément d'emplois.

M. Van Quickenborne reproche au gouvernement d'ajouter de la complexité: le plafonnement de l'index, la taxe sur les plus-values, ... Tous ces dispositifs créent de l'insécurité juridique, ce qui est néfaste pour les entreprises.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article fixe le fondement constitutionnel de la compétence et n'appelle aucune observation.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2 à 6

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 2 à 6 sont adoptés par 11 voix contre 3.

*
* *

À la demande de *Mme Sarah Schlitz*, la commission procédera à une deuxième lecture (art. 83.1 Rgt).

La rapporteure,

Anja Vanrobaeys

La présidente,

Nathalie Muylle (a.i.)