

Décembre 2023

# REFLECT VBO FEB

Une publication de la Fédération des Entreprises de Belgique

#32



**TROIS ÉCONOMISTES**  
ÉTAT DU PAYS  
P 22

10 DÉFIS  
**10 SOLUTIONS**  
P 06

**LET'S TALK ELECTIONS**  
AVEC DES PRÉSIDENTS DE PARTI  
P 18



**At the heart of society,  
in the lives of people**

En tant que « **supporter de votre vie** », Ageas protège ce que ses 47 millions de clients possèdent actuellement et les aide à réaliser leurs rêves.

Nos **44.000 collaborateurs enthousiastes** s'en chargent depuis déjà 200 ans en Belgique via notre filiale leader de marché AG, ainsi que dans 12 autres pays d'Europe et d'Asie.

**ageas**<sup>®</sup>  
*Supporter of your life*

# ENSEMBLE POUR UNE BELGIQUE PLUS FORTE

Chers dirigeants politiques,

Et si on se mettait autour de la table? En effet, à moins d'une crise politique, les Belges se rendront aux urnes le dimanche 9 juin 2024. Avec le même optimisme, nous espérons qu'ensuite nous ne plongerons pas (à nouveau) dans une longue et pénible période d'immobilisme, mais qu'un nouveau gouvernement sera rapidement prêt à mettre en œuvre avec audace certaines réformes fondamentales. Ces réformes devraient garantir que les entreprises ne ferment pas leurs portes, que leur propension à investir ne diminue pas, que leur potentiel d'innovation ne soit pas réduit et que notre pays ne perde pas en compétitivité. En effet, il faut garder à l'esprit que des entreprises innovantes qui réussissent sont le moteur de la prospérité pour tous dans notre pays.

## LA PARTIE ÉMERGÉE DE L'ICEBERG

En tant qu'employeurs-entrepreneurs, nous ne voulons et ne pouvons pas sombrer dans le défaitisme; ce n'est d'ailleurs pas dans notre nature. Insuffler la confiance à nos collaborateurs et au marché est important et a un impact positif. Cela vaut également pour les dirigeants politiques. Une réflexion constructive offre de l'espoir et soutient la recherche d'alternatives aux bugs du 'système'. Elle alimente notre faculté d'innovation pour faire les choses différemment, plus efficacement et mieux, tout en restant attractifs pour la nouvelle génération de talents – dont nous avons tant besoin – d'ici et d'ailleurs. C'est pourquoi la FEB continue de penser positivement, sans pour autant être naïve.

Au cours des dernières années, notre pays et le monde qui nous entoure ont fondamentalement changé. Les crises se sont succédé, avec des dimensions et des impacts différents. De prime abord, l'économie belge a bien résisté. Mais ne nous laissons pas éblouir par le court terme, le tourbillon du quotidien, la partie émergée de l'iceberg. Au-dessus de la ligne de flottaison, l'iceberg a belle allure avec, par exemple, une légère croissance et une inflation qui semble diminuer. Sous la

ligne de flottaison, cependant, de nombreuses tensions s'accroissent (notamment la perte rapide de compétitivité et d'investissements, l'augmentation du déficit public, la balance commerciale qui évolue structurellement vers un déficit) et le modèle de réussite belge est de plus en plus précaire. Les responsables politiques réagissent, même si c'est plutôt au cas par cas, trop tard et sans approche structurelle.

## CRASH OU REDÉMARRAGE?

Aujourd'hui, nous sommes plus que jamais à un tournant. L'enjeu des prochaines élections n'est pas seulement un bug mineur, mais manifestement le choix entre un crash ou un redémarrage. La nécessité d'un paysage politique plus stable est indéniable. Les solutions populistes et les 'fausses' solutions jettent de la poudre aux yeux et nous reviennent en pleine figure comme un boomerang.

La Belgique est une petite économie ouverte au milieu d'un contexte étranger d'une taille mille fois supérieure. Il est donc dans l'intérêt du pays de suivre de près ce qui se passe dans le monde extérieur, tout en étant bien conscient que l'époque où nous pouvions contrôler ce qui se passait à l'intérieur de nos frontières est révolue. Notre pays doit prendre conscience que ses problèmes ne

## « ENTREPRENEURS ET DIRIGEANTS POLITIQUES DOIVENT SE RENFORCER MUTUELLEMENT POUR CHERCHER ET TROUVER DES SOLUTIONS »

sont pas les problèmes du monde, mais que les problèmes du monde sont ceux de la Belgique. Ni les pouvoirs publics ni le monde des entreprises ne peuvent gérer seuls – et encore moins contrôler – des chocs de l'ampleur de la pandémie de coronavirus, de la crise énergétique, d'une guerre aux perturbations multiples ou encore du changement climatique. Tous deux ont besoin l'un de l'autre et doivent se renforcer mutuellement pour chercher et trouver des solutions. Les autorités doivent avant tout veiller à un climat d'entreprise favorable. Pour leur part, les entreprises doivent faire ce qu'elles savent faire : investir, innover, s'internationaliser, créer des emplois.

Nous devons trouver un terrain d'entente et dialoguer pour atteindre le même objectif : créer de la valeur et de la prospérité dans une Belgique plus forte pour tous. Tel est le leitmotiv de la FEB pour les prochaines élections.

Avec nos salutations empreintes d'espoir et d'énergie,

**Pieter Timmermans**  
CEO  
VBO FEB

**René Branders**  
Président  
VBO FEB





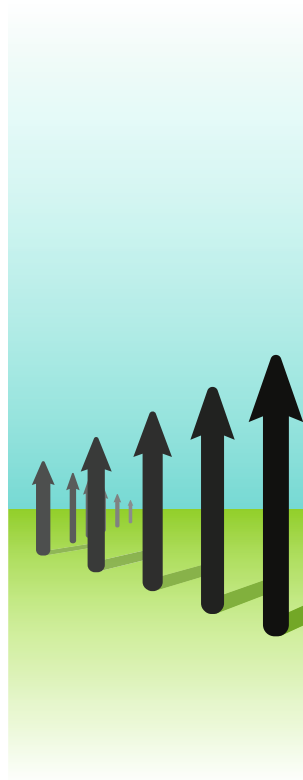
## EXECUTIVE INSIGHT



### 04 UN MODÈLE D'ACCORD DE GOUVERNEMENT

Pieter Timmermans,  
CEO VBO FEB : « Trop souvent,  
les dirigeants politiques  
n'interviennent qu'in extremis. »

## 10 PRIORITÉS ...



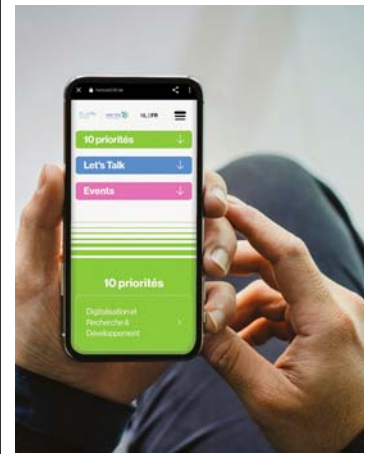
**06**  
**... ET 10 SOLUTIONS**  
Chers dirigeants politiques...  
Et si on se mettait autour de  
la table ?

## LET'S TALK ELECTIONS...



**18**  
**...AVEC DES PRÉSIDENTS  
DE PARTI**  
Les débats sont lancés.  
Suivez-les sur Canal Z,  
YouTube et horizon2030.be.

## WWW.HORIZON2030.BE



**19**  
**HOTSPOT ÉLECTORAL**  
Toutes les informations sur la  
campagne électorale de la FEB et de  
ses fédérations sectorielles.



## ÉLECTIONS EUROPÉENNES



### 20 LA BELGIQUE ET SES RENDEZ-VOUS EUROPÉENS DE 2024

La Belgique aura-t-elle l'occasion de jouer un rôle majeur en vue de façonner les débats européens ?

## INTERVIEW



### 22 TROIS ÉCONOMISTES SE PENCHENT SUR L'ÉTAT DU PAYS

« Pour fonctionner correctement, une économie a surtout besoin de stabilité et de cohérence. »

## THÈMES

30  
Une sélection de dossiers suivis par les experts.

### JURISPRU- DENCE SOCIALE

38

## LA FEB ENTREPREND

40  
Chaque année, la FEB organise des dizaines de séminaires, workshops, webinaires, conférences... Elle reçoit des acteurs politiques et économiques de haut niveau. Et réalise également une série de publications.

## AGENDA FEB

44



## REFLECT AVRIL 2024

Une enquête de la FEB montre que les **charges administratives** ont continué à augmenter ces dernières années. Les entreprises peuvent difficilement citer une initiative de simplification. Et contrairement aux attentes, les projets de digitalisation ne facilitent pas toujours les choses. La lutte contre la complexité administrative est loin d'être gagnée. Pourquoi en est-il ainsi ? Comment remédier concrètement à cette situation ?



**Pieter Timmermans**  
CEO  
VBO FEB

# UN MODÈLE D'ACCORD DE GOUVERNEMENT

‘Pour une Belgique plus forte’, voilà une ambition que personne ne peut contester. Tous les habitants de ce pays méritent d’être bien lotis. Mais cette aspiration ne peut devenir un vœu pieux. C’est pourquoi la FEB s’engage en faveur d’une Belgique plus résiliente, plus prospère et plus durable, mieux préparée aux défis de demain. Et cet engagement se traduit par un plan concret : ‘Horizon Belgique 2030’.

