



AVIS

CCE 2022-0830

**Contribution du CNT et du CCE au
Programme National de Réforme 2022**

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





CCE 2022-0830
CO 1000
CNT Avis 2.280

**Contribution du CNT et du CCE
au Programme National de Réforme (PNR) 2022**

**Bruxelles
29.03.2022**

Table des matières

1. Pour le Conseil central de l'économie.....	3
1.1 « Construire l'avenir » : le Rapport Emploi-Compétitivité 2021	3
1.2 Une nouvelle relance est-elle nécessaire ? Et comment ?	4
1.3 S'attaquer aux défis structurels, maintenant !	5
1.3.1 Travailler à une administration performante et efficace.....	6
1.3.2 Continuer à miser sur l'innovation et la numérisation.....	7
1.3.3 Œuvrer à un modèle de société en phase avec les objectifs climatiques et environne- mentaux.....	8
1.3.4 Œuvrer à un marché du travail et une société inclusifs	9
2. Pour le Conseil national du Travail.....	10
2.1 Compétitivité – salaires – transition à temps partiel vers la fin de carrière pour des catégories définies de travailleurs âgés	10
2.2 Régulation de la crise du Covid-19	11
2.3 Plan de relance et de résilience	12
2.4 Développement durable	12
2.5 Return to work	13
2.6 Lutte contre la fraude sociale et fiscale	14
2.7 Non-discrimination.....	14
2.8 Mise en œuvre des instruments européens	15

Saisine

Les instances du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail ont souhaité apporter leur contribution conjointe pour qu'elle soit annexée au Plan national de réforme.

Concernant le dialogue avec les instances politiques, une réunion d'information organisée par la Chancellerie du Premier Ministre a eu lieu au niveau des secrétariats des deux Conseils concernant le calendrier et la procédure d'élaboration du PNR 2022 ainsi que la priorité qui est donnée au rapportage relatif au Plan de reprise et de résilience.

Concernant l'évaluation par la Commission européenne de la situation de la Belgique, une réunion conjointe CCE-CNT s'est tenue avec des experts de la Commission européenne. La discussion a porté sur la mise en œuvre du Plan de reprise et de résilience et notamment sur l'implication des interlocuteurs sociaux. La Commission s'est focalisée sur les principaux défis sur lesquels elle compte se pencher en priorité dans le cadre de la rédaction du rapport pays et de sa proposition au Conseil pour des recommandations spécifiques pour la Belgique. Les secrétariats des deux Conseils ont eu l'occasion d'intervenir pour évoquer les conclusions des avis et travaux que ce soit en réaction aux éléments mis en avant par la Commission ou à d'autres défis qu'ils jugent importants. Un échange entre tous les participants avec les représentants de la Commission a eu lieu autour des différents points abordés..

1. Pour le Conseil central de l'économie

Dans le document intitulé « Construire l'avenir » (Rapport Emploi-Compétitivité 2021, du 10 décembre 2021), le Conseil central de l'économie (CCE) présente ses préoccupations dans le cadre de la relance et les orientations stratégiques pour l'avenir. Le CCE encourage les gouvernements à y porter la plus grande attention lors de l'élaboration de leurs politiques publiques. Si le CCE a choisi, dans ce Rapport, de se concentrer sur ces aspects spécifiques, il n'en reste pas moins que les recommandations qu'il a formulées dans les Rapports et travaux antérieurs sont toujours valables et pertinentes. Le CCE met en avant quatre orientations stratégiques prioritaires relevant de ses compétences et sur lesquelles il mène des analyses régulières : travailler à une administration performante et efficace, en soulignant entre autres l'importance des investissements ; continuer à miser sur l'innovation et la numérisation; œuvrer à un modèle de société en phase avec les objectifs climatiques et environnementaux ; œuvrer à un marché du travail et à une société inclusifs.

1.1 « Construire l'avenir » : le Rapport Emploi-Compétitivité 2021

La COVID-19 n'a pas seulement provoqué une grave crise sanitaire, elle a également entraîné la plus grave récession depuis la Seconde Guerre mondiale, induisant même un risque d'effondrement de notre système économique et social. De vastes mesures de soutien ont par conséquent été mises en place, tant au niveau national qu'international, afin d'aider l'économie à sortir de la crise aussi indemne que possible et d'atténuer les conséquences économiques et sociales de la pandémie.

Grâce à ces mesures et aux stabilisateurs automatiques (dont la sécurité sociale et le système de chômage temporaire) et grâce à la nature particulière de la crise - qui, contrairement à la crise financière et économique de 2008, n'a pas été causée par des déséquilibres internes mais par un choc exogène - l'économie a pu se redresser assez rapidement à mesure que la situation sanitaire s'améliorait via la campagne de vaccination. Bien que les différences sectorielles restent importantes, la reprise est actuellement meilleure et plus rapide qu'escompté et, sur la base des informations actuellement disponibles, les perspectives sont également relativement optimistes.

Cependant, un certain nombre de nouveaux risques apparaissent (cf. infra). En outre, les défis structurels qui étaient déjà présents avant la crise ne se sont pas envolés. Citons à titre d'exemple les défis climatiques qui deviennent de plus en plus visibles, comme en témoignent les vagues de chaleur et les inondations qui ont frappé plusieurs pays l'été dernier. Mais des réponses politiques doivent également être apportées aux enjeux du vieillissement de la population, de la soutenabilité financière et sociale de la sécurité sociale, de la numérisation, de la mondialisation etc.

Après la gestion de crise aiguë à laquelle nous avons assisté ces derniers mois, il est temps de passer à une nouvelle phase des politiques à mettre en œuvre. Par cette déclaration, le CCE souhaite fournir quelques éléments que le Conseil estime importants lors de l'élaboration de ces politiques.

