

A V I S N° 2.138

Séance du mardi 16 juillet 2019

OIT – Cycle de rapportage sur les conventions non ratifiées (art. 19 Cst OIT) Etude d'ensemble  
2020 sur les instruments concernant l'objectif stratégique d'emploi

x                      x                      x

## **A V I S N° 2.138**

---

**Objet :** OIT – Cycle de rapportage sur les conventions non ratifiées (art. 19 Cst OIT) Etude d'ensemble 2020 sur les instruments concernant l'objectif stratégique d'emploi

---

Par lettre du 6 mars 2019, monsieur G. DE POORTER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, a communiqué au Conseil national du Travail un questionnaire du BIT, ainsi que la réponse à ce questionnaire établi par le SPF Emploi en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT relatif à l'exercice de rapportage sur les conventions et recommandations non ratifiées. Ce rapport a été transmis au Bureau International du Travail.

Le présent exercice porte en l'occurrence cette année sur l'application des instruments relatifs à l'objectif d'emploi, à savoir, pour la Belgique, sur :

- La recommandation n° 168 accompagnant la Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ;
- La recommandation n° 169 accompagnant la Convention n° 122 sur la politique de l'emploi ;
- La recommandation n° 184 accompagnant la Convention n° 177 sur le travail à domicile ;
- La recommandation n° 198 sur la relation de travail ;
- La recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Sur la base des réponses obtenues, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations publiera en 2020 une étude d'ensemble de la législation et de la pratique nationale des Etats membres portant sur l'objectif stratégique d'emploi.

Les partenaires sociaux peuvent soumettre leurs commentaires au BIT au plus tard le 30 juin 2019.

L'examen de ce point a été confié à la commission organisation internationale du travail. Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis, le 16 juillet 2019, l'avis suivant.

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. INTRODUCTION**

Par lettre du 6 mars 2019, monsieur G. DE POORTER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, a communiqué au Conseil national du Travail un questionnaire du BIT, ainsi que la réponse à ce questionnaire établi par le SPF Emploi en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT relatif à l'exercice de rapportage sur les conventions et recommandations non ratifiées. Ce rapport a été transmis au Bureau International du Travail.

Le présent exercice porte en l'occurrence cette année sur l'application des instruments relatifs à l'objectif d'emploi, à savoir, pour la Belgique, sur :

- La recommandation n° 168 accompagnant la Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ;
- La recommandation n° 169 accompagnant la Convention n° 122 sur la politique de l'emploi ;
- La recommandation n° 184 accompagnant la Convention n° 177 sur le travail à domicile ;
- La recommandation n° 198 sur la relation de travail ;

- La recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Sur la base des réponses obtenues, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations publiera en 2020 une étude d'ensemble de la législation et de la pratique nationale des Etats membres portant sur l'objectif stratégique d'emploi.

Les partenaires sociaux peuvent soumettre leurs commentaires au BIT au plus tard le 30 juin 2019. Outre les considérations émises dans le présent avis, le Conseil a transmis au SPF Emploi un certain nombre de remarques sur des points techniques contenus dans le rapport soumis pour avis.

## II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen attentif au rapport établi par le SPF Emploi en réponse au questionnaire du BIT soumis à la Belgique en application de l'article 19 de la constitution de l'OIT relatif à l'exercice de rapportage sur les conventions et recommandations non ratifiées.

Il prend note en particulier des différentes références au rôle et aux contributions des partenaires sociaux dans les différents domaines abordés dans ce rapport. Suite à l'examen qu'il a réalisé de ce document, il souhaite apporter un certain nombre de compléments d'information sur les points suivants.

### 1. Quant à la politique nationale pour la promotion du plein emploi, productif et librement choisi

#### a. Suivi du semestre européen

Le Conseil relève en particulier sur ce point la référence qui est faite aux avis du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie en réponse aux demandes d'avis transmises chaque année par le Gouvernement concernant le projet de Programme national de réforme.

A cet égard, les deux Conseils ont émis récemment l'avis n° 2124 du 27 mars 2019 reprenant leur contribution dans le cadre de la préparation du Programme national de réforme 2019 (voir : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2124.pdf>).

Cet avis, repris en annexe du PNR 2019, expose les principaux travaux du Conseil national du Travail menés en lien avec les recommandations n° 2 et 3 adressées à la Belgique concernant notamment la suppression des contre-incitations à travailler ainsi que le renforcement de l'efficacité des politiques actives du marché du travail, la réduction de la charge administrative et réglementaire, ou encore concernant la problématique de la mobilité.

Sont décrites dans ce cadre les activités du Conseil national du Travail en matières de retour volontaire des travailleurs présentant un problème de santé, de diversité et d'égalité dans le recrutement, de vieillissement actif, de simplification administrative ainsi que les propositions concernant le budget mobilité.