## Notre pays est-il en déroute ?

« Il ne faut pas présenter les choses plus mal qu’elles ne le sont. Un chef d’entreprise ne peut susciter la bonne volonté et motiver ses collaborateurs qu’avec des perspectives positives ! Nous vivons et travaillons dans un pays qui reste prospère. Cependant, nous ne pouvons nier que les messages politiques contradictoires ne facilitent pas toujours les choses pour nos entrepreneurs et les investisseurs étrangers. D’un côté, on prône l’esprit d’entreprise et, de l’autre, on vote des lois et des règlements qui effraient ou découragent les entreprises. Il faut endiguer ce type d’erreur systémique ou de raisonnement. »

## Un exemple ?

« Je l’ai déjà évoqué à maintes reprises : en dix ans, nous avons placé la Belgique sur la carte européenne en matière de recherche et de développement (R&D). Aujourd’hui, nous disposons d’un ensemble d’outils fiscaux de premier ordre pour maintenir cette faculté d’innovation. Je ne comprends dès lors pas pourquoi, au sein du gouvernement, certains remettent en question cette politique fiscale favorable à la R&D. Nous risquons ainsi non seulement d’assister à une fuite des cerveaux, mais aussi de voir des entreprises nationales et étrangères délocaliser leurs centres de R&D belges. Cela nuirait à la force d’innovation des clusters et écosystèmes économiques existants et futurs. »

## Dans quelle mesure est-il possible d’élaborer des plans concrets dans un contexte national et international en constante et rapide évolution ?

« Les crises simultanées qui s’amplifient mutuellement – le FEM (Forum économique mondial) parle de polycrise –, conjuguées au contexte politique complexe de notre pays, ne facilitent certainement pas la tâche des décideurs politiques qui doivent penser et agir sur le long terme. Mais cela ne doit pas être une excuse pour intervenir in extremis, ce qui arrive trop souvent. Pensons aux dossiers des pensions, du marché du travail ou de l’énergie. Au lieu de mettre constamment à jour les chantiers, il serait préférable d’établir un projet indiquant où nous voulons être dans cinq ou dix ans. En intégrant un risque d’imprévisibilité, bien sûr. »

### **N'y sommes-nous pas parvenus au plus fort de la crise du COVID ?**

« Aujourd'hui, la Belgique dispose d'une feuille de route pour le cas où nous serions à nouveau frappés par une crise sanitaire. Alors, pourquoi ne disposons-nous pas d'une telle feuille de route pour les autres défis sociétaux auxquels notre pays est confronté ? La santé de notre compétitivité, par exemple, est un défi commun qui devrait pouvoir transcender les divisions politiques ou idéologiques. »

« TROP SOUVENT, LES DIRIGEANTS POLITIQUES N'INTERVIENNENT QU'IN EXTREMIS »

### **Never waste a good crisis ?**

« Nous devons profiter de chaque malaise, de chaque creux pour réformer et préparer l'avenir. Personne ne nie l'urgence de réformes audacieuses pour remettre notre compétitivité sur les rails sans en faire payer la facture à la (aux) génération(s) suivante(s), même indirectement. Nous devons être bien conscients que chaque euro dépensé par le gouvernement est en fin de compte récupéré auprès de chaque citoyen belge. 'There is no such thing as public money. There is only taxpayers' money', disait feu Margaret Thatcher en 1983. »

### **Bientôt, nous entrerons dans la seconde moitié de cette décennie. Le temps presse...**

« Il est important de prendre suffisamment de temps pour parvenir à un projet commun partagé. Mais cela ne doit pas être un prétexte pour continuer à repousser des décisions importantes. En tant que CEO, vous devez toujours vous projeter à un horizon de cinq ans. Une organisation performante investit une bonne partie de son temps dans la préparation de l'avenir et non dans l'attente des faits. C'est pourquoi la FEB a élaboré

une feuille de route intitulée 'Horizon Belgique 2030', un travail auquel toutes les fédérations sectorielles membres ont prêté leur concours et qui bénéficie d'un large soutien. Cette feuille de route est avant tout un plan d'action, mais un plan d'action fondé sur une analyse approfondie. Où en sommes-nous aujourd'hui ? Où voulons-nous arriver ? Quelles sont les actions à entreprendre à cet effet ? »

### **À la lumière des élections imminentes, la FEB se concentre sur 10 priorités.**

« Nous ne sommes pas naïfs. La question n'est pas de savoir si nous atteindrons tous les objectifs d'ici à 2030, mais plutôt de savoir quels thèmes devraient figurer en tête de l'agenda pour la prochaine législature. Nous nous interrogeons aussi sur les conditions absolues nécessaires pour protéger au mieux notre société, notre économie et notre prospérité contre les effets des chocs et tensions résultant d'événements futurs, proches ou lointains. Ou, à l'inverse, pour transformer ces mêmes événements en une valeur ajoutée sociale. Quels sont les leviers à mettre en œuvre à cet effet ? Ce sont précisément nos dix priorités. En même temps, nous faisons passer le message que toutes les parties prenantes, employeurs, consommateurs, pouvoirs publics, responsables politiques... devront faire un effort concerté pour mettre en œuvre concrètement ces réformes. Un modèle d'accord de gouvernement pour l'équipe qui sera mise en place après les élections de 2024 est donc déjà prêt. » □



### **WWW.HORIZON2030.BE**

En préparation aux élections, la FEB lance [www.horizon2030.be](http://www.horizon2030.be). Ce site web explicite le contenu des **dix priorités** 'Pour une Belgique plus forte' et sert en même temps de plate-forme centrale pour les **mémoires** de nos **fédérations sectorielles membres**. Vous y trouverez également le programme (et toutes les informations pratiques) des dix **débats** avec **dix présidents de parti** sur Canal Z : Let's Talk Elections. Vous pouvez trouver les versions 'non coupées' sur YouTube ou les écouter via notre série spéciale de podcasts.

Le site propose également le calendrier de tous les événements organisés par la FEB pendant la période préélectorale et au-delà. Prenons l'exemple de **GenTonic**, le débat des jeunes avec les présidents des partis de jeunes.

Pour ceux qui ne veulent rien manquer, suivez-nous sur [linkedin.com/company/vbofeb/](https://www.linkedin.com/company/vbofeb/)

# DIX PRIORITÉS POUR UNE BELGIQUE PLUS FORTE



En 2030, la Belgique fêtera son 200<sup>e</sup> anniversaire. À quoi voulons-nous qu'elle ressemble alors ? Quel regard voulons-nous que nos citoyens et nos entreprises portent sur leur pays d'ici à 2030 ? Que voulons-nous que les médias internationaux écrivent sur le 200<sup>e</sup> anniversaire de la Belgique ? Un pays qui a progressivement dilapidé ses nombreux atouts ? Ou un pays qui a connu un redressement spectaculaire ? Notre ambition devrait être de faire partie des pays qui réussissent le mieux les différentes transitions. Notre plan 'Horizon Belgique 2030' pour ramener la SA Belgique en tête du peloton européen d'ici à 2030 est prêt.

Ce plan explore près de 30 thèmes, en insistant notamment sur la nécessité de pouvoirs publics efficaces. À l'approche des élections, nous nous concentrons sur dix priorités - dix défis et dix solutions :

- Des autorisations rapides et des investissements publics à hauteur de 5% du PIB
- Un mix énergétique tourné vers l'avenir avec la Belgique comme plaque tournante de l'hydrogène en Europe
- Suppression de l'indexation automatique et de la norme salariale
- Supprimer les obstacles qui entravent la prise de décision
- Investir 4% du PIB dans la R&D pour se hisser au rang de leader mondial
- Une solution pour 190.000 postes vacants
- L'apprentissage paie : rendre les efforts de formation déductibles fiscalement à 150%
- Faire de notre expertise en matière de circularité un produit d'exportation mondial
- Une redevance kilométrique intelligente et un pacte d'investissement public-privé
- Vers un impôt des sociétés de 20%



<sup>1</sup> Téléchargez notre plan sur [www.feb.be](http://www.feb.be) > publications > Horizon Belgique 2030. Vision pour un avenir meilleur pour la Belgique - version 2.0



# Sustainability Professional 2024

by Time4Society & VBO FEB



Isabelle De Bruyne, Chief Sustainability Officer, CFE  
Sustainability Professional 2023

## Qui sera le Sustainability Professional 2024 ?

Êtes-vous ou connaissez-vous quelqu'un dans votre organisation qui respire la durabilité ?  
Qui, en tant que PDG, directeur/directrice des RH, responsable marketing, chef de projet  
ou directeur/directrice d'événement, joue un rôle stratégique et indispensable en matière  
de sustainability, que ce soit en motivant, inspirant ou en implémentant la durabilité ?

### Nominez votre Sustainability Professional sur [sustainabilityprofessional.be](https://sustainabilityprofessional.be)

Vous pouvez également proposer la candidature d'un(e) Pionnier(e) de la  
Sustainability : un(e) débutant(e) dans le domaine de la sustainability qui a mis  
en place un projet ou une meilleure pratique de manière inspirante.

Les Sustainability Professional Awards seront remis  
le **mardi 20 février 2024**. Réservez cette date dans votre agenda.



# DES AUTORISATIONS RAPIDES ET DES INVESTISSEMENTS PUBLICS À HAUTEUR DE 5% DU PIB

L'Europe vise la neutralité climatique d'ici à 2050. Cet objectif n'est réalisable que sous réserve d'investissements substantiels dans des infrastructures favorisant la croissance, le verdissement et la digitalisation. Tant les pouvoirs publics que les entreprises doivent y contribuer. La volonté est là, mais des procédures d'octroi des permis fastidieuses freinent les investissements indispensables. En outre, la part des investissements publics peut encore être augmentée.

