

Davantage d'emplois durables grâce à des règles sur mesure

1. Le travail sur mesure

Pourquoi ?

Dans notre société, les activités professionnelles sont de plus en plus axées sur du travail sur mesure. Les employeurs et les travailleurs demandent du travail sur mesure. Un nombre de secteurs (taxi et transport, e-commerce, économie de l'hébergement) connaissent à présent d'énormes changements. Les technologies nouvelles dont la robotique, les nanotechnologies et les big data affectent notre manière de travailler. Les travailleurs sont confrontés à de nouveaux modèles organisationnels innovants comme l'organisation de réseau : des indépendants ou des entreprises qui collaborent pour pouvoir proposer des solutions à la mesure de leurs clients. De plus, la part du télétravail augmente plus que jamais et l'on voit surgir des plateformes internet qui sollicitent l'intervention de travailleurs freelance. Nous devenons tous des travailleurs du savoir. Cela signifie que tout le monde presque est présumé faire preuve de bons sens, d'intelligence et de créativité. Les clients expriment de nouvelles attentes. C'est pourquoi les entreprises doivent être très flexibles et pouvoir honorer des délais de livraison rapides. Une grande efficacité de la production est fondamentale. Nous voulons des résultats tangibles, et plus seulement des efforts bien intentionnés. La production, le chiffre d'affaires et la marge bénéficiaire doivent être accrus, tandis que les coûts doivent être réduits. Notre communication se fait rapidement et surtout par voie électronique. L'interconnectivité croissante entre entreprises et individus nous conduit à revoir le cadre légal actuel sur le plan des structures de coopération entre employeurs et travailleurs, entre donneurs d'ordres et exécutants, et ce sans porter atteinte à la protection sociale acquise dont les travailleurs bénéficient aujourd'hui.

La délimitation entre travailler et ne pas travailler n'est pas claire et nette. Il est tentant de continuer à travailler sur le chemin du retour, à la maison... La structure des coûts salariaux et l'environnement institutionnel restent toutefois en partie ancrés dans des mécanismes et des accords d'un modèle industriel entretemps dépassé grâce auquel nous pouvons encore maintenant pleinement consommer et vivre en sécurité. Ce contexte est évident au point d'être devenu un paradigme. Le tax shift est une première réponse à nos préoccupations relatives au niveau des coûts salariaux. La manœuvrabilité financière des organisations a été renforcée, mais les règles que les travailleurs et les employeurs ont à respecter n'ont pas évolué dans la même mesure. Le travail industriel de l'époque était strictement réglementé et il y avait une délimitation stricte entre travailler et ne pas travailler. Le droit du travail a entretemps toutefois déjà subi une évolution sociale. En raison du besoin de travail sur mesure, il doit encore être adapté aux besoins d'aujourd'hui et aux nécessités individuelles de chacun. La question est de savoir *comment* ?

Le droit du travail actuel n'est plus considéré comme suffisant. Il n'est pas en mesure de fournir une réponse aux questions économiques et sociales actuelles. Nous ne pouvons toutefois pas jeter le bébé avec l'eau du bain. La substance de notre droit du travail est bonne. Il est conçu pour protéger les travailleurs, leur garantir une sécurité adéquate, leur assurer suffisamment de repos, etc... En même temps, le droit du travail doit permettre aux employeurs de faire face, sur le plan économique, aux pointes et aux creux dans la production et la livraison. Nous devons parvenir à nous adapter avec une rapidité suffisante à l'attente de flexibilité résultant de la dynamique de l'économie en évolution, ce dont bénéficieront tant les travailleurs que les employeurs et la société. C'est la raison pour laquelle, dans un premier temps, nous voulons mettre en place un cadre pour un droit du travail modernisé sur mesure. Cet instrument devra nous offrir la possibilité de réaliser trois objectifs :

- ✚ du travail faisable pour chacun
- ✚ offrir des opportunités pour créer des emplois grâce à une plus grande agilité dans l'emploi
- ✚ une innovation sociale

C'est un plan très ambitieux pour toutes les parties. Pour cette raison, il est important que chacun assume sa responsabilité. Pour ce faire, nous nous basons sur un large consensus avec le gouvernement, le parlement et les partenaires sociaux.