1.2 Une nouvelle relance est-elle nécessaire ? Et comment ?

Après le recul considérable de l'activité économique en 2020/au début de 2021, l'économie se redresse donc mieux et plus vite que prévu. Toutefois, cela ne change rien au fait que pour certains groupes, la crise a eu/a de graves conséquences. De manière générale, nous constatons que les groupes les plus vulnérables - les personnes peu ou moyennement qualifiées, les jeunes, les femmes et les demandeurs d'emploi - ont été plus durement touchés. De nombreux indépendants, relativement plus actifs dans les secteurs les plus touchés, ont également subi une perte de revenus importante en moyenne. En ce qui concerne les entreprises, on n'assiste pas actuellement à une cessation d'activité accrue des entreprises à faible productivité, mais Tielens et al. (2020)¹ soulignent une augmentation non négligeable du risque de liquidité et de solvabilité, bien que là aussi l'horizon se soit quelque peu éclairci entre-temps.

Parallèlement, un certain nombre d'autres risques se manifestent. Ainsi, la reprise économique mondiale s'accompagne-t-elle d'une **hausse de l'inflation**. L'inflation observée est en grande partie due à une forte hausse des prix du gaz naturel et de l'électricité et des prix de l'énergie en général, mais les prix d'autres intrants ont également fortement augmenté et engendrent des **problèmes dans la chaîne d'approvisionnement**. On ne sait pas combien de temps ce phénomène va durer, mais on peut s'attendre à ce que l'augmentation du coût des intrants entraîne une nouvelle hausse des prix à la consommation lorsque de nouveaux contrats seront négociés avec le secteur de la distribution. En outre, l'importante stimulation de la demande induite par les plans de relance des différents niveaux de pouvoir pourrait encore renforcer ces effets dans les années à venir, non seulement via la demande accrue de matières premières, mais aussi par leur impact sur un **marché du travail déjà en pénurie** (voir point 2.4). C'est particulièrement vrai pour le secteur de la construction, où la demande de main-d'œuvre va fortement augmenter en raison des investissements prévus par les plans de relance, alors que le secteur peine depuis quelques années déjà à recruter du personnel qualifié².

Une menace plane également sur la **soutenabilité des finances publiques**. Certains défis structurels - dont le vieillissement de la population, mais aussi les investissements qui seront nécessaires à la transition écologique - pèseront lourdement sur les finances publiques au cours des prochaines décennies. Dans le même temps, ces investissements sont un pari sur l'avenir car ils sont une condition préalable nécessaire à la création de richesses futures. Un certain nombre de mesures ayant un impact structurel sur le budget ont également été prises récemment. En conséquence, à politique inchangée, le taux d'endettement affichera de nouveau une trajectoire ascendante à partir de 2023, ce qui - même avec les faibles taux d'intérêt actuels - menace la soutenabilité des finances publiques.

¹ Tielens, J., Ch. Piette et O. De Jonghe (2020), Belgian corporate sector liquidity and solvency in the COVID-19 crisis: a post-first-wave assessment, Revue économique de la BNB, décembre 2020.

² Cf. [Rapport sur l'évolution conjoncturelle dans le secteur de la construction](#)

Compte tenu de l'amélioration de la situation économique et des risques décrits ci-dessus, il convient de faire preuve de **sélectivité dans les nouvelles initiatives de relance**. La **date de mise en œuvre** sera également importante pour éviter une surchauffe de l'économie. Cela ne signifie cependant pas qu'il n'y ait pas de points d'action politique à court terme.

Il est par exemple nécessaire de continuer à suivre et à soutenir les groupes vulnérables, et il faut également veiller à ce que les entreprises structurellement saines aient toujours accès à un financement approprié, mais les modalités de ce soutien seront importantes. Un principe majeur doit être de garantir une réallocation efficace des ressources. Les mesures de soutien éventuelles doivent non seulement maximiser les chances de survie des entreprises structurellement viables, mais aussi permettre d'encourager suffisamment les entreprises dont le modèle économique n'est pas viable à se restructurer ou, si cela n'est pas possible, à se retirer du marché. Dans le même temps, il convient de miser davantage sur la réallocation du capital humain, par le *reskilling* et l'*upskilling* non seulement des chômeurs, mais aussi, par exemple, des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi et par l'apprentissage tout au long de la vie qui devrait accroître l'employabilité de tous ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite. De manière générale, une évaluation approfondie de l'efficacité des mesures de soutien adoptées est nécessaire afin de pouvoir en tirer des leçons pour l'avenir.

Enfin, il est important de relever les **défis à long terme qui existaient avant la crise de la COVID-19** (pensons au vieillissement de la population, à la soutenabilité financière et sociale de la sécurité sociale, au changement climatique, à la biodiversité menacée, à la raréfaction des matériaux, à la numérisation croissante...). En effet, la crise n'a pas fait disparaître ces défis et dans certains cas, comme le changement climatique, ils sont même devenus encore plus visibles. Il est donc impératif **d'agir sur cette question dans les meilleurs délais**, afin de consolider les fondements d'une économie compétitive, résiliente, inclusive et à faible émission de carbone. En particulier, en ce qui concerne la transition vers une économie neutre en carbone, les décisions d'investissement doivent être prises maintenant pour permettre à notre pays d'atteindre les objectifs européens.

1.3 S'attaquer aux défis structurels, maintenant !

Si nous voulons assurer notre prospérité et notre bien-être, il faut donc trouver rapidement une solution aux défis à long terme décrits ci-dessus. Cela nécessite, tout d'abord, une vision claire de la direction que l'économie/la société devrait prendre à l'avenir. Dans ce contexte, le CCE appelle les gouvernements concernés à s'inscrire dans une perspective de long terme dessinée par les objectifs européens du Green Deal (2050) et les Objectifs de développement durable de l'ONU (ODD) (2030), qui offrent un cadre visant à transformer en profondeur notre économie et notre société pour construire un avenir équitable, écologique et prospère. La Belgique doit s'améliorer dans les domaines dans lesquels ses progrès ne sont pas conformes à ses engagements et il convient, pour ces domaines, de réajuster les politiques en cours et de faire avancer la mise en œuvre de l'Agenda 2030. Le CCE souhaite y participer activement et demande à être consulté à ce sujet.