**P**our permettre des investissements substantiels dans des infrastructures favorisant la croissance, le verdissement et la digitalisation, **Arie Van Hoe**, Executive Manager du centre de compétence Droit & Entreprise de la FEB, estime que les autorités devraient investir à hauteur de 5% du PIB à l'horizon 2030. « Aujourd'hui, les investissements publics réalisés en vue d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 sont insuffisants. »

**« UN AVENIR DURABLE REQUIERT UNE POLITIQUE D'AUTORISATION DURABLE »**

## OPTIMISATION DES PROCÉDURES D'OCTROI DES PERMIS NATIONALES, RÉGIONALES...

Toutefois, bon nombre de ces investissements, tant publics que privés, ne peuvent être réalisés sans autorisation des pouvoirs publics. Et c'est là que le bât

### PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE POUR LES PROJETS STRATÉGIQUES

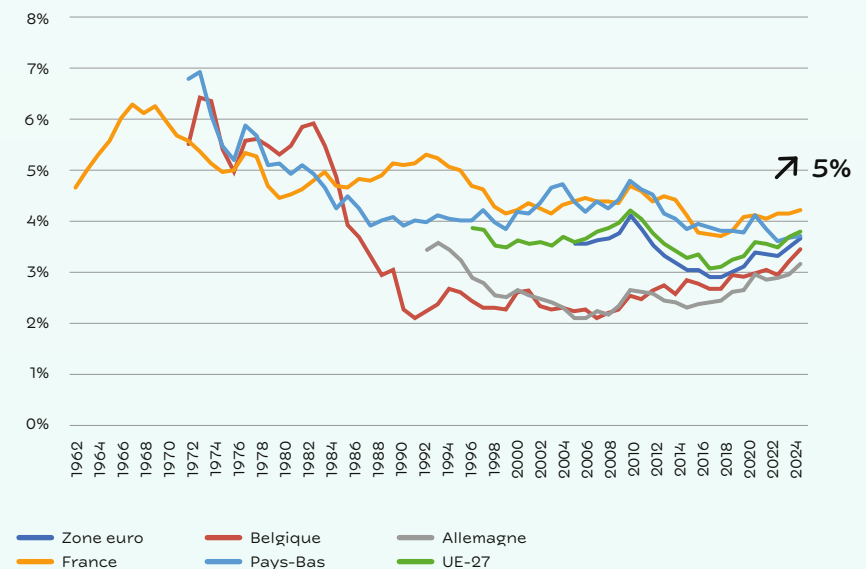
Concernant les projets d'investissement d'importance stratégique nationale, c'est-à-dire des projets ayant obtenu ce statut via le Comité de concertation, la FEB propose de mettre en place une procédure d'approbation accélérée distincte et efficace.

blesse. L'actuelle procédure d'octroi des permis est fastidieuse, incertaine et peut souvent faire l'objet de contestations, avec tous les contretemps et reports que cela implique. C'est pourquoi il est essentiel d'améliorer le cadre juridique pour la délivrance de permis aux niveaux fédéral et régional. Les procédures doivent pouvoir être menées à bien dans un délai raisonnable. Arie Van Hoe : « La récente réforme des procédures devant le Conseil d'État et la réforme annoncée des procédures environnementales en Flandre sont un pas dans la bonne direction. Mais pour obtenir un réel changement, il est important de fixer des échéances concrètes assorties de délais contraignants. » En d'autres mots, l'obtention d'un permis devrait être un moteur de changement, et non un obstacle.

### ... ET EUROPÉENNES

Au niveau européen également, notre pays peut passer à la vitesse supérieure de manière proactive. « La Belgique doit anticiper, à un stade précoce, les initiatives législatives européennes qui facilitent l'octroi et le maintien des autorisations. » L'initiative de la Commission européenne visant à accélérer et à faciliter les procédures de délivrance de permis pour les renouvelables est un bon exemple. « Dans le même temps, la Belgique doit remettre en question les initiatives qui retardent l'octroi d'autorisations. »

### FORMATION BRUTE DE CAPITAL FIXE, ADMINISTRATIONS PUBLIQUES (EN % DU PIB)



Source : Ameco database

# UN MIX ÉNERGÉTIQUE TOURNÉ VERS L'AVENIR AVEC LA BELGIQUE COMME PLAQUE TOURNANTE DE L'HYDROGÈNE EN EUROPE

La récente crise énergétique a montré à quel point la Belgique est vulnérable face aux fluctuations des prix internationaux du gaz. Or, de l'énergie à des prix abordables et un approvisionnement énergétique fiable sont essentiels pour la compétitivité de notre pays. De plus, cette énergie doit être plus durable et nous permettre de respecter nos engagements environnementaux.

Les défis sont de taille. «Les ambitions européennes nécessitent des transformations radicales et rapides des secteurs économiques. Et la technologie est un levier indispensable à cet égard», explique **Olivier Van der Maren**, Executive manager du Centre de compétence Énergie, Climat & Mobilité de la FEB. Nous devons par ailleurs veiller à ce que les prix de l'énergie ne nuisent pas à notre compétitivité. Aux États-Unis, par exemple, les prix du gaz ont été jusqu'à 12 fois moindres pendant la crise. En outre, les prix belges de l'électricité pour les grandes entreprises électro-intensives ne sont pas compétitifs par rapport à ceux de nos voisins.

## ADOPTER UNE APPROCHE NEUTRE SUR LE PLAN TECHNOLOGIQUE

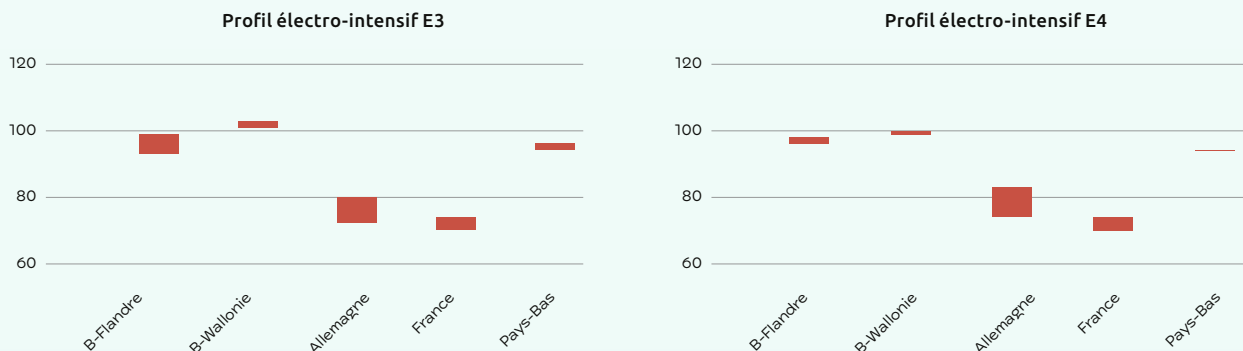
Relever les défis de la sécurité d'approvisionnement, des prix et du climat demande de la clarté en matière d'infrastructures, de coûts d'acquisition ou de transformation des processus industriels, d'adaptation de nos comportements ainsi que d'accès, en suffisance, à une énergie bas/neutre en carbone à des prix compétitifs (ce qu'on appelle la sécurité d'approvisionnement). Nous devons pour cela envisager toutes les options disponibles, telles que l'énergie nucléaire, les biocarburants, l'hydrogène et ses dérivés, ainsi que la capture du CO<sub>2</sub>. Chaque solution doit être considérée en fonction de ses mérites et défauts par rapport aux objectifs poursuivis. Olivier Van der Maren : «Une telle approche impacte positivement le mix énergétique ainsi que son coût et répond aussi à un souci de diversification des approvisionnements et de résilience du système énergétique. Cela signifie aussi qu'il faut permettre la production d'électricité à partir d'énergie nucléaire.»

## INVESTIR DANS LES INFRASTRUCTURES ÉNERGÉTIQUES

La transition énergétique requiert des milliards d'euros d'investissements de la part des entreprises, des ménages et des pouvoirs publics dans la production d'énergie, le stockage et l'efficacité énergétique, la modernisation des infrastructures énergétiques et la construction de nouvelles infrastructures (pensez aux réseaux d'hydrogène et de carbone). Tout cela est impossible sans un environnement sûr et favorable aux investissements. « Pour ce faire, une politique d'autorisation efficace et rapide et un plan d'investissement cohérent et global en faveur de la transition énergétique sont essentiels.»

## PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ EN BELGIQUE POUR LES ENTREPRISES ÉLECTRO-INTENSIVES

Comparaison des profils de consommation d'entreprises électro-intensives E3 et E4 par rapport à l'Allemagne, à la France et aux Pays-Bas (en plage de prix par rapport à la moyenne belge)



Source : 'A European comparison of electricity and natural gas prices for residential, small professional and large industrial consumers', FORBEG, mai 2023

# SUPPRESSION DE L'INDEXATION AUTOMATIQUE ET DE LA NORME SALARIALE

Depuis des décennies, la compétitivité des entreprises belges est régulièrement mise sous pression par notre système d'indexation automatique des salaires. Une heure de travail en Belgique coûte aujourd'hui en moyenne 6 EUR de plus que dans les trois pays voisins. Cette situation pèse sur notre compétitivité en termes de prix aux niveaux national et international. En outre, elle diminue l'attractivité pour les nouveaux investissements étrangers et entrave la création d'emplois dans nos entreprises.