Quoi ?

Souvent, les réglementations de travail actuelles offrent déjà une marge de manœuvre pour des dérogations au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Dans ce contexte, les choix au niveau sectoriel ou de l'entreprise ou le travail sur mesure présentent l'avantage que les règles répondent aux besoins d'une organisation du travail optimale au sein du secteur. Les dérogations ne sont pas toujours nécessaires. Certaines professions peuvent se contenter de solutions standard, alors que d'autres sont nécessairement fort divergentes. La rapidité avec laquelle des changements sont opérés peut varier selon le secteur. Dans un secteur spécifique, il peut y avoir un intérêt soutenu pour un changement que d'autres secteurs ne veulent pas. Employeurs et travailleurs peuvent souvent parvenir plus rapidement à un intérêt commun lorsque tout le monde connaît la réalité sur le terrain et sait ce qui est nécessaire.

2.La Loi Travail Faisable – Agilité dans l'Emploi : le travail sur mesure en tant que menu

Nous aspirons à un cadre légal ambitieux pour offrir beaucoup plus de possibilités aux secteurs d'élaborer des règles sur mesure.

Le point de départ est un vaste menu de possibilités de dérogation aux règles légales existantes. A ce sujet, les expérimentations *Hansenne* d'autrefois sont une source d'inspiration, et furent réglées par l'arrêté royal n° 179 du 30.12.1982. Il s'agissait d'un cadre légal pour les dérogations au temps de

travail. Nous en faisons à présent de même pour l'intégralité du droit du travail. Disons, les expérimentations *Hansenne* à la puissance 10.

Une fois que ce cadre légal aura été créé, chaque secteur pourra ensuite entamer des négociations visant à activer ces nouvelles possibilités lui-même ou dans les entreprises. Si le soutien est suffisant, ces dérogations pourront être généralisées par le biais d'un AIP ou d'une CCT du CNT.

Comment le menu sera-t-il composé ?

Le menu sera alimenté à partir de quatre sources :

- l'accord de gouvernement
- une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour les secteurs et les entreprises
- les propositions que le Ministre de l'Emploi et les partenaires sociaux ont formulées à l'occasion des tables rondes travail faisable en 2015
- de nouvelles propositions supplémentaires des partenaires sociaux

En substance, le menu comprendra deux grands volets :

A. Des possibilités d'appliquer de manière innovante les règles existantes en matière de droit du travail. Il peut s'agir d'obligations en matière de durée du travail et de formalités administratives liées à l'introduction de dérogations aux horaires, aux heures supplémentaires, aux possibilités de télétravail, etc.

B. Des possibilités d'activer de nouveaux régimes légaux. Les secteurs pourront ainsi par exemple se prononcer sur les éléments constitutifs du salaire ou temporels à intégrer dans l'épargne carrière, tandis que les entreprises pourront activer des budgets pour leur mobilité.

Comment cela pourra-t-il être mis en œuvre ?

Tout se fera par le biais d'accords-cadres sectoriels au niveau de l'entreprise, ce qui permettra de conduire des expérimentations. Si le soutien est suffisant, ces dérogations pourront être généralisées par le biais d'un AIP ou d'une CCT du CNT.

Sur le plan du contenu, hormis les propositions ayant une incidence budgétaire, nous n'avons pas de tabous. L'innovation du travail requiert une approche sans idées préconçues. Nous devons composer le menu le plus varié possible. Ce seront en effet toujours les secteurs qui décideront de servir effectivement les différents plats du menu ou non.

Le terrain d'entente entre employeurs et travailleurs est suffisamment large pour rendre le travail plus soutenable, pour mettre de la couleur dans une carrière et la rendre plus prometteuse et pour parvenir à un équilibre plus réaliste entre vie professionnelle et vie privée.