Plus largement, l'avis décrit également les travaux du Conseil national du Travail en lien avec le Semestre européen : l'élaboration d'une approche globale et d'un cadre pour la mise en place de projets-pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out; le premier diagnostic concernant la digitalisation de l'Economie et l'économie collaborative; l'adaptation des règles relatives au recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs ; les travaux en cours concernant la problématique des restructurations et l'adaptation de la loi dite « Renault; le mécanisme de répartition des moyens financiers destinés à l'adaptation au bien-être des prestations de remplacement de revenus dans la sécurité sociale et des allocations d'assistance sociale.

Cet avis permet également au Conseil central de l'Economie de mettre en avant les axes de travail et les analyses menées par les interlocuteurs sociaux dans le cadre de la rédaction du Rapport Emploi Compétitivité (REC) afin qu'elles trouvent un écho dans le corps du PNR, au stade de sa préparation. Cette valorisation du REC dans le PNR complète adéquatement les initiatives prises par les Conseils en collaboration avec la Commission européenne, par l'intermédiaire de sa représentation en Belgique, visant à développer le dialogue, l'échange d'arguments entre les interlocuteurs sociaux et la Commission européenne sur le Rapport pays et les recommandations spécifiques par pays lors des étapes clés du semestre européen.

Outre ces contacts avec la Commission européenne, la participation des représentants belges au sein du comité de protection sociale et du comité de l'emploi aux travaux de la « Commission Europe » du CNT, permet aux membres du Conseil national du Travail d'être étroitement associés aux activités de ces comités et de disposer d'informations privilégiées sur l'évolution du semestre européen. La participation de la représentation permanente belge aux travaux de cette commission permet également un suivi régulier des principaux dossiers législatifs en discussion au plan européen. Cette information renforce la capacité des organisations de se positionner sur le semestre européen tant au niveau national qu'euro-péen (notamment au niveau du comité du dialogue social européen).

b. Accords du 1<sup>er</sup> avril 2019 au sein du Conseil national du Travail

Le Conseil tient par ailleurs à souligner l'importance du rôle joué par les accords interprofessionnels négociés tous les deux ans entre les interlocuteurs sociaux pour la définition de la politique nationale de l'emploi qui sera menée pour la période de deux ans couverte par ces accords.

A cet égard, si le projet d'accord interprofessionnel 2019-2020 n'a pas pu être adopté, les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sont toutefois parvenues à une série d'accords le 1<sup>er</sup> avril 2019 au sein du Conseil national du Travail, accords qui couvrent des domaines importants de la politique sociale et de l'emploi.

Ces accords ont été mis en œuvre au sein du Conseil national du Travail le 23 avril 2019 par l'adoption d'une série de conventions collectives de travail et pour certaines, d'un avis corrélatif, par l'adoption d'une recommandation aux secteurs et entreprises, ainsi que par des engagements pour ancrer la poursuite des travaux adoptés au sein du Conseil national du Travail. Ces textes sont disponibles sur le site du Conseil ([www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)). On relèvera en particulier :

- La nouvelle convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs. Cette convention collective de travail porte à 70% l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements pour les transports en train au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et supprime, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, la limite minimale de 5 km calculés à partir de la halte de départ, en ce qui concerne l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement pour les transports en commun publics autres que les chemins de fer.
- La convention collective de travail n° 129 augmentant le quota maximum d'heures supplémentaires volontaires par année civile de maximum 100 heures à maximum 120 heures (sans préjudice de la possibilité offerte par la loi du 16 mars 1971 sur le travail d'augmenter, par année civile, le nombre maximum d'heures supplémentaires volontaires à 360 heures par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi).
- Les conventions collectives de travail procédant au renouvellement des conventions collectives de travail concernant les régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et déterminant le cadre pour pouvoir accéder à ces régimes spécifiques (notamment en termes de conditions d'âge et dans certains cas de disponibilité) pour la période 2019-2020.

- La convention collective de travail n° 137 qui maintient, pour la période 2019-2020, à 55 ans l'âge minimal d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs des régimes d'exceptions (nuit, métiers lourds, carrière longues, restructurations) qui réduisent leurs prestations de travail à hauteur d'un cinquième. Cet âge d'accès est porté à 57 ans pour les travailleurs de ces régimes qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps. Une convention sectorielle ou d'entreprise en application de la CCT n°137 est nécessaire pour pouvoir bénéficier de cet abaissement d'âge.
- La recommandation n° 27 adressée aux secteurs et aux entreprises qui concerne la concrétisation de la marge salariale maximale pour la période 2019-2020, l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en matière de pensions complémentaires, la mobilité durable et la paix sociale.