Pour réaliser ces objectifs (de long terme), le CCE met l'accent sur quatre orientations stratégiques prioritaires dont doit s'emparer le monde politique et qui ont déjà été mises en lumière dans ses Rapports Emploi-Compétitivité précédents : travailler à une administration performante et efficace ; continuer à miser sur l'innovation et la numérisation ; œuvrer à un modèle de société en phase avec les objectifs climatiques et environnementaux ; œuvrer à un marché du travail et à une société inclusifs. Le CCE insiste sur leur interdépendance et sur la nécessité de les relever de manière simultanée. Ces orientations sont détaillées ci-dessous.

1.3.1 Travailler à une administration performante et efficace

La réalisation des objectifs européens et des ODD nécessitera des investissements. Les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer à cet égard. D'une part, par leur impact sur le **climat d'investissement qui doit inciter les entreprises à investir (durablement)**, mais aussi par leurs propres investissements. Compte tenu du sous-investissement public des dernières décennies et des besoins d'investissement dans le cadre de la transition durable, il est important qu'à l'avenir **les investissements publics soient relevés et évoluent vers 4 % du PIB d'ici 2030**. À cet égard, le Conseil souligne les points suivants.

- Le CCE réitère sa demande, adressée au gouvernement belge et à la Commission européenne, d'un **traitement favorable des investissements publics productifs dans le cadre des règles budgétaires européennes**³. Un traitement plus flexible des investissements ne supprime pas la **nécessité de mener une politique fiscale saine**. Le Conseil demande toutefois que les efforts visant à renforcer la soutenabilité financière des finances publiques et de la sécurité sociale ne se fassent pas au détriment de la soutenabilité sociale de la sécurité sociale. Comme la déclaration commune des 75 ans de la sécurité sociale l'indique : « Tout comme en 1944, les interlocuteurs sociaux souhaitent prendre leurs responsabilités afin de garantir la soutenabilité budgétaire ainsi que l'efficacité sociale de la sécurité sociale dans le futur. » En effet, la crise actuelle a une nouvelle fois souligné le rôle essentiel de celle-ci en tant que stabilisateur automatique.
- Compte tenu des contraintes budgétaires, il sera **nécessaire de hiérarchiser** les investissements. Les défis posés par les transitions numérique et écologique, ainsi que l'avancée du vieillissement de la population, sont déjà des facteurs à prendre en compte.
- Enfin, le Conseil demande que **tous les investissements planifiés dans le Plan pour la reprise et la résilience (PRR) soient réalisés**. Du fait de la croissance économique meilleure qu'escomptée, il est en effet possible que la Belgique voie sa part dans les moyens européens totaux se réduire⁴. Le Conseil souligne cependant une fois de plus l'importance de la disponibilité d'un nombre suffisant de **travailleurs** (supplémentaires) **possédant les compétences adéquates** dans la perspective de la réalisation des projets du PRR (cf. ci-dessus).

De manière générale, **l'intervention des pouvoirs publics doit être efficace et efficiente**. Les spending reviews doivent contribuer à cet objectif. Par ailleurs, des actions sont encore requises dans différents domaines. C'est ainsi qu'il convient d'investir dans la **modernisation et la numérisation des services publics** dans le but de rendre les administrations publiques plus efficaces au niveau tant de leurs processus internes que de leurs interactions avec les entreprises/ les citoyens. Le CCE demande à être consulté, dans le cadre la mise en œuvre du PRR, au moment du déploiement des projets de numérisation des services publics fédéraux. Dans ce contexte, il est nécessaire de développer des mesures d'accompagnement suffisantes afin de faire en sorte que les personnes peu familiarisées avec le numérique soient également joignables. Une attention suffisante pour ceux qui ne maîtrisent pas bien les outils numériques doit en effet toujours occuper une place centrale en cas de modernisation et de numérisation des services publics⁵. Sur le plan de la **qualité de la réglementation**,

³ CCE et CNT (2020), Contribution du CCE et du CNT dans le cadre de la préparation du Programme national de réforme 2020 (CCE 2020-1065).

⁴ 30 % de l'enveloppe totale de la Facilité pour la reprise et la résilience sont octroyés en fonction de données économiques qui varient par rapport au moment de l'introduction du PRR.

⁵ Dans son avis « [Vers des services publics numériques plus efficaces et inclusifs](#) », le CCE énumère une série de mesures politiques destinées à placer la Belgique parmi les meilleurs dans le domaine de la qualité des services publics numériques, non seulement en termes d'efficacité mais aussi d'inclusivité. Plus généralement, la CCS Consommation a formulé l'avis « [Vers une politique d'inclusion numérique en Belgique](#) » comprenant 16 recommandations axées sur la réduction de la fracture numérique.

il existe également encore une marge d'amélioration non négligeable. Il importe, dans ce cadre, de veiller à ce que la réglementation atteigne toujours le but visé tout en impliquant le moins d'obligations administratives possible pour les entreprises et les citoyens. Le Conseil a déjà formulé par le passé des lignes de force permettant d'obtenir une meilleure réglementation⁶. Enfin, le Conseil demande que la **cohérence de la réglementation soit améliorée**. En effet, la plupart des défis socio-économiques et environnementaux auxquels nous sommes confrontés réclament des actions dans divers domaines de politique, qui se situent en outre à des niveaux de pouvoir différents (autorités européennes, fédérales, régionales). Il est dès lors important que la **répartition des compétences** lors d'une éventuelle prochaine réforme de l'État **soit telle que celles-ci puissent se renforcer mutuellement** au lieu de se contrecarrer ainsi que c'est parfois le cas actuellement. Indépendamment de cet aspect, **l'amélioration de la coordination entre les différents niveaux de pouvoir est impérative**.

1.3.2 Continuer à miser sur l'innovation et la numérisation

L'**innovation (au sens large)** est importante. Elle est en effet la principale source de nouvelle création de valeur. Celle-ci est non seulement essentielle pour l'évolution du niveau de vie, elle définit en outre la marge de manœuvre de la politique dont un pays dispose. La soutenabilité financière des finances publiques et de la sécurité sociale est en effet influencée dans une large mesure par le niveau de la création de valeur. Mais l'innovation est aussi indispensable à la réponse à offrir aux nombreux défis sociétaux (dont en particulier le changement climatique, mais aussi les défis sanitaires, le vieillissement...). Le Conseil estime dès lors qu'il est également important que la **politique d'innovation** non seulement mise sur le **renforcement de la compétitivité** mais aussi réponde aux **grands défis sociaux, écologiques et économiques** du 21^e siècle. Les pouvoirs publics peuvent jouer le rôle important de guide en favorisant des choix pertinents par le biais d'un cadre réglementaire adapté.