3. La Loi Travail Faisable – Agilité dans l'Emploi : 10 pistes

1. **L'épargne carrière** est un concept selon lequel un travailleur peut, d'un employeur à l'autre, épargner du temps et de l'argent pour pouvoir prendre et financer par après lui-même un intervalle de carrière. A cette fin, le travailleur épargne des avantages salariaux, comme p.ex. des jours de congé extralégaux ou, si le secteur l'autorise, la prime de fin d'année. Il épargne aussi le temps pendant lequel il décide de travailler quand même et qu'il peut prendre à un stade ultérieur comme des vacances ou une interruption.

L'épargne carrière implique en d'autres termes l'organisation de la carrière professionnelle, en consultation avec l'employeur. Le travailleur a l'occasion de prendre des moments de répit dans sa vie professionnelle. Il peut s'agir de périodes pendant lesquelles le travailleur travaille moins, voire pas du tout (congés sabbatiques). Nous constatons que les femmes ont des capacités d'épargne réduites par rapport aux hommes. En 2013, 5,2% des femmes belges ont presté des heures supplémentaires, contre 8,7% des hommes (Source: EFT). Le travailleur finance lui-même ces intervalles de carrière en puisant dans son propre compte d'épargne carrière.

2. Dans le secteur automobile, il existe aujourd'hui une dérogation à la réglementation en matière de durée du travail. Le système **plus minus conto** y est en effet possible depuis 2006. Le système rend possible une plus grande flexibilité du travail. La flexibilité s'applique à la fabrication spécifique de produits. Souvent, les horaires dits atypiques sont considérés comme répondant à une demande de l'employeur et comme ayant des répercussions sur la vie privée du travailleur. Certaines catégories de travailleurs peuvent néanmoins y trouver leur compte. En 2013, 8,7% des travailleurs travaillaient le soir, et 3% la nuit. 16,7% travaillaient le samedi et/ou le dimanche. Les horaires atypiques sont donc caractéristiques pour certaines industries, en raison de la nature de leur activité. N'y a-t-il pas d'autres secteurs qui plaident en faveur de cette forme de flexibilité ? Pourquoi ne pas laisser aux secteurs le soin d'analyser si cela profite à leurs organisations ?

Exemple pratique :

Audi: Plus minus: individuellement et tout au long de la vie

Erik Prieels, Chef du personnel: « Pour le moment, nous travaillons avec un système de flexibilité collective, étalée sur une période de six ans. En termes simples, pendant les périodes chargées, le samedi devient un jour de travail et pendant les périodes plus calmes, le vendredi devient un jour libre. Après 6 ans, nous remettons le compte à zéro et une nouvelle période de six ans commence. De cette manière, nous avons jusqu'à présent bien pu faire face aux pointes et creux dans la production. »

« Mais tant la direction que les travailleurs demandent un système plus minus conto qui soit individuel plutôt que collectif et qui aille au-delà d'une période de six ans. Nous nous efforçons d'y parvenir pour l'introduction de la SUV électrique en 2018. C'est une grande avancée tout de même qui requiert une organisation adaptée du travail en fonction de la performance de l'entreprise et, pour le travailleur, un bon équilibre avec sa vie privée tout au long de sa carrière. Un jeune travailleur qui désire avoir 6 mois de libre pour aider à construire

sa maison, doit pouvoir le faire sans avoir à avoir recours à des régimes plus complexes comme le crédit-temps par exemple. »

« L'étape suivante est que le plus minus conto ne soit pas limité à une seule entreprise. Dans ce but, nous désirons expérimenter des concepts innovants avec d'autres entreprises industrielles. »