**A**vec le Luxembourg, la Belgique est l'un des rares pays à appliquer ce système d'indexation automatique des salaires. « En raison de ce mécanisme, les chocs internationaux des prix de l'énergie entraînent immédiatement chez nous des augmentations directes et non négociées des coûts salariaux bien plus importantes que chez nos concurrents étrangers », explique **Edward Roosens**, Chief Economist de la FEB. « En d'autres termes, l'indexation automatique des salaires affaiblit notre compétitivité. »

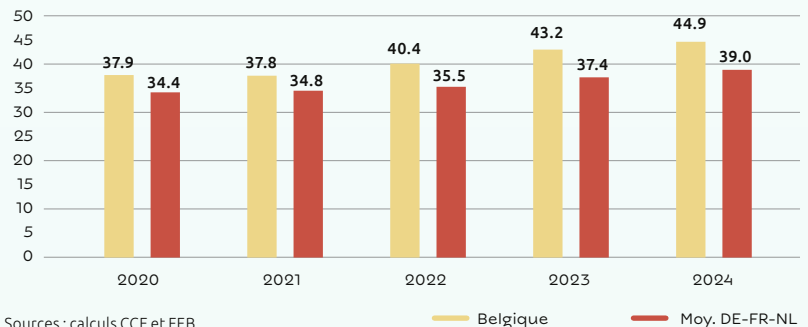
**« POUR DÉVELOPPER UNE ÉCONOMIE BELGE FLORISSANTE, LA COMPÉTITIVITÉ DE NOS ENTREPRISES DOIT ÊTRE RESTAURÉE AU COURS DE LA PROCHAINE LÉGISLATURE »**

## L'IMPACT NÉGATIF DE LA LOI SUR LA NORME SALARIALE

Malgré la révision de la loi sur la norme salariale en 2017, la hausse des prix du gaz et de l'électricité consécutive à l'éclatement de la guerre en Ukraine s'est traduite, via l'indexation automatique des salaires, par une augmentation de 15% de nos coûts salariaux en 2022-2023. Le handicap salarial absolu de la Belgique s'en est trouvé aggravé, repassant de moins de 10% en 2021 à un peu plus de 15% en 2023. Une heure de travail dans notre pays coûte aujourd'hui en moyenne 6 EUR de plus que dans les trois pays voisins (concrètement : 43 EUR comparé à 37 EUR). Edward Roosens : « Cette situation pèse sur notre compétitivité en termes de prix sur les marchés intérieur et extérieur et affecte nos parts de marché

à l'exportation. En outre, elle diminue notre attractivité pour les nouveaux investissements étrangers et entrave la création d'emplois dans nos entreprises. »

## COÛTS SALARIAUX HORAIRES 2020-2024 (EN EUR)



## LA CROISSANCE EN TROIS ÉTAPES

Pour rétablir et renforcer la croissance de l'économie belge au cours de la prochaine législature, la FEB propose un plan en trois étapes :

### • Étape 1 : Maintenir la modération salariale

La réduction temporaire de 7,07% des cotisations patronales doit être rendue structurelle. La compétitivité sera ainsi améliorée de 1,8%, permettant d'éliminer un tiers du handicap apparu en 2022-2023. Parallèlement, la loi sur la norme salariale doit encore être appliquée correctement durant deux périodes d'accords interprofessionnels afin d'apporter une réponse fondamentale au reste du problème de compétitivité récemment survenu.

### • Étape 2 : Réduire structurellement les charges

Les cotisations patronales à l'ONSS (sécurité sociale) doivent être réduites de 25% à 20% pour résorber une part importante du handicap salarial absolu. Les mesures existantes en matière de réduction des charges (telles que la dispense de versement du précompte professionnel pour la R&D et le travail en équipe et de nuit) doivent quant à elles être pérennisées.

### • Étape 3 : Tendre vers des négociations salariales libres, sans indexation automatique et sans loi sur la norme salariale

Lorsque le handicap salarial absolu aura été éliminé, la loi sur la norme salariale de 1996 et toutes les CCT sectorielles prévoyant une indexation pourront être abrogées. La Belgique pourra basculer vers un système dans lequel les négociations interprofessionnelles, sectorielles et d'entreprise se déroulent librement entre partenaires sociaux responsables. La concertation interprofessionnelle bisannuelle pourra alors porter sur l'enveloppe globale de rémunération des travailleurs, y compris l'ajustement du pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires réels.

« Grâce à cette approche, nos entreprises seront mieux préparées aux crises (énergétiques) et défis internationaux à venir », souligne Edward Roosens. « Notre position concurrentielle, nos parts de marché à l'exportation, notre attractivité pour les investissements intérieurs et extérieurs ainsi que la croissance de l'emploi seront également préservées. »



# SUPPRIMER LES OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PRISE DE DÉCISION

Le commerce au sein du marché intérieur européen et avec nos partenaires commerciaux mondiaux est le moteur de notre croissance et de notre prospérité. En effet, la Belgique est l'une des économies les plus ouvertes au monde. Les entrepreneurs qui nourrissent des ambitions internationales se heurtent cependant encore à de nombreux obstacles.

Nos entreprises sont étroitement intégrées dans les chaînes de valeur globalisées et dépendent donc fortement du commerce extérieur. « En 2022, 94,2% du produit intérieur brut de la Belgique découlaient des exportations, dont 72% vers des pays européens », explique **Olivier Joris**, Executive Manager du centre de compétence Europe & International de la FEB.

## ABSENCE DE RÈGLES DU JEU ÉQUITABLES

Nos entreprises se heurtent encore à d'importants obstacles. Au sein de l'UE, des règles différentes et des entraves nationales mettent souvent à mal le level playing field. « En Belgique, les directives européennes font encore trop régulièrement l'objet d'une transposition tardive », déclare Oliver Joris. « Pire encore, les règles introduites par la Belgique vont souvent au-delà du prescrit européen (phénomène de 'gold-plating') ou les règles de l'UE sont transposées de manière non homogène dans les différentes Régions de notre pays. De plus, les désaccords intra-belges minent la capacité de notre pays à défendre ses intérêts de manière systématique au niveau européen. »

## UNE POLITIQUE COMMERCIALE EUROPÉENNE FORTE ET MODERNE

Les évolutions dans le commerce international (notamment la montée du protectionnisme, les tensions géopolitiques et les subventions nationales) menacent la saine concurrence. Selon les prévisions, 85% de la croissance mondiale s'effectueront en dehors de l'UE d'ici à 2030. Mais les entreprises éprouvent toujours des difficultés à accéder à ces marchés en pleine croissance. Olivier Joris : « La Belgique doit être un fervent défenseur d'une politique commerciale européenne forte et moderne afin d'améliorer notre accès aux marchés internationaux et de protéger efficacement les intérêts légitimes de l'UE et de ses entreprises. »

## EXCLURE LE GOLD-PLATING

La Belgique pourrait contribuer davantage à l'approfondissement et au bon fonctionnement du marché intérieur européen. Les différentes autorités de notre pays doivent transposer les directives européennes plus fidèlement et plus rapidement. L'on évitera également d'introduire en droit belge des dispositions plus strictes que le cadre européen

('gold-plating') en incluant ce principe dans chaque accord de gouvernement. La concertation entre les Régions doit aussi être renforcée et est par ailleurs indispensable afin de garantir un level playing field intra-belge.

## INTÉRÊTS BELGES

Enfin, les différentes autorités doivent mieux identifier les intérêts belges dans les dossiers européens. Olivier Joris : « Une abstention de la Belgique au Conseil de l'UE, par manque de consensus, doit être évitée. Il importe de mettre en place une procédure permettant au Comité de concertation de trancher. »

## ACCÉLÉRER L'APPROBATION DES ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE

La Belgique doit ratifier dans un délai de deux ans les accords commerciaux négociés par l'UE. Une solution doit rapidement être trouvée concernant les huit accords internationaux toujours en attente d'approbation par l'ensemble des parlements compétents.

## HUIT ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE EN ATTENTE DE RATIFICATION

RATIFIÉS PAR

	Parlement fédéral	Parlement flamand	Parlement de la Communauté germanophone	Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	Parlement de Wallonie	Parlement bruxellois	Assemblée de la Commission communautaire française
Accord économique et commercial avec le Canada (CETA)	●	●					
Accord de partenariat économique temporaire avec le Ghana		●					
Accord de partenariat économique temporaire avec la Côte d'Ivoire		●					
Accord de protection des investissements avec Singapour		●					
Accord de protection des investissements avec le Vietnam		●			●		
Accord d'association avec l'Amérique centrale	●	●	●		●	●	●
Accord commercial avec la Communauté andine	●	●	●		●		●
Accord de partenariat économique avec le Botswana, le Lesotho, le Mozambique, la Namibie, l'Afrique du Sud et le Swaziland, pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (Southern Africa Development Community - SADC)	●	●	●		●		●

Tableau mis à jour le 27/10/2023

DIX PRIORITÉS

# INVESTIR 4% DU PIB DANS LA R&D POUR SE HISSE AU RANG DE LEADER MONDIAL

La Belgique figure dans le peloton de tête européen en matière de recherche & développement (R&D), mais elle ne doit pas pour autant se reposer sur ses lauriers. D'ici à 2030, nous ambitionnons de rejoindre les leaders mondiaux. Le défi est de taille !