Dans ce cadre, il est important de maintenir le niveau de soutien à la R&D en Belgique, mais il faut en même temps contrôler l'efficacité des mesures d'aide. À ce titre, si les régimes de dispense partielle de versement du précompte professionnel sur les salaires du personnel de R&D contribuent à générer des activités de recherche additionnelles, on trouve peu de preuves solides de l'efficacité du crédit d'impôt pour la R&D et de la déduction fiscale pour revenus des brevets. Les choix réalisés aujourd'hui en matière de R&D ayant un impact à long terme, il est d'autant plus nécessaire de s'assurer le plus vite possible que les moyens publics soient alloués de manière optimale pour stimuler la R&D. Mais la politique doit aller **au-delà de la promotion du développement de nouvelles technologies ou innovations** ; elle doit **aussi miser sur la diffusion des technologies et innovations existantes**, notamment en direction des entreprises plutôt traditionnelles.⁷

Il est un type de technologies qui constitue de plus en plus souvent la base des innovations : il s'agit des **technologies numériques**. Globalement, la Belgique obtient un bon résultat au niveau de la mise à jour des technologies numériques dans les entreprises mais, tout comme dans d'autres pays, certaines technologies avancées - par exemple les big data, les services sophistiqués de cloud computing...- sont encore relativement peu implantées et il apparaît que les grandes entreprises sont généralement plus numérisées que les PME (CE, 2021). Dans l'e-commerce, le potentiel d'augmentation de la création de valeur est encore conséquent, pour autant que l'on tienne compte des conditions écologiques connexes. Et il va de soi qu'outre les entreprises, les autres acteurs sociétaux (citoyens, pouvoirs publics) doivent eux aussi suivre le mouvement. Il est dès lors **important de mettre en place un cadre tonifiant ouvert à l'application de ces technologies numériques et, plus généralement, à l'innovation** (voir aussi la [Déclaration du G10 du 7 septembre 2020](#)).

⁶ C'est ainsi que le CCE a formulé l'avis « [Pour une réglementation réalisant les objectifs de politique à un coût minimal](#) » et qu'il a, conjointement avec le CNT et les conseils économiques et sociaux régionaux, rédigé la déclaration commune intitulée « [Les partenaires sociaux plaident en faveur d'une meilleure réglementation](#) ». En outre, le 28 septembre 2021, l'avis « [L'introduction d'un agenda de la réglementation](#) » a été approuvé.

⁷ Cf. le rapport du CCE « [R&D et valorisation de la R&D en Belgique : un premier diagnostic](#) »

Ceci requiert un **mix de politiques intégré** attentif non seulement aux investissements en R&D et innovation mais aussi aux investissements en éducation et formation, un cadre réglementaire favorable à l'innovation et conscient notamment du risque qu'encourt l'innovation du fait de la domination d'un certain nombre d'acteurs numériques mondiaux, la facilitation de l'entrepreneuriat et de sa croissance, le renforcement des liens entre les acteurs de l'innovation (également au niveau international), une infrastructure numérique adéquate...

Une organisation novatrice du travail est aussi de plus en plus considérée comme un facteur important non seulement de la diffusion des technologies mais aussi du bien-être des travailleurs⁸.

1.3.3 Œuvrer à un modèle de société en phase avec les objectifs climatiques et environnementaux

Les phénomènes climatiques extrêmes observés dans toutes les régions du monde sont un cri d'alarme incitant à agir d'urgence en vue de diminuer drastiquement les émissions de gaz à effet de serre. Le coût de la non-action se traduira en perte importante de bien-être et de prospérité pour la société belge.

Notre pays s'inscrit dans les objectifs du Green Deal européen qui veut transformer l'UE en une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources et compétitive, garantissant la fin des émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici à 2050, une création de bien-être avec une utilisation circulaire des ressources la plus efficace que possible, où personne n'est laissé de côté.

Des investissements conséquents et guidés par ces objectifs sont nécessaires pour y parvenir. En effet, la transition écologique que nous devons conduire va induire une obsolescence accélérée⁹ d'une part importante des équipements et du capital. Outre les investissements en capital physique, des investissements seront aussi nécessaires dans des innovations conduisant à des produits et services neutres en carbone ainsi que dans la formation aux nouveaux métiers de la transition climatique et de l'économie circulaire. La politique des pouvoirs publics se doit de remplir un rôle majeur de guidance en **encourageant de tels investissements** et, plus largement, en **stimulant des modifications comportementales de tous les acteurs socio-économiques**.

La révision du **Plan national Énergie-Climat (PNEC) en 2023** offre à la Belgique l'opportunité de définir des actions fortes en ligne avec ces objectifs. Grâce à une coordination interfédérale et à l'association des interlocuteurs sociaux, ce Plan révisé **devrait se doter d'un cadre clair. Il faut une vision interfédérale intégrée avec des objectifs de long terme, des objectifs intermédiaires et une trajectoire pour réaliser ces objectifs**. Les travaux actuels du CCE en matière notamment d'économie circulaire¹⁰, de mobilité¹¹ et d'efficacité énergétique des bâtiments¹² (ces derniers travaux étant menés en

⁸ Que l'on pense par exemple aux formes organisationnelles qui accroissent l'autonomie des travailleurs, ce qui est bénéfique non seulement à la capacité novatrice des entreprises mais aussi au bien-être des travailleurs.

⁹ Pisani (2021) donne l'exemple d'une chaudière au fuel ou celui d'un camion à moteur thermique : ces équipements vont devoir être remplacés avant d'atteindre leur fin de vie.

¹⁰ Le Conseil souscrit depuis longtemps déjà à l'importance de l'économie circulaire et a déjà formulé dans ce cadre diverses recommandations. Il a récemment émis un [Avis sur le projet de Plan d'action fédéral pour une économie circulaire](#).