3. Dans de nombreuses organisations basées sur les connaissances, **le travail sans endroit ni horaire fixes** est déjà une pratique courante. En Belgique, en 2013, 14,4% des salariés indiquaient qu'ils travaillaient habituellement/parfois à la maison. Une comparaison européenne démontre que la Belgique est dans le top dix des pays avec le pourcentage de travailleurs à domicile le plus élevé d'Europe (Source : EFT). Heureusement, ces dernières années, la législation s'est adaptée à cette situation. Aujourd'hui, il n'est toutefois en principe pas légalement possible de **permettre le télétravail occasionnel**. En même temps, le télétravail occasionnel est une pratique quotidienne. Cette situation présente des inconvénients pour l'employeur, mais aussi pour le travailleur. Les travailleurs qui, dans le cadre de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, veulent parfois faire du télétravail ou être à la maison lorsqu'un technicien vient p.ex. effectuer une réparation ou une installation, le font en fait sans base légale. Ne vaut-il pas mieux laisser aux secteurs le soin d'élaborer un régime légal sur mesure de tâches et de responsabilités ?

Exemple pratique :

EANDIS: Une question de confiance

Eandis encourage le travail 'indépendamment du lieu'.

Werner Verlinden, Directeur P&O : *« Nous tendons vers un équilibre entre les désirs des collaborateurs et les besoins de l'organisation. Cela suppose une flexibilité réciproque. La priorité sera donnée aux obligations opérationnelles. Nos régimes sont applicables à tous les cadres. Par an, ils peuvent travailler 24 jours à domicile. Le supérieur hiérarchique doit au préalable approuver chaque jour de travail à domicile. Pour cette approbation, nous avons des directives. Ainsi, celui qui travaille à domicile doit pouvoir être joint par téléphone. Le travail à domicile se fait par jour. Un demi jour de travail à domicile n'est donc pas possible. Les jours de travail à domicile sont des jours de travail qui sont pris en compte pour déterminer le nombre de titres-repas. »*

Henk Schoenmakers, cadre chez Eandis et délégué syndical: *« La proposition de travailler à domicile émane de la direction. Les avis sont unanimement positifs. Le fait qu'il s'agisse de 24 jours par an, nous ne le considérons pas comme une restriction. Le nombre de jours de travail à domicile par cadre est en moyenne inférieur à 24. Le besoin est donc couvert. Le travail à domicile n'est de plus pas une obligation. Certains collègues préfèrent se rendre au travail. Il y a en outre des fonctions qui ne se prêtent pas au travail à domicile. Celui qui travaille dans un emploi lié à l'exploitation doit être à proximité de ces collaborateurs sur le terrain, personne ne le met en doute. Personne non plus ne remet d'ailleurs en question les conditions du travail à domicile. »*

« Ce qui est plus important encore que l'option en soi, c'est que la possibilité de travailler à domicile jette un regard différent, positif et de confirmation sur le travail et la responsabilité professionnelle. L'idée est de faire en sorte qu'une hiérarchie compétente juge sur la base de prestations et d'objectifs et non pas sur la base du taux de présence. Cela suppose une

confiance mutuelle. Et cette confiance donne une liberté de mouvement, ce qui est agréable. J'estime d'ailleurs que cela rend la prolongation de la carrière professionnelle plus faisable. »

4. La **prestation d'heures supplémentaires** est strictement réglementée afin de garantir au travailleur un repos suffisant. La réglementation du temps de travail tend à une humanisation du travail. Les travailleurs ont droit à un repos compensatoire et un salaire lorsqu'ils ont presté des heures supplémentaires, mais doivent avoir l'autorisation de l'employeur avant de pouvoir prester ces heures supplémentaires. Peut-être les travailleurs veulent-ils bien volontairement prester des heures supplémentaires ? Nous constatons que tant les femmes que les hommes travaillant à temps plein et partiel voudraient pour la plupart travailler davantage. C'est ce qu'indiquent environ 70% des répondants (Source : EFT). Un secteur pourrait convenir dans le futur d'activer la possibilité 'd'heures supplémentaires volontaires'. Dans ce cadre sectoriel convenu, les travailleurs peuvent se porter volontaires pour prester des heures supplémentaires sans que l'employeur puisse les y obliger. Les travailleurs peuvent alors augmenter leurs revenus et aussi mieux gérer dans le temps leur volume de travail.