Par ailleurs, les accords susmentionnés du 1<sup>er</sup> avril 2019 nécessitent d'autres mesures rapides à prendre par le Gouvernement en vue d'exécuter l'enveloppe bien-être pour 2019-2020 et de prolonger certains dispositifs en cours. Des demandes en ce sens ont été formulées par le Conseil national du travail dans son avis n° 2.131 portant sur les accords convenus au sein du Conseil national du Travail. Ce même avis n° 2.131 contient l'engagement du Conseil concernant la poursuite des travaux en son sein, quant aux dossiers portant sur le salaire minimum, la mobilité, l'article 39 ter de la loi relative aux contrats de travail (utilisation d'une partie de l'indemnité de préavis à des mesures augmentant l'employabilité du travailleur sur le marché du travail) et la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

c. Mesures en faveur de l'emploi des travailleurs âgés

Le Conseil renvoie sur ce point aux mesures décrites dans son rapport n° 113 du 28 mai 2019 relatif au deuxième rapport de mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif (mars 2017). En ce qui concerne le niveau fédéral, ces mesures concernent plus particulièrement :

- Le crédit-temps de fin de carrière avec l'adoption de la convention collective de travail précitée n° 137 concernant l'accès, pour la période 2019-2020, au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Celle-ci poursuit l'objectif de rendre la fin de carrière plus "faisable" pour toutes les situations de carrière particulières susmentionnées.

- L'élargissement des indemnités d'incapacité qui a fait l'objet de l'avis n° 2.108 du 18 décembre 2018 relatif au Deal pour l'emploi (accord conclu en juillet 2018 au sein du gouvernement dans le but d'améliorer le taux d'emploi en Belgique). Dans cet avis, le Conseil s'est prononcé favorablement sur une mesure du gouvernement fédéral concernant le droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension.
  
- Les mesures en vue de l'allègement de la charge de travail pour les travailleurs âgés, qui ont fait l'objet de l'avis n° 2.102 du 23 octobre 2018.
  
- L'Organisation du travail et la problématique du burn-out, pour laquelle les partenaires sociaux ont élaboré, en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018 et au sein du Conseil national du Travail, une approche globale et un cadre pour la mise en place de projets-pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out (voir l'avis n° 2.080 du 27 février 2018).
  
- Les mesures en faveur du retour volontaire des travailleurs présentant un problème de santé et, en particulier, la mise en place, depuis 2015, une plateforme « Return to Work » réunissant autour du CNT tous les acteurs institutionnels et de terrain pertinents pour cette problématique.

## 2. Quant au dialogue social et les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies

Le Conseil souligne sur ce point l'importance de la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 qui organise une procédure d'information et de concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies au sein des entreprises comptant au moins 50 travailleurs et prévoit les règles applicables en cas de non-respect de cette procédure.

Plus récemment, dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont émis, le 4 octobre 2017, un rapport intermédiaire (rapport n° 107) dans lequel ils ont posé un premier diagnostic de la situation.

Dans le volet de ce rapport portant sur l'économie collaborative, les Conseils constatent que l'économie collaborative peut offrir de nouvelles opportunités mais que celles-ci ne se développeront pleinement qu'à la condition de garantir des conditions de concurrence équitables permettant de faire appliquer les règles du jeu de manière uniforme.

Une approche stratégique commune avec tous les services d'inspection concernés (en particulier les services d'inspection sociale et fiscale nationaux) à l'égard des plateformes numériques est ainsi jugée prioritaire. Cette approche permettra de cartographier les obstacles à une approche efficace.

Par ailleurs, les partenaires sociaux y ont estimé important de ne pas créer de nouveau statut pour le travailleur autonome mais de réfléchir plutôt à la manière dont les statuts actuels doivent être adaptés à l'économie digitale et de plateforme.

Ce rapport a été enrichi par deux demi-journées de colloque organisées conjointement par les deux Conseils les 23 et 24 avril 2018. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018, quatre workshops concernant les skills, l'organisation du travail, la fiscalité et l'E-Government ont été organisés dans le but d'aboutir à une série de recommandations tout en s'inscrivant pour partie dans la réflexion globale menée au niveau de l'OIT sur le futur du travail. Les travaux sur ce point se poursuivent.

Peu après l'émission de ce rapport, le Conseil national du Travail a émis, en novembre 2017, l'avis n° 2.065 sur le travail associatif, les services occasionnels de citoyen à citoyen et l'économie collaborative organisée par l'intermédiaire d'une plateforme reconnue.

Concernant ce dernier volet, le Conseil national du Travail a rappelé, dans le prolongement des recommandations qu'il a formulées dans le rapport susmentionné, l'importance d'une collecte harmonisée des données d'enregistrement des plateformes et des autres systèmes pour suivre les limites individuelles des revenus issus de ces trois systèmes. Il a en outre souligné la nécessité que ces données fassent l'objet d'un monitoring constant avec les informations issues de l'instrument d'enregistrement en question afin de garantir un maximum de transparence quant à l'évolution (qualitative et quantitative) de ces plateformes.

Il y a également rappelé la nécessité que des conditions de concurrence équitables soient effectivement imposées aux plateformes collaboratives par des actions ciblées et coordonnées des services d'inspection réunis.

-----