¹¹ Dans ses avis récents, le Conseil propose des pistes concrètes pour favoriser l'utilisation du rail ainsi que pour accroître le développement de la multimodalité (mise en place d'un système intégré de transports publics, stratégie train-vélo, budget mobilité...). Il a émis un avis en vue des [nouveaux contrats de gestion pour la SNCB et Infrabel](#), s'est prononcé sur les [abonnements flexibles de la SNCB](#) et a proposé des pistes concrètes pour [encourager le transport ferroviaire de marchandises](#).

¹² Le Conseil central de l'économie et ses homologues régionaux (Brupartners, CESE Wallonie et SERV) ont lancé récemment un appel commun à une collaboration et à une cohérence entre niveaux de pouvoir pour accélérer la réduction des émissions de gaz à effet de serre du parc de bâtiments, et ce tout en respectant les spécificités socio-économiques et les compétences de chaque entité. Les Conseils œuvrent actuellement à un avis commun sur la thématique de la stimulation de la rénovation auprès des copropriétaires et des propriétaires-bailleurs et vont également lancer le partage de connaissances et de bonnes pratiques entre Régions pour stimuler la rénovation.

collaboration avec les Conseils économiques et sociaux régionaux) ambitionnent de pointer des mesures phares pour le PNEC révisé.

1.3.4 Œuvrer à un marché du travail et une société inclusifs

Plusieurs grands changements sociétaux suscitent des **tensions croissantes entre l'offre et la demande sur le marché du travail**. D'un point de vue quantitatif, le vieillissement de la population provoquera à terme la contraction de la part de la population en âge de travailler. Sous un angle qualitatif, les évolutions technologiques et la transition verte induisent un changement de contenu de nombreux emplois et l'obsolescence rapide des qualifications.

Les tensions croissantes sur le marché du travail sont problématiques. Elles génèrent en effet des difficultés de recrutement du personnel adéquat dans les entreprises, ce qui freine la capacité novatrice de celles-ci ainsi que l'activité économique et, partant, la croissance économique. Les investissements publics - nécessaires à la réalisation des transitions indispensables - sont de la sorte mis sous pression (voir ci-dessus). Enfin, l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail et la faible mobilité de la main-d'œuvre représentent aussi un danger pour la cohésion sociale. Le travail reste en effet la meilleure garantie de la protection des revenus et favorise l'intégration dans la société. Il faut veiller cependant à préserver la qualité des emplois.

C'est pourquoi, de manière générale, le CCE met en avant l'importance de l'insertion effective du plus grand nombre possible de personnes sur le marché du travail pour augmenter sensiblement le taux d'emploi. L'accord de gouvernement prévoit de parvenir, d'ici 2030, à un taux d'emploi de 80 %. Le relèvement du taux d'emploi doit en tout état de cause s'effectuer de manière sécurisée, harmonieuse et faisable, pour assurer une création de valeur suffisante et une cohésion sociale élevée.

L'une des conditions en est l'élimination de l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Dans ce cadre, une attention particulière pour **l'insertion des groupes à risque**¹³ sur le marché du travail s'impose – que l'on pense aux personnes peu ou moyennement qualifiées, aux jeunes et aux âgés, aux personnes d'origine étrangère dont le taux d'emploi est faible en ce moment. Il faut non seulement s'intéresser aux chômeurs mais veiller aussi à la réintégration des inactifs (dont les malades de longue durée) sur le marché du travail.

En général, il est nécessaire d'accorder une grande attention à **l'apprentissage tout au long de la vie**, qui doit permettre aux individus d'accomplir au mieux leurs tâches et ce, tout au long de leur carrière, faciliter la transition professionnelle du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi (notamment vers des secteurs et des professions émergents) et faire en sorte que les talents se perdent le moins possible en cours de route. Vu l'importance des orientations en sciences et techniques (STEM) – y compris les cycles court portés sur la pratique – pour le marché du travail, il est également requis de chercher à rendre plus attrayant le choix de ces formations.

La **mobilisation plus poussée de la réserve de travail potentielle** (chômeurs et inactifs) est également nécessaire, notamment grâce à la suppression des pièges financiers et des autres obstacles (par exemple la garde d'enfants) qui empêchent le retour sur le marché du travail. Mais d'autres facteurs sont également importants, comme des **conditions de travail attractives et adaptées** aux besoins des travailleurs en fonction du cycle de vie.

Même si l'élimination de l'inadéquation sur le marché du travail est un impératif absolu, force est de reconnaître que les transitions demandées ne seront pas simples pour tous et prendront, dans

¹³ Le CCE travaille actuellement sur un rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail où l'on traite des transitions professionnelles en début-milieu de carrière. Il travaille également sur un rapport sur la durée des carrières qui établit un diagnostic pour la Belgique et qui en identifie les déterminants.

certains cas, du temps. C'est pourquoi il faut miser sur des **mesures supplémentaires** visant à accompagner et à soutenir les personnes qui risquent d'être laissées pour compte et sur une **protection sociale forte, sachant qu'elle est importante pour sécuriser les carrières professionnelles.**

2. Pour le Conseil national du Travail

Le Conseil national du Travail a développé de longue date un réseau associant les partenaires sociaux et les représentants de la Belgique dans différentes instances européennes (Comité de l'Emploi, Comité de protection sociale, Conseil EPSCO, Coreper...) pour réaliser un suivi régulier des politiques européennes en matière sociale et de l'emploi. Des contacts sont également organisés, conjointement avec le Conseil Central de l'Économie, avec la Commission européenne aux moments clés du semestre européen. Les réunions organisées dans ce cadre permettent aux membres du Conseil national du Travail d'être tenus informés de l'évolution des dossiers européens et de prendre position sur les questions en débat.

De manière générale, de nombreux avis et conventions collectives de travail adoptés par le Conseil national du Travail concernent directement les thématiques abordées dans le cadre du semestre européen et le PNR. Dans le cadre de leurs travaux, les partenaires sociaux privilégient une approche concrète axée sur des mesures ayant un impact direct dans la vie des entreprises et des secteurs.