5. Il y a aujourd'hui plusieurs raisons de prendre congé. Plusieurs initiatives parlementaires sur ce thème ont été lancées indépendamment l'une de l'autre. Mais ce qu'il nous faut auparavant, c'est **un inventaire des différents congés** : le congé de deuil, les soins de proximité, le placement familial, l'adoption, le congé parental, le congé palliatif, le congé de naissance. Nous devons du reste examiner quelle extension est possible ou souhaitable, compte tenu de la marge de manœuvre budgétaire. En 2014, il y avait en Belgique 394.800 travailleurs en interruption de carrière, crédit-temps ou congés thématiques, ce qui veut dire qu'ils ne travaillaient donc pas à temps plein. Cela s'avère être avant tout une histoire de femmes (67,6% des personnes en interruption). Et c'est surtout la diminution des prestations d'un cinquième qui a connu une forte croissance depuis 2002 : le nombre de personnes concernées a en effet quintuplé entre 2002 et 2014 (Source : CSE). La Commission des Affaires sociales de la Chambre formulera une proposition et établira des priorités pour les congés. Nous veillerons à suivre ces activités de près et transposerons les résultats en adaptations de la législation et en opportunités pour les secteurs d'appliquer celles-ci.

6. Si nous voulons **remédier à court terme aux problèmes de mobilité**, il nous faut tenir compte des différents aspects de la réglementation relative aux voitures de société. Il doit être proposé une alternative aux voitures de société, une alternative qui peut concurrencer la voiture de société, tant sur le plan psychologique que sur le plan salarial. Les travailleurs et employeurs doivent pouvoir être en mesure de faire d'autres choix équivalents. L'idée essentielle du budget mobilité est que le travailleur dispose d'un budget qu'il peut utiliser **pour différents moyens de transport**. Le travailleur décide lui-même de l'affectation du budget, en fonction de ses besoins, possibilités, souhaits personnels etc. sur le plan de la mobilité. Voilà pourquoi le budget mobilité doit être assorti d'un statut social et fiscal équivalent, de sorte que la motivation financière de s'accrocher **uniquement** à la voiture de société est supprimée. Un tel statut social et fiscal favorable doit s'appliquer tant à l'employeur qu'au travailleur. Nous envisageons dans un premier temps à exclure le budget mobilité de la notion de rémunération. Nous ferions en sorte de l'exonérer de cotisations fiscales et sociales pour le travailleur. Ce n'est pas une rémunération accordée en

contrepartie d'un travail effectué. Une des conséquences du statut social et fiscal distinct du budget mobilité consiste dans une simplification des règles juridiques. Le budget mobilité ne modifie la législation que de manière relativement limitée, mais prend quand même soin de ne pas rendre cette législation plus complexe encore. Un projet pilote de VOKA en 2012 démontre que le budget mobilité fonctionne.

Exemple pratique :

ING : « Au plus il y a d'options, au plus la mobilité est verte. »

Luc Pissens, Manager Mobility & Fringe ING: *« Nous voulons laisser à nos collaborateurs le choix entre différentes options de mobilité et combinons de celles-ci. Il est évident d'intégrer une voiture de société dans une rémunération, alors que ce n'est pas le cas pour une bicyclette. Nous désirons remédier à cette situation et nous voulons aussi que les travailleurs puissent combiner plusieurs options de transport, qu'ils puissent prendre le vélo lorsqu'il fait beau par exemple, qu'ils puissent faire usage des transports en public pour certains déplacements, et de la voiture pour d'autres. Des combinaisons aussi doivent être possibles. Par exemple: je viens en voiture jusqu'aux abords de Bruxelles, je gare sur place et je prends les transports en public jusqu'en ville. Il nous faut donc une solution en matière d'ONSS et de fiscalité lorsque nous voudrions proposer une bicyclette aux collègues, tout comme nous leur proposons actuellement un gsm, et une solution pour les frais de parking aux abords de la ville. Cette bicyclette est-elle donc un avantage de toute nature de 10 euros par mois ? Ou nous faut-il appliquer un forfait ? Cette flexibilité fait à présent défaut, tout comme le cadre nécessaire d'ailleurs. Nous sommes donc demandeurs. »*