« Nous sommes plus précisément confrontés à trois défis », explique **Edward Roosens**. En tant que Chief Economist de la FEB, il suit de près l'évolution de la R&D dans notre pays. « Nous disposons aujourd'hui d'un cadre fiscal performant soutenant la R&D et l'innovation. Toutefois, de nombreuses propositions politiques visant à le modifier circulent et les contrôles administratifs deviennent de plus en plus draconiens. Cette situation génère beaucoup d'incertitude autour de ce cadre fiscal favorable à la R&D et à l'innovation, une incertitude susceptible d'affecter notre position concurrentielle. De surcroît, la coopération entre les divers acteurs impliqués dans la recherche et le développement (universités, centres de recherche, entreprises) peut encore être renforcée, en particulier lorsque ces entités opèrent dans différentes régions de notre pays. »

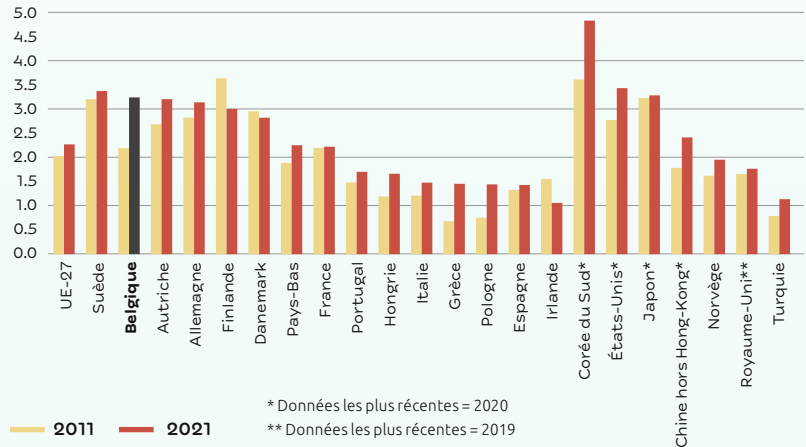
## « À DÉFAUT DE MAINTENIR L'ENVIRONNEMENT FISCAL FAVORABLE À LA R&D ET À L'INNOVATION, NOUS N'ATTEINDRONS JAMAIS LE SOMMET MONDIAL »

Enfin, les acquis d'apprentissage dans l'enseignement sont préoccupants, leur déclin est confirmé par les enquêtes internationales PISA. En outre, encore trop peu d'étudiants s'orientent vers les filières STIM<sup>1</sup>.

### COOPÉRATION ET SOUTIEN FISCAL

Le cadre fiscal actuel favorable à la R&D (exonérations de précompte professionnel pour les chercheurs, régimes pour les expatriés, crédit d'impôt pour la R&D et régime favorable pour les revenus d'innovation) a propulsé la Belgique au rang de leader européen en 10 ans. Edward Roosens : « En 2023, nous investissons plus de 3% de notre PIB dans la R&D. Le maintien de ces mesures bénéfiques est crucial pour la compétitivité de nos entreprises. »

### DÉPENSES DANS LA R&D EN % DU PIB (2011-2021)



Source : Eurostat (2023)<sup>2</sup>.

Il est par ailleurs essentiel de renforcer la coopération entre les différents acteurs de la R&D dans notre pays (12 centres de recherche collective fédéraux, 6 pôles de compétitivité en Wallonie et à Bruxelles, 7 clusters de pointe et 4 centres de recherche stratégique en Flandre). « Mener des concertations régulières entre les instances fédérales et régionales est indispensable pour identifier et exploiter les possibilités de coopération et les synergies. »

### UN ENSEIGNEMENT AXÉ SUR LES FILIÈRES STIM

Nous pouvons améliorer les acquis d'apprentissage actuellement en déclin en offrant une formation de haute qualité adaptée aux besoins du marché du travail. Encourager un enseignement orienté vers les STIM, par exemple en réduisant les minervals dans l'enseignement supérieur pour ce genre de formations, stimulera l'esprit d'innovation et l'entrepreneuriat à l'avenir.

Edward Roosens : « Toutes ces mesures nous permettront de porter nos investissements dans la R&D à plus de 4% du PIB dans les années à venir, ce qui nous placera au premier rang mondial aux côtés de la Corée du Sud. »

### DIGITALISER TOUTES LES INTERACTIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES POUVOIRS PUBLICS

Afin de promouvoir la digitalisation et l'innovation, toutes les transactions entre les entreprises et les pouvoirs publics doivent pouvoir s'effectuer par voie électronique. L'introduction d'une e-Box Entreprise, une boîte mail numérique unique pour les entreprises qui devra idéalement être utilisée par chacune d'entre elles d'ici début 2026, facilitera cette évolution.

<sup>1</sup> L'acronyme STIM signifie « Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques »

<sup>2</sup> Research and development expenditure, by sectors of performance. Consulté le 5 septembre 2023 sur <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tsc00001/default/table?lang=en>

# UNE SOLUTION POUR 190.000 POSTES VACANTS

Pour atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici à 2030, la Belgique doit mobiliser et activer toute la main-d'œuvre disponible, c'est-à-dire tant les chômeurs que l'ensemble des personnes inactives.

**E**n mars 2023, le taux d'emploi atteignait 72,8%, soit une légère augmentation par rapport aux 71,9% de 2022. « Malgré cette évolution positive, 190.000 postes vacants trouvent toujours difficilement preneurs. Nous sommes à la traîne par rapport aux autres pays européens et à nos voisins », affirme **Monica De Jonghe**, Executive Manager du centre de compétence Emploi & Sécurité sociale. « Nous devons donc déployer tous les moyens possibles pour mettre au travail le plus grand nombre de personnes. Quand on sait que notre pays compte plus de 450.000 malades de longue durée, la réintégration de malades de courte (incapacité primaire) et longue durée (invalidité) est cruciale. »

En outre, si nous voulons éviter que les entreprises ne subissent un lourd handicap concurrentiel ou ne soient contraintes de se délocaliser en raison d'une pénurie de main-d'œuvre, il est essentiel de combiner un système de chômage activateur avec une politique de réintégration efficace, le tout assorti d'une politique migratoire réfléchie.

**« NOUS PLAIDONS EN FAVEUR D'UN SYSTÈME DE CHÔMAGE ACTIVATEUR COMBINÉ À UNE POLITIQUE DE RÉINTÉGRATION EFFICACE. À DÉFAUT, UNE POLITIQUE MIGRATOIRE INTELLIGENTE SERA INÉVITABLE »**

## FOCUS SUR L'ACTIVATION

Se concentrer sur l'activation implique de prendre des mesures préventives et précoces afin d'éviter les incapacités de travail de longue durée (ou permanentes), notamment en renforçant les instruments et mesures existants. En parallèle, un pacte devra être scellé entre l'ensemble des acteurs concernés (employeurs, travailleurs, services de prévention, médecins, spécialistes privés et publics en

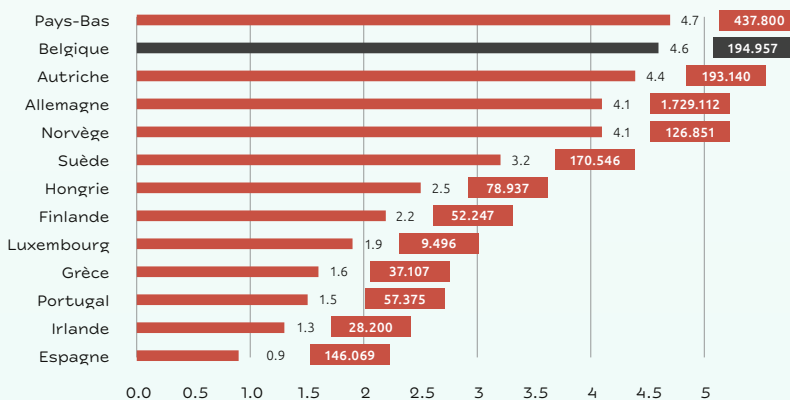
matière d'accompagnement vers l'emploi, mutuelles et formateurs), qui oblige chaque acteur à intervenir en cas d'absence « inquiétante ».

Monica De Jonghe : « Il convient par ailleurs de promouvoir et développer une méthodologie visant à maintenir la motivation des collaborateurs, ainsi qu'à éviter les burn-out et les troubles psychosociaux. Nous nous positionnons également en faveur de la réintroduction d'un jour de carence comme contrepartie des périodes de maladie de courte durée sans l'intervention d'un médecin. »

## STIMULATION DE LA MIGRATION ÉCONOMIQUE

Il est nécessaire de mettre en place une migration économique souple pour combler les pénuries sur le marché du travail. Selon Monica De Jonghe, cela sera toutefois impossible à réaliser en l'absence d'un cadre fédéral et régional simple, accessible et bien coordonné. « Si nous voulons stimuler l'attractivité de la Belgique en tant que terre d'accueil pour les talents étrangers, nous devons accélérer la reconnaissance des qualifications et des diplômes, éviter d'imposer des seuils salariaux trop élevés et assurer un point de contact central pour ces talents et leurs familles. »

## TAUX DE VACANCE D'EMPLOI (%) ET NOMBRE D'EMPLOIS VACANTS (2023-T2)



Source : Eurostat

## LIMITATION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

### Notre proposition :

- Des allocations dégressives : l'objectif sera de limiter le régime de chômage fédéral à deux ans et de répartir les allocations de manière dégressive sur trois périodes.
- Les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de deux ans) relèveront de la compétence de la Région dans laquelle ils résident. Le budget fédéral de l'ONEM correspondant sera transféré aux Régions.
- L'on abrogera le système actuel de disponibilité active, passive et adaptée, qui est complexe et impossible à appliquer. Il reviendra à chaque Région de définir un régime propre.