Par ailleurs, le Conseil national du Travail est directement associé à la transposition en Belgique de certaines directives et intervient directement dans la mise en œuvre des accords-cadres adoptés par les partenaires sociaux au niveau européen.

La présente contribution présente de manière synthétique les principaux résultats des travaux du Conseil qui s'inscrivent dans le semestre européen.

2.1 Compétitivité – salaires – transition à temps partiel vers la fin de carrière pour des catégories définies de travailleurs âgés

Les partenaires sociaux ont adopté au plus haut niveau de concertation (Groupe des dix) le 25 juin 2021 un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels qui forment un tout indivisible. La mise en œuvre de ce cadre d'accords a été concrétisée au niveau du Conseil national du Travail, dans un premier temps, par l'adoption d'une série de conventions collectives de travail, par l'adoption d'une recommandation adressée aux secteurs et entreprises, et des engagements à poursuivre les travaux. Des engagements ont également été pris par les partenaires sociaux de mener un certain nombre de travaux. Ce cadre d'action requiert également que le gouvernement prenne d'autres mesures (lois, arrêtés royaux), y compris la prolongation d'un certain nombre de régimes en cours.

Les thèmes traités par le Conseil national du Travail dans ce cadre concernent notamment :

Salaires minimum

Dans le cadre de la première étape de mise en œuvre de l'accord social, une augmentation du salaire minimum (RMMG) de 76,28 euros brut indexé est introduite à compter du 1er avril 2022 par la **convention collective de travail n°43/15 du 15 juillet 2021**. Le RMMG est porté à un montant unique de 1.806,16 euros avec pour effet de supprimer les conditions d'âge et d'ancienneté de la convention collective de travail n° 43 qui étaient jusque-là en vigueur. L'augmentation du RMMG est assortie d'un mécanisme visant à compenser au maximum le surcoût généré pour l'employeur par l'introduction d'une réduction très bas salaire pour les employeurs. Cette borne très bas salaire est indexée et son sur-coût pour la sécurité sociale sera lui-même compensé via le financement alternatif.

Toujours concernant le salaire minimum, le Conseil national du Travail a eu l'occasion de contribuer au débat européen sur la proposition de la Commission européenne relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Dans ce cadre le Conseil a fourni son analyse sur la nature conventionnelle du système belge de formation des salaires minima pour le secteur privé (**avis n° 2.197 du 5 février 2021**).

Pensions complémentaires

Dans le cadre des négociations sectorielles 2021-2022, le Conseil invite, dans sa **recommandation n° 29 du 15 juillet 2021**, les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à associer leurs efforts afin de supprimer la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Les secteurs et entreprises dans lesquels se pose la problématique de l'harmonisation des pensions complémentaires sont instamment invités à y remédier.

Pour ce qui concerne la période 2023-2028, il est prévu que, afin de réaliser l'harmonisation des pensions complémentaires d'ici le 1er janvier 2030 dans les secteurs et entreprises où c'est nécessaire, au moins 0,1 point de pourcentage de la marge salariale y est affecté pour chaque période d'accord interprofessionnel entre 2023 et 2028. Cette condition est prévue dans la **convention collective de travail n° 158 du 15 juillet 2021**.

Flexibilité

Les travaux du Conseil sur ce point ont conduit à une augmentation des « heures relance », à savoir les heures supplémentaires volontaires additionnelles corona.

Le Conseil a également demandé dans son **avis n° 2.237 du 15 juillet 2021** la prolongation du régime fiscal préférentiel des heures supplémentaires « ordinaires » et que le gouvernement prenne les mesures législatives nécessaires pour que le nombre d'heures supplémentaires bénéficiant d'un régime fiscal préférentiel soit relevé de 130 à 180 heures pour tous les secteurs, et ce, du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus.

Fins de carrière

Le cadre d'accords du 25 juin 2021 prévoit le renouvellement jusqu'au 30 juin 2023 des instruments conventionnels visant à mettre en œuvre les régimes de chômage avec complément d'entreprise prévus par la réglementation fixant le chômage avec complément d'entreprise lorsque cela s'avère nécessaire. Ce volet a été mis en œuvre par huit **conventions collectives de travail du 15 juillet 2021** portant tant sur les régimes de chômage avec complément d'entreprise que les crédits-temps de fin de carrière ainsi que par l'**avis n° 2.238 du 15 juillet 2021**.

Prolongation des régimes en cours

La prolongation des régimes en cours concerne : la cotisation patronale pour les efforts en faveur des groupes à risque, la dispense de l'obligation en matière de premiers emplois, le financement de l'intervention publique dans le cadre du système de déplacements entre le domicile et le lieu de travail en transports en commun, et l'amende appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement (accompagnement des travailleurs âgés vers un nouvel emploi).

2.2 Régulation de la crise du Covid-19

Le Conseil national du Travail a été particulièrement actif dans l'**encadrement législatif de la crise Corona**, que ce soit au travers de ces propres instruments (convention collectives de travail) ou des avis émis sur les projets de lois et d'arrêtés royaux transmis par le Gouvernement.

On relèvera en particulier :

- la mise en place d'un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus (**CCT n° 147 du 18 mars 2020**) ;
- un régime d'accès simplifié au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus, qui a été prévu jusqu'au 30 juin 2023 inclus (**CCT n° 148 du 7 octobre 2020 et CCT n° 159 du 15 juillet 2021**) ;
- les absences justifiées du travail pour un test de dépistage de la Covid-19 sur la base du self assessment testing tool (**CCT n° 160 du 19 novembre 2021**) ;
- le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus (**CCT n° 149/2 du 7 décembre 2021**).

L'interdiction de la discrimination des travailleurs en fonction de leur statut de vaccination au Covid-19 a fait l'objet de la **déclaration des partenaires sociaux du CNT et du CSPPT du 29 juin 2021**.

Le Conseil a également adopté les avis suivants sur le cadre réglementaire de la crise sanitaire :

- **avis n° 2.226 du 29 juin 2021** : avant-projet de loi modifiant la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie de la Covid-19 ;
- **avis n° 2.246 du 15 octobre 2021** : introduction d'une obligation de vaccination contre la Covid-19 pour le personnel soignant ;
- **avis n° 2.258 du 7 décembre 2021** : prolongation de différents dispositifs pris dans le domaine du droit du travail à la suite de pandémie de Covid-19 ;
- **avis n° 2.269 du 22 décembre 2021** : vaccination obligatoire des professionnels des soins de santé – avant-projet de loi.

Pour une vision exhaustive des travaux du CNT en lien avec la crise du Covid-19 : <http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-covid-19.htm>.

2.3 Plan de relance et de résilience

Dans le cadre de travaux conjoints avec le Conseil central de l'Économie et le Conseil fédéral du Développement durable, le Conseil national du Travail a émis deux avis d'initiative sur le plan de relance et de résilience. Ces avis concernent, d'une part, le volet relatif aux projets d'investissement (**avis n° 2.205 du 23 mars 2021**) et, d'autre part, le volet des réformes structurelles (**avis n° 2.212 du 2 avril 2021**). Concernant les projets d'investissements, les Conseils ont, en particulier, insisté sur la nécessité d'une bonne coordination entre l'État fédéral, les entités fédérées et les autorités locales afin de maximiser les effets positifs des investissements envisagés partout dans le pays.

2.4 Développement durable

Plan fédéral de développement durable

Le Conseil national du Travail a émis le **7 juin 2021**, conjointement avec le Conseil central de l'Économie et la Commission consultative spéciale « Consommation » l'**avis n° 2.221** sur le plan fédéral de développement durable (PFDD) qui détermine les mesures à prendre en vue de la réalisation, d'une part, des engagements internationaux de la Belgique – dont les objectifs de

développement durable (ODD) à l'horizon 2030 – et, d'autre part, des objectifs fixés dans la stratégie à long terme (horizon 2050) du gouvernement fédéral pour un développement durable.

Dans cet avis, les Conseils ont souligné la nécessité de doter le plan d'une marche à suivre claire assortie d'actions plus concrètes. Cela implique selon eux qu'il faudrait fixer des objectifs intermédiaires à atteindre avant l'échéance du plan en vue de répondre à des engagements internationaux, et une trajectoire pour atteindre ces objectifs, ce qui devrait s'accompagner d'un monitoring de la mise en œuvre du plan.

Concernant le processus de monitoring pour la mise en œuvre des ODD, le CCE et le CNT ont émis plusieurs avis unanimes (**avis n° 2.158, 2.175 et 2.220**) dans lesquels ils proposent des indicateurs de suivi pour les ODD.

CCT n° 98/9 du 21 décembre 2021 sur les éco-chèques

La CCT n° 98 a été modifiée pour permettre, à partir du 1er janvier 2022, que les éco-chèques puissent être acceptés pour l'achat de produits agricoles et horticoles vendus en circuit court. Le circuit court ou « chaîne courte » consiste en la vente directe au consommateur par un agriculteur ou un horticulteur, ou par un seul intermédiaire, de ses propres produits ou d'une partie de ceux-ci ou de produits transformés/dérivés. Pour ces derniers, les matières premières utilisées doivent être issues de la production propre de l'agriculteur ou de l'environnement local. Le caractère local est en effet un aspect important du circuit court.

Mobilité

Dans son avis n° **2.222** « Vers des nouveaux contrats de gestion pour la SNCB et Infrabel » du **29 juin 2021**, émis conjointement avec le Conseil central de l'Économie, le Conseil national du Travail a demandé l'adoption urgente de nouveaux contrats de gestion pour la SNCB et Infrabel afin d'assurer la qualité du transport ferroviaire – indispensable pour promouvoir l'utilisation du rail – et d'offrir aux deux entreprises la sécurité juridique essentielle aux futurs investissements ferroviaires. Les Conseils décrivent dans cet avis le cadre politique dans lequel les nouveaux contrats de gestion devraient s'inscrire à leurs yeux. Ils mettent aussi en évidence un certain nombre de points spécifiques qu'ils souhaitent voir inclus dans ces contrats.

Les deux Conseils se sont également penchés sur l'avant-projet de loi organisant le verdissement fiscal et social de la mobilité (**avis n° 2.239 du 28 septembre 2021**) en formulant des propositions concrètes visant à accroître l'utilisation du budget mobilité. Ces initiatives sont nécessaires car, bien que cet instrument soit important pour encourager les alternatives à la voiture de société dans le cadre (entre autres) des déplacements domicile travail et pour contribuer ainsi à la réalisation d'un transfert modal, il n'a que peu de succès dans la pratique. Les propositions des Conseils à cet égard présentent à la fois des avantages pour les employeurs, les travailleurs, le budget de l'État ainsi qu'en matière de mobilité.

Les deux Conseils ont enfin rendu un avis sur les « Principes de base pour la vision du rail 2040 » (**avis n° 2.259 du 21 décembre 2021**) dans lequel ils ont formulé un certain nombre de principes de base pour étayer la vision du rail 2040. Des conditions-cadres sont proposées qui devraient, à leurs yeux, être remplies pour faire de la vision un succès grâce auquel l'usage du train se trouve dynamisé et contribue ainsi à la réalisation du transfert modal que poursuivent les différents niveaux de pouvoir.

2.5 Return to work

Depuis quelques années, une plate-forme de concertation a été mise en place en matière de maintien et de reclassement des travailleurs en situation d'incapacité de travail.

Le Conseil national du Travail est en charge de la coordination des travaux de cette plate-forme qui constitue le cadre de concertation structurel, regroupant les acteurs impliqués dans le processus de retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé afin de développer une approche intégrée non seulement entre institutions de la sécurité sociale concernées mais également avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et, à terme, avec d'autres institutions publiques compétentes en la matière qui souhaiteraient y participer.

C'est dans ce contexte que le Conseil a réalisé une évaluation de la réglementation en matière de réintégration au travail et a formulé des propositions concrètes en vue d'optimiser la procédure relative à la réintégration au travail des personnes déclarées inaptes à exercer le travail convenu, qui sont des alternatives à la mesure du « jobs deal », prévoyant un droit à un outplacement. Les travaux sur ce point se poursuivent de manière intensive, sur base de propositions formulées par le gouvernement suite à l'avis du Conseil du 25 septembre 2018.

2.6 Lutte contre la fraude sociale et fiscale

Le Conseil national du Travail est structurellement associé, dans le cadre d'un protocole de coopération conclu avec le Service d'information et de recherche sociales (SIRS), à la politique de lutte contre la fraude sociale et fiscale menée par le gouvernement. Dans ce contexte, il assure un suivi régulier des activités de la « European Labour Authority », et des questions que posent le Brexit ou encore la mise en place du Portail numérique unique « Travailler en Belgique ». Dans ce contexte, il a été amené à apporter, dans son **avis n° 2.227 du 29 juin 2021**, une contribution au plan stratégique du SIRS 2022-2025 et est actuellement consulté sur le plan d'action 2022.

2.7 Non-discrimination

Le Conseil a adopté la **brochure intitulée « Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement »**. Cette brochure, reprise en annexe de l'**avis n° 2.163 du 28 avril 2020** qui vient l'accompagner, se veut avant tout un outil didactique pour les entreprises, les secteurs et les candidats à l'emploi. Elle s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire applicable en Belgique en matière de non-discrimination et est adaptable à chaque type d'entreprise. Le Conseil a souhaité faire de ce guide un outil résolument pratique, qui mette en lumière les avantages qu'apporte la diversité et qui permette d'orienter, tout au long de la procédure de recrutement, les entreprises qui le souhaitent vers des pratiques de recrutement objectives fondées sur les seules compétences des candidats à l'emploi de nature à assurer une réelle égalité de traitement entre ceux-ci. Comme cela est souligné dans leur avis, les partenaires sociaux interprofessionnels témoignent, par l'adoption de ce nouvel instrument, de leur ferme volonté de continuer à œuvrer concrètement pour une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. Ils s'engagent également dans leur avis à promouvoir cet outil auprès de leurs membres.

Le Conseil a également adopté l'**avis n° 2.265 du 21 décembre 2021** relatif aux modifications législatives proposées en matière de **protection des témoins contre les représailles** dans le cadre de la procédure interne visant à prendre en compte la jurisprudence développée par la Cour de Justice de l'UE dans son arrêt « Hakelbracht ».

2.8 Mise en œuvre des instruments européens

Accès à la sécurité sociale

Le Conseil national du Travail a émis l'**avis n° 2.216 du 5 mai 2021** sur la mise en œuvre de la Recommandation (EU) 2019/C387/01 du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale.

Accords-cadres européens

Le Conseil est l'organe compétent pour la mise en œuvre en Belgique des accords-cadres adoptés par les partenaires sociaux européens. Dans ce cadre, il rend compte non seulement de la mise en œuvre au niveau interprofessionnel de ces accords mais réalise également un travail de centralisation des contributions des partenaires sociaux régionaux. Deux rapports de mise en œuvre ont été adoptés au cours des 12 derniers mois:

- Le **rapport n° 122 du 5 mai 2021** : Rapport annuel de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation.
- Le **rapport n° 123 du 13 juillet 2021** : Rapport de synthèse concernant la mise en œuvre des partenaires sociaux belges de l'accord-cadre européen sur le **vieillessement actif**.

Détachement de travailleurs

Suite à son avis relatif à la transposition de la directive UE 2018/957 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (**avis n° 2.147 du 26 novembre 2019**) le Conseil a émis un avis sur la transposition de la directive relative au détachement de conducteurs dans le domaine du transport routier (**avis n° 2.255 du 30 novembre 2021**). Ce dernier avis a été émis en étroite collaboration avec les partenaires sociaux du secteur du transport et de la logistique directement concernés par la transposition de la directive.

Protection des lanceurs d'alerte

Le Conseil a émis, conjointement avec le Conseil central de l'Économie, l'**avis n° 2.252 du 30 novembre 2021** sur la transposition de la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Fixation des objectifs nationaux faisant suite au plan d'action européen mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux

Dans son **avis n° 2.263 du 21 décembre 2021**, le Conseil a apporté sa contribution à la fixation d'objectifs nationaux en exécution du plan d'action européen sur le socle européen des droits sociaux. Il y exprime tout d'abord certaines préoccupations quant à l'implication des entités fédérées et des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration des objectifs nationaux et des indicateurs de suivi. Il y aborde ensuite les questions relatives à la définition des objectifs et des indicateurs de suivi en matière d'emploi et de formation, en se basant, dans une large mesure, sur l'avis du Conseil supérieur de l'emploi et l'expertise développée par les partenaires sociaux dans le cadre du suivi des objectifs de développement durable. Il souligne ensuite la nécessité d'un lien plus clair entre les indicateurs et objectifs fixés dans le cadre des différents plans d'actions et stratégies (notamment par rapport aux ODD), formule des propositions d'indicateurs complémentaires, aborde la question des objectifs en matière de pauvreté et d'exclusion avant se pencher enfin sur la demande des ministres de formuler des propositions d'objectifs de soutien supplémentaires.

Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE

Le Conseil également émis sur ce point l'**avis n° 2.264 du 21 décembre 2021** dans lequel il s'est engagé, en particulier, à poursuivre à très brève échéance ses travaux en vue de la mise en œuvre du congé parental et des mesures souples de travail par la voie de CCT du Conseil national du Travail

Transposition de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Dans son **avis n° 2.272 du 25 janvier 2022**, le Conseil national du Travail s'est prononcé sur les projets de loi et d'arrêté royal qui transposent les deux grands volets de cette directive, à savoir : - d'une part, la mise à jour des règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail, un aspect déjà couvert par la précédente directive 91/533/CEE, que modifie à présent la directive (UE) 2019/1152 ; - et, d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'Union européenne, ce qui constitue un nouvel aspect par rapport à la directive 91/533/CEE.

Par ailleurs, le Conseil s'est engagé dans ce contexte à entamer à brève échéance des négociations sur la conclusion de conventions collectives de travail concernant les thèmes « transition vers une autre forme d'emploi » et « prévisibilité minimale du travail », en tenant compte de manière équilibrée des intérêts des employeurs et des travailleurs en la matière. Il examinera également dans ce cadre la protection du travailleur contre le traitement défavorable et contre le licenciement.