« A l'heure actuelle, nous ne pouvons pas dire combien de nos collaborateurs opteraient pour une bicyclette par exemple. Ce que je sais par contre, c'est qu'il y a 2 ans, nous avons ouvert notre parking aux bicyclettes. 150 collègues en ont alors fait usage. A présent, ce nombre a triplé. En même temps, c'est une discussion sur l'histoire de la poule et de l'œuf. Lorsque les gens en ont la possibilité, ils en font usage. En tout état de cause, la mobilité fait l'objet d'un changement de mentalité. Notre mobilité doit devenir plus verte. Et au plus il y aura d'options, au plus la mobilité sera verte. »

Exemple pratique :

Deloitte

Isabelle De Becker, Chief of Staff, Deloitte

« Pour Deloitte, il est important que nous puissions proposer à nos collaborateurs des solutions intelligentes et flexibles en matière de mobilité, ce qui leur permettra d'arriver rapidement et confortablement au bureau et chez nos clients. Nous sommes résolus à pouvoir proposer des choix individuels pour différents modes de transport, à la mesure des désirs personnels du travailleur. Cette flexibilité embrasse également la combinaison des transports en public, des voitures de société et partagées et de la bicyclette. Nos bureaux régionaux, tout comme notre nouveau bureau à Gand et le déménagement prévu de notre siège principal

dans l'immeuble Gateway à l'aéroport de Zaventem, le tout s'intègre dans la stratégie de mobilité de Deloitte. »

7. Il y a des fonctions auxquelles la législation en matière de durée du travail ne s'applique pas. Cela signifie que, pour ces fonctions, il n'est pas question de l'octroi obligatoire de repos compensatoire et du paiement d'heures supplémentaires. C'est aujourd'hui le cas des personnes de confiance. Il semble approprié de laisser aux secteurs le soin de la définition. Pour certaines fonctions créatives et intellectuelles, un horaire est sans pertinence. Aujourd'hui déjà, nous constatons que la durée du travail moyenne du secteur 'information et communication' est parmi les plus longues de tous les secteurs d'activité (Source : EFT). Ce qui compte, c'est le résultat et non à quel moment les prestations sont fournies.
8. En 2015, le CSE estimait à 132.000 le nombre de travailleurs freelance en Flandre. Les travailleurs freelance subissent toutefois les inconvénients de deux statuts : celui d'indépendant et celui de travailleur. Il faut lutter contre le phénomène des faux indépendants, mais en même temps, nous voulons un meilleur encadrement des collaborateurs qui aiment travailler pour différents employeurs. Nous voulons créer un nouveau cadre légal pour une nouvelle forme de collaboration, à savoir le choix relatif à la manière de collaborer dans une relation d'autorité : entre le statut de travailleur et celui d'indépendant. L'employeur est libre de proposer un tel contrat, tout comme le travailleur est libre de choisir le type de contrat qu'il souhaite conclure: un contrat de travailleur ou un contrat de collaborateur autonome. Ce collaborateur autonome bénéficie de la même protection sociale (vacances, maladie, pension) qu'un travailleur, mais c'est le point de départ qui diffère : soit le salaire, soit le résultat fourni.
9. Des contrats flexibles et temporaires doivent aider les employeurs à développer leurs activités. En même temps, un contrat temporaire qui n'offre pas de perspectives de sécurité pour le travailleur ne peut pas durer trop longtemps non plus. D'après les résultats de l'EFT, ces trois dernières décennies, la part des travailleurs ayant un contrat temporaire aurait varié entre 5 et 10% du nombre total de travailleurs. Dans 82% des cas, il s'agissait de contrats d'un an ou moins. Ce sont surtout les jeunes qui sont engagés sous les liens d'un tel contrat : 1/3 en 2013 (travail d'étudiant et travail intérimaire inclus). Le travail intérimaire à durée indéterminée peut remédier à cette situation. L'employeur peut continuer à engager des travailleurs de manière flexible. Grâce à un contrat d'intérimaire à durée indéterminée, le travailleur dispose d'une sécurité financière, ce qui lui donne entre autres accès à des crédits financiers.
10. Quitter une entreprise, de gré ou de force, demeure un événement marquant. Le droit du travail veille à ce que, dans l'éventualité d'un tel événement, l'employeur et le travailleur puissent bénéficier d'une protection suffisante. Cette protection consiste dans le temps couvert par un revenu dont les travailleurs disposent pour trouver un autre emploi et dans le temps dont les employeurs disposent pour trouver un nouveau travailleur. Mais parfois, il vaut mieux pour tout le monde que, dans le cadre de l'employabilité durable, un collaborateur quitte l'organisation et trouve un autre défi. Les employeurs devraient être encouragés à aider leurs travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi. Une indemnité de