# L'APPRENTISSAGE PAIE : RENDRE LES EFFORTS DE FORMATION DÉDUCTIBLES FISCALEMENT À 150%

Les transitions technologique, digitale et verte ont une influence sur les qualifications et compétences recherchées. On observe par ailleurs une inadéquation entre les talents disponibles et les compétences dont le marché du travail a besoin. La reconversion des profils est donc plus que nécessaire dans cette course aux talents.

Les transitions technologique, digitale et verte se traduisent par la création de nouveaux emplois, mais également par la disparition d'emplois existants. En d'autres termes, il est nécessaire de développer des qualifications et des compétences tournées vers l'avenir. « En l'absence de reconversion des profils, ces changements risquent de coûter cher à la société », déclare **Monica De Jonghe**, Executive Manager du centre de compétence Emploi & Sécurité sociale de la FEB. « On observe en outre une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qui pousse à investir dans le perfectionnement (upskilling) et/ou la reconversion (reskilling). L'on améliore ainsi l'employabilité et l'on évite que les gens tombent au chômage ou dans l'inactivité. »

**« UNE MULTITUDE D'OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ET POUR LES TRAVAILLEURS FREINENT LE DÉSIR D'APPRENDRE PLUTÔT QUE DE LE STIMULER »**

## LA NÉCESSITÉ D'UNE CULTURE DE L'APPRENTISSAGE FORTE

Une réglementation excessive pour les entreprises et les travailleurs freine en ce moment le désir d'apprendre. Il est urgent d'instaurer une culture qui encourage l'apprentissage et dans laquelle tous les acteurs concernés (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs) assument leurs responsabilités.

Malheureusement, les mesures actuelles sont insuffisantes. En effet, l'établissement obligatoire de plans de formation, le droit individuel à la formation de cinq jours pour tous sans tenir compte des besoins

concrets et les projets relatifs à un outil de contrôle pur et dur de cette obligation seront peu productifs dans la promotion d'une culture de l'apprentissage. « De même, l'élaboration d'un compte individuel de formation en concertation avec et entre les Régions n'évolue pas dans la direction souhaitée. Il nous semble plus efficace que le gouvernement fédéral assure la coordination afin de garantir que les citoyens ne disposent que d'un seul compte de formation », ajoute Monica De Jonghe.

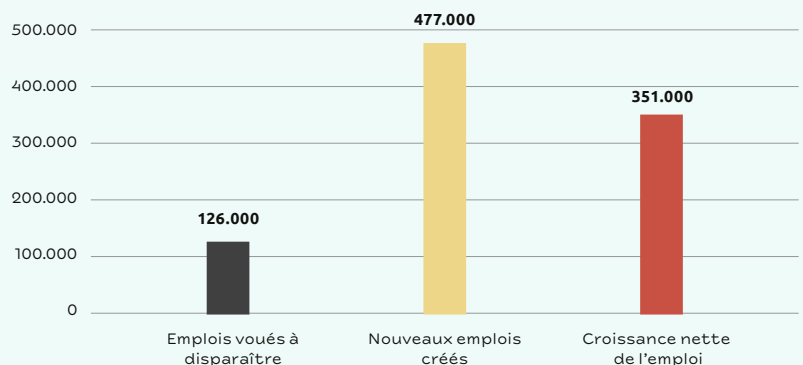
## OCTROYER DES AVANTAGES FISCAUX POUR LA FORMATION PERMANENTE

Il est incontestable que la formation permanente, qu'il s'agisse d'upskilling ou de reskilling, est une situation gagnant-gagnant, car elle augmente les chances des travailleurs sur le marché du travail et au sein de l'entreprise. Elle diminue également le risque de chômage et donc les coûts pour l'État. Afin de pouvoir poursuivre ces efforts, la FEB demande que les frais de formation et les coûts de personnel liés aux formations deviennent déductibles à 150%. « Et ce, tant pour les travailleurs dont les compétences et les aptitudes actuelles nécessitent un perfectionnement ou une reconversion, que pour les nouveaux travailleurs entièrement formés au sein de l'entreprise pour exercer des métiers/fonctions pour lesquels on observe une pénurie criante sur le marché du travail. »

## APPLIQUER UN DROIT À LA FORMATION FLEXIBLE ET ADAPTÉ AUX BESOINS

Le droit individuel à la formation de cinq jours doit être adapté de manière à ce que le travailleur suive la formation dont il a besoin au moment opportun. « Se fixer aveuglément sur un objectif annuel individuel est contre-productif », affirme Monica De Jonghe. « Le droit à la formation doit pouvoir être exercé de manière plus flexible que ce que permet le cadre juridique actuel (Deal pour l'emploi). La recollectivisation partielle du droit à la formation et la possibilité de le faire valoir de façon plus ciblée en fonction des besoins du secteur et de l'entreprise sont essentielles à cet égard. »

## ÉVOLUTION EN MATIÈRE D'EMPLOI ENTRE 2023 ET 2030 RESKILLING ET UPSKILLING NÉCESSAIRES



Source : Be the change, Agoria



# FAIRE DE NOTRE EXPERTISE EN MATIÈRE DE CIRCULARITÉ UN PRODUIT D'EXPORTATION MONDIAL

D'ici à 2030, l'objectif est de renforcer et de consolider la position de l'industrie belge comme leader dans l'économie circulaire européenne. La transition d'un modèle d'entreprise linéaire à un modèle d'entreprise circulaire est complexe et nécessite une étroite collaboration. Trop de difficultés subsistent encore en matière de financement et de complexité de la législation. Les pouvoirs publics doivent jouer un rôle de soutien et créer un climat d'entreprise favorable aux modèles d'entreprise circulaires.

L'économie circulaire a le potentiel pour assurer une économie résiliente capable de répondre à nos besoins à long terme, avec une attention particulière pour un environnement sain et suffisamment protégé. « Si nous voulons tirer le meilleur parti de ce potentiel, notre pays doit relever trois défis », explique **Vanessa Biebel**. En tant qu'Executive Manager du centre de compétence Durabilité & Économie circulaire de la FEB, elle suit de près la transition. « Bien que la Belgique soit à l'avant-garde en matière d'économie circulaire, sa législation environnementale manque de cohérence et d'alignement pour accélérer la transition circulaire. De plus, le dialogue entre les différents pouvoirs publics est insuffisant et on constate une absence de vision claire à long terme. »

**« LA BELGIQUE DOIT REVENDIQUER SON LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET OFFRIR SON EXPERTISE COMME PRODUIT D'EXPORTATION DANS LE MONDE ENTIER »**

Enfin, elle dénonce le rôle passif des autorités. « Pour faire de l'entrepreneuriat circulaire belge un produit d'exportation performant, les autorités ont la responsabilité de simplifier le climat d'entreprise, de promouvoir et stimuler plus activement l'entrepreneuriat circulaire, ainsi que d'endosser un rôle de modèle. »

## TROIS PRIORITÉS POUR UN LEADERSHIP CIRCULAIRE

Notre pays doit oser être ambitieux et positionner l'économie circulaire comme un produit d'exportation belge dans l'UE. Pour atteindre cet objectif, Vanessa Biebel fixe trois priorités :

### 1. Transposer correctement les directives européennes

Les autorités doivent faire valoir une vision claire pour peser sur la politique du Green Deal européen et anticiper la transposition correcte de ses nombreuses directives. Nous garantirons ainsi des conditions de concurrence équitables permettant de préserver notre position concurrentielle. Une réglementation plus stricte en Belgique que dans les autres pays européens (« gold-plating ») peut affaiblir notre compétitivité et nuire à notre position de leader dans le domaine de l'économie circulaire. Vanessa Biebel : « Un 'indice de réparabilité' propre à la Belgique, par exemple, n'entraînerait que des gains environnementaux limités, des charges administratives et de la confusion pour les consommateurs. Nous ne pouvons pas imposer des exigences nationales supplémentaires pour des produits déjà soumis à la réglementation européenne, comme des obligations d'enregistrement supplémentaires dans le nanoregistre belge. »

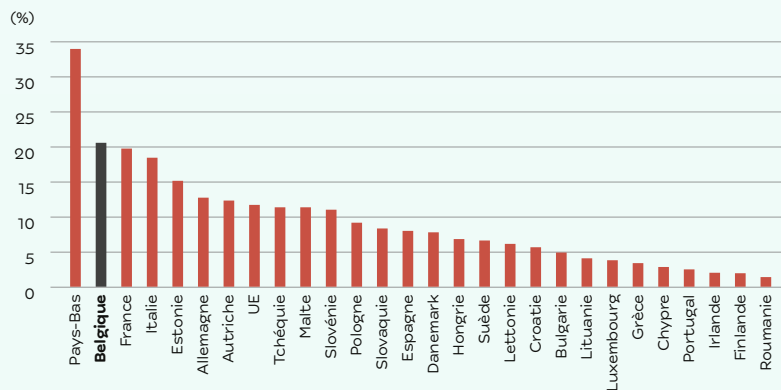
### 2. Ériger une plateforme fédérale

Le Plan d'action fédéral pour une économie circulaire (2021-2024) prévoit une plateforme intrabelge pour une meilleure coopération entre les Régions et avec les parties prenantes. C'est un point positif. « Et crucial. C'est pourquoi cet organe de concertation doit être instauré en début de législature, assorti d'une approche plus intensive et d'une vision à long terme. »

### 3. Promouvoir notre rôle de leader dans l'économie circulaire

Nous devons revendiquer notre leadership en matière d'économie circulaire en Europe en promouvant nos connaissances, notre expertise et nos projets d'innovation en tant que produit d'exportation. « Intégrons-les également dans les missions économiques. »

## TAUX D'UTILISATION CIRCULAIRE DES MATÉRIAUX<sup>1</sup> DANS L'UE EN 2021 (EN %)



<sup>1</sup> Proportion de ressources matérielles utilisées qui sont fabriquées à partir de matériaux recyclés  
Source : Eurostat

# UNE REDEVANCE KILOMÉTRIQUE INTELLIGENTE ET UN PACTE D'INVESTISSEMENT PUBLIC-PRIVÉ

Une mobilité performante et verte peut stimuler l'économie, accroître le bien-être et apporter une partie de réponse aux défis climatiques. Cela requiert toutefois des infrastructures de qualité et un instrument fiscal bien conçu pour encourager les citoyens et les entreprises à investir et à adopter un comportement optimal.

Une mobilité fluide requiert des infrastructures de qualité et gérées de manière dynamique, qu'il s'agisse des routes, des pistes cyclables, des voies ferroviaires ou fluviales, des plateformes multimodales, des aéroports ou encore des réseaux électriques, des bornes de recharge ou des réseaux hydrogènes. «Par ailleurs, des solutions de transport multimodales plus respectueuses de l'environnement devront être développées et soutenues par les pouvoirs publics, par le biais d'une réglementation appropriée, d'une fiscalité stimulante et d'un soutien direct, entre autres», a déclaré **Olivier Van der Maren**, Executive manager du Centre de compétence Énergie, Climat & Mobilité de la FEB.

## STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION

La FEB, en collaboration avec ses fédérations sectorielles membres, a élaboré une vision «Stratégie et plan d'action pour une meilleure mobilité»<sup>1</sup>. La FEB y met en particulier l'accent sur les points suivants :

### 1. L'importance du rail

Vingt acteurs clés du secteur de la logistique ont élaboré, en 2021, le plan d'action «Rail Roadmap 2030»<sup>2</sup> pour le fret ferroviaire. Olivier Van der Maren : «Leurs recommandations doivent être mises en pratique dans le cadre du Plan marchandises du gouvernement, dont l'objectif consiste à doubler le volume de marchandises transportées par rail d'ici à 2030.» Le Plan marchandises et le Rail Roadmap 2030 se rejoignent sur plusieurs points, dont le rattrapage du retard dans l'entretien du réseau et le retrait des goulots d'étranglement (tant pour le fret que pour le transport de passagers).

### 2. Des investissements publics soutenus par le secteur privé

Tous les gouvernements de notre pays doivent élaborer des plans d'investissement ambitieux pour garantir des infrastructures de transport suffisantes et de qualité.

Il est essentiel de promouvoir les partenariats public-privé pour répondre au défi du financement de ces infrastructures. Au début de la nouvelle législature, les investissements à réaliser par le biais de tels partenariats devront être définis.

### 3. Introduction d'une redevance kilométrique intelligente

Une fiscalité intelligente doit être déployée pour l'ensemble des véhicules sur route, qui module la charge à supporter en fonction notamment de la pollution et de la congestion. Cela par exemple via une redevance kilométrique variable selon l'heure et le lieu. «Il est important de tenir compte également de la concurrence internationale à laquelle nos entreprises doivent faire face.» Les recettes de la redevance peuvent être réinvesties directement dans l'amélioration des infrastructures et des services de transport. En parallèle, les taxes sur la possession de véhicules (taxe de mise en circulation et taxe de circulation) pourraient être supprimées.

#### COÛT DU MOIS PRÉCÉDENT

Octobre 2023

**552Mio€**

+8%

vs. Octobre 2022

#### COÛT DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE

Jan-Oct 2023

**4.154Mio€**

+2%

Jan-Oct 2023

Source : Belgian Mobility Dashboard, Congestion, Coût des congestions, consulté le 20/11/23

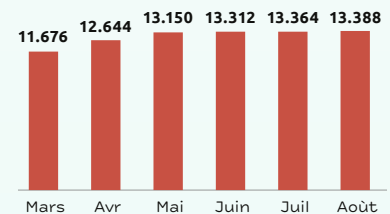
#### NOMBRE DE STATIONS DE RECHARGE POUR VÉHICULES ÉLECTRIQUES, EN BELGIQUE (DE MARS À AOÛT 2023)

Stations, Chaque vitesse de recharge

**13.388**

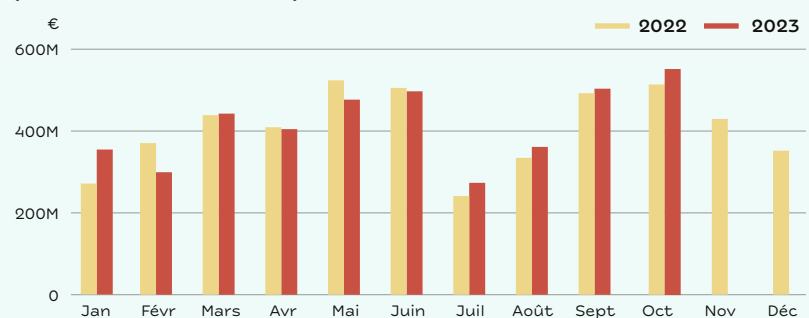
+0.2%

Previous period



Source : Belgian Mobility Dashboard, Véhicules électriques (EV), Carte des bornes de recharge, consulté le 20/11/23

#### COÛT ÉCONOMIQUE TOTAL DÛ À LA CONGESTION EN BELGIQUE (EN MILLIONS D'EUROS)



Source : Belgian Mobility Dashboard, Congestion, Coût de la congestion, consulté le 20/11/23

1 Téléchargez Stratégie et plan d'action : [www.feb.be/globalassets/publicaties/strategie-et-plan-daction-pour-une-meilleure-mobilite/feb-2023-brochure-mobilite\\_fr-interactif\\_def.pdf](http://www.feb.be/globalassets/publicaties/strategie-et-plan-daction-pour-une-meilleure-mobilite/feb-2023-brochure-mobilite_fr-interactif_def.pdf)

2 Téléchargez le Rail Roadmap : [www.railroadmap2030.be/wp-content/uploads/2021/09/PM\\_Rail-Roadmap-2030\\_Visiedoc\\_FR\\_Interactive.pdf](http://www.railroadmap2030.be/wp-content/uploads/2021/09/PM_Rail-Roadmap-2030_Visiedoc_FR_Interactive.pdf)

# VERS UN IMPÔT DES SOCIÉTÉS DE 20%

En tant que petite économie ouverte, il est essentiel pour la Belgique de rester attractive aux yeux des investisseurs. Dans le même temps, nous devons stimuler l'emploi et l'innovation. Nous faisons face à des vents contraires, sachant que notre pays demeure le champion des taxes à tous les niveaux, tant pour les entreprises que pour les salaires.

« La pression fiscale est exceptionnellement élevée », confirme **Rodolphe de Pierpont**, Executive Manager du centre de compétence Fiscalité & Investissements de la FEB.

« Nulle part ailleurs la pression sur le capital et sur le travail n'est aussi forte. À cela s'ajoutent une complexité et une instabilité de la législation, sources d'insécurité pour les entreprises. » La situation actuelle pousse les entreprises à reporter ou à renoncer à certains investissements nécessaires, ainsi qu'à limiter les recrutements. « Tout ceci s'inscrit dans un contexte paradoxal où beaucoup d'entreprises sont à la recherche de talents qu'elles ne trouvent pas sur le marché du travail. Le défi consiste à relever le taux d'emploi et à limiter en parallèle les dépenses publiques, en rendant le travail plus attractif que l'inactivité. »

## CRÉER UN SYSTÈME FISCAL STABLE

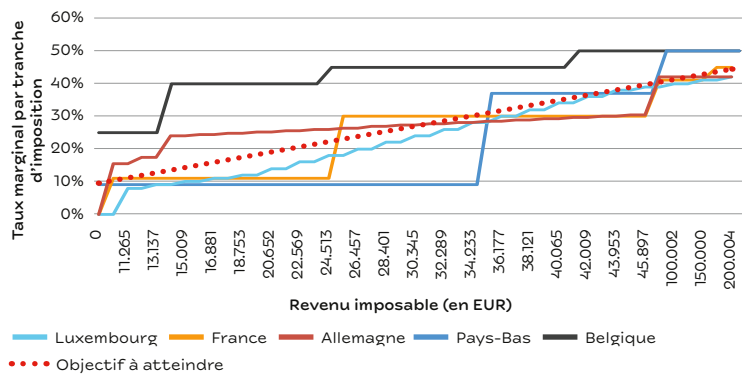
L'amélioration de notre système fiscal est essentielle pour stimuler l'investissement et l'emploi. Les entreprises ont besoin de stabilité, de simplicité et de prévisibilité. Leurs choix d'investissement et de recrutement tiennent compte des réalités fiscales, mais aussi de la situation dans les autres pays. « Si l'on se compare à d'autres pays, nous voyons clairement que la Belgique dispose d'une grande marge d'amélioration », souligne Rodolphe de Pierpont.

Par ailleurs, on pourrait rendre l'impôt des sociétés sensiblement plus compétitif en vue de stimuler l'entrepreneuriat et les investissements. « Pourquoi ne pas étendre le taux de 20% d'ISOC (déclaration à l'impôt des sociétés), applicable à la première tranche de 100.000 EUR, à 200.000 EUR pour toutes les entreprises ? » Simultanément, selon R. de Pierpont, il est essentiel de poursuivre la réforme et le renforcement significatif de la déduction pour investissement afin de faciliter et accélérer les transitions nécessaires. □

## UNE RÉMUNÉRATION JUSTE DES TRAVAILLEURS

Nous devons rendre le travail plus attractif et plus rémunérateur, notamment en modernisant le système fiscal et en réduisant la pression fiscale et parafiscale sur l'emploi. Les entreprises sont confrontées à des difficultés sans précédent pour recruter, en grande partie en raison des pièges à l'emploi et à la promotion. Une réforme approfondie du barème d'imposition à l'impôt des personnes physiques est donc également nécessaire. Les tranches d'imposition les plus basses doivent être élargies et le taux de 40% doit être réduit à 35%. La pression fiscale et parafiscale globale sur le revenu ne devrait jamais dépasser 50%.

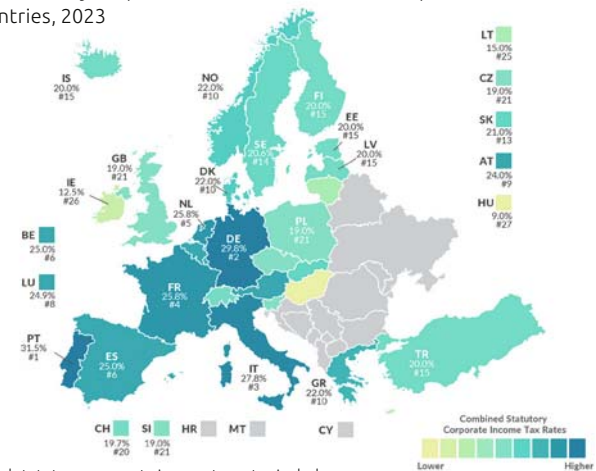
## BARÈME D'IMPOSITION À L'IMPÔT DES PERSONNES PHYSIQUES (2020)



Source : OECD (2021), OECD tax policy descriptions

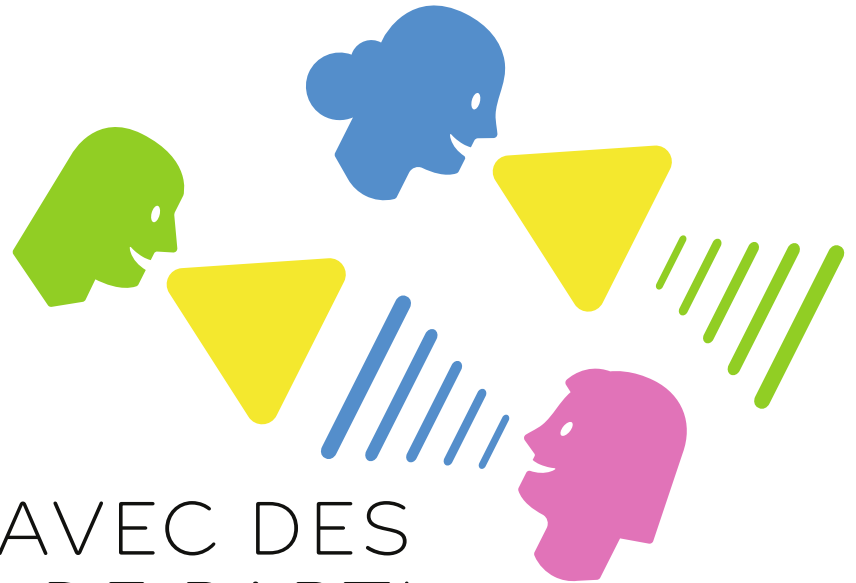
## CORPORATE INCOME TAX RATES IN EUROPE

Combined Statutory Corporate Income Tax Rates in European OECD Countries, 2023



Note Combined statutory corporate income tax rates include both central and subcentral corporate income tax rates.

Source : OECD "Tax Database: Table II.1. Statutory corporate income tax rate," and Bloomberg Tax, "Country Guide".



# LET'S TALK ELECTIONS AVEC DES PRÉSIDENTS DE PARTI

## L'HEURE TOURNE : LA CAMPAGNE DE LA FEB EST LANCÉE !

Le 4 décembre, Canal Z a diffusé le premier d'une série de débats avec des présidents de parti. Pieter Timmermans (CEO FEB) et Bart De Wever (président N-VA) ont donné le coup d'envoi. Ces débats sont au cœur de la campagne 'Pour une Belgique plus forte' de la FEB, qui a été lancée début décembre et se poursuivra jusqu'au 10 juin, au lendemain des élections. Des débats qui sont autant d'occasions pour la FEB de mettre le focus sur les dix défis pour lesquels elle avance dix solutions.

Les débats seront dans les semaines et mois à venir largement relayés via un site dédié, les médias sociaux ainsi que YouTube. La FEB entend ainsi donner l'écho le plus large possible à l'ensemble de ses messages. Entrepreneurs, chefs d'entreprise, hommes politiques, experts, citoyens, étudiants, la FEB s'adresse à toutes celles et tous ceux qui souhaitent voir la Belgique rejoindre le peloton de tête européen à l'horizon 2030 !

### LET'S TALK ELECTIONS AVEC DES PRÉSIDENTS DE PARTI

Dans la perspective des élections fédérales de 2024, la FEB organise, en collaboration avec Canal Z, une série de débats – animés par Francesca Vanthielen et Vanessa Costanzo – avec des présidents de parti. Chaque débat est une discussion ouverte et constructive sur la manière de rendre la Belgique plus forte. Avec chaque fois, comme point de départ, quelques thèmes repris des dix priorités de la FEB pour les élections.

La FEB a délibérément choisi le format du débat élargi parce qu'il donne à chacun la possibilité de traiter les thèmes en profondeur, d'apporter des nuances, de fournir un contexte... ce qui est très rare dans les médias expéditifs d'aujourd'hui.

Les entretiens prouvent que la formule fonctionne et conduit à des déclarations fermes.

Pour n'en citer que quelques-unes. **Bart De Wever** (N-VA) souligne la relativité d'un level playing field : « Quand les autres pays sont moins performants, vous renforcez de facto votre propre compétitivité » ; **Maxime Prévot** (Les Engagés) insiste sur la nécessité de « créer un différentiel plus grand entre les allocations de chômage et les bas et moyens salaires, afin de stimuler le travail et le sens de l'effort » ; de son côté, **Sammy Mahdi** (cd&v) entend « organiser des 'séances de suppression des règles inutiles à tous les niveaux' ».



Vous ne voulez pas manquer les autres présidents de parti? Vous trouverez ci-dessous le **programme de diffusion** des débats 'Let's Talk Elections'.

Let's Talk **pour une Belgique plus forte**

 <b>Bart De Wever (N-VA)</b> À partir du 4 décembre 2023	 <b>Sammy Mahdi (cd&amp;v)</b> À partir du 1 janvier 2024
 <b>Maxime Prévot (Les Engagés)</b> À partir du 11 décembre 2023	 <b>Jean-Marc Nollet (Ecolo)</b> À partir du 8 janvier 2024
 <b>Tom Ongena (Open Vld)</b> À partir du 18 décembre 2023	 <b>Jeremie Vaneekhout (Groen)</b> À partir du 15 janvier 2024
 <b>François De Smet (DéFI)</b> À partir du 25 décembre 2023	 <b>Georges-Louis Bouchez (MR)</b> À partir du 22 janvier 2024
	 <b>Melissa Depraetere (Vooruit)</b> À partir du 29 janvier 2024

©Belgimage

Le débat avec Paul Magnette, président du PS, n'est à ce jour pas encore confirmé. Nous vous tiendrons informés via notre site internet consacré aux élections : [www.horizon2030.be](http://www.horizon2030.be).

Vous avez manqué un débat? Pas de souci. Alors que les transmissions sur Canal Z sont 'limitées' à 50 minutes, nous publions les versions intégrales sur YouTube ([www.youtube.com/@vbo-feb](https://www.youtube.com/@vbo-feb)). Vous pouvez également les (ré) écouter via la série de podcasts que nous lançons sur Apple Podcasts et Spotify en même temps que les débats télévisés.

Le programme détaillé de tous les débats (y compris les rediffusions), les informations y afférentes, les thèmes abordés lors des débats... peuvent être consultés sur [www.horizon2030.be](http://www.horizon2030.be), le site web lancé par la FEB à l'occasion des élections.

HORIZON BELGIQUE 2030  
Vision pour un avenir meilleur pour la Belgique

**HORIZON BELGIQUE 2030**

Tous les habitants de ce pays méritent d'être bien lotis. Mais cette aspiration ne peut devenir un vœu pieux. C'est pourquoi la FEB s'engage, avec ses fédérations sectorielles membres, en faveur d'une Belgique plus résiliente, plus prospère et plus durable, mieux préparée aux défis de demain. Nous avons traduit cet engagement en une vision d'avenir, un plan concret comportant 30 solutions pour autant de défis : 'Horizon Belgique 2030'.

Nous ne sommes pas naïfs. La question n'est pas de savoir si nous atteindrons tous les objectifs d'ici à 2030, mais plutôt de savoir quels thèmes devraient figurer en tête de l'agenda pour la prochaine législature. Ce sont là les **dix priorités** autour desquelles s'articule notre campagne électorale.

Téléchargez notre plan d'avenir sur notre site