rupture devient alors une indemnité de transition avec un régime ONSS fiscal favorable pour l'ancien employeur, le nouvel employeur et le travailleur.

4. La Loi Travail Faisable – Agilité dans l'Emploi : la concertation

Au cours des semaines suivantes, nous aurons des entretiens avec les partenaires sociaux. En concertation avec eux, nous composerons le menu des adaptations qui requièrent une base légale. Nous nous mettrons également d'accord avec eux sur la manière de concrétiser les dérogations au niveau sectoriel et de l'entreprise. Nous partons d'une grande responsabilité des partenaires des secteurs. Ils joueront en effet un rôle essentiel dans ce processus.

Le projet de loi sera présenté à la Chambre avant les vacances parlementaires, de sorte qu'il pourra servir de base aux entretiens AIP et sectoriels pour 2017-2018.

Le SPF ETCS effectuera un monitoring permanent par secteur des éléments activés. Il sera aussi demandé aux secteurs de faire rapport de leurs constatations, de sorte que des bonnes pratiques puissent être échangées. Le monitoring devra également mesurer le taux de satisfaction des travailleurs et des entreprises et le succès sur le plan de l'emploi.

La loi à laquelle on va finalement aboutir ouvrira la voie à un développement plus large.

Une commission d'experts et d'académiciens effectuera la jonction entre la nouvelle loi et la législation en matière de travail existante, afin de structurer le droit du travail de façon plus logique et de mettre en évidence les omissions techniques.

L'innovation sociale que nous provoquerons ainsi sera aussi notre apport à l'exercice de réflexion internationale de l'OIT sur *The Future of Work*. La Belgique pourra jouer un rôle moteur dans ce mouvement international en formulant des réponses aux défis associés aux développements sur le marché du travail moderne. Afin de pouvoir cadrer cette initiative, nous organiserons les 7 et 8 mars prochains un séminaire sur *The Future of Work*. En 2019, l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) fêtera en effet son centenaire. En vue de la préparation de cet événement, le Directeur général du Bureau international du travail (B.I.T.) a présenté à la Conférence internationale du travail (C.I.T.) de juin 2015 un rapport intitulé « L'avenir du travail »^[1]. Ce rapport établit la liste des points d'attention pour l'avenir et l'évolution des relations de travail dans un monde du travail contraint de changer à un rythme effréné.

Un appel a été lancé aux Etats membres pour participer et contribuer à un exercice de réflexion sur l'avenir du travail. Les partenaires sociaux, le monde académique et le Bureau international du travail seront étroitement impliqués lors de la première phase d'une contribution tripartite belge au centenaire de l'O.I.T. Le séminaire des 7 et 8 mars prochains marquera le début de cet exercice.

^[1] http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_369842/lang--fr/index.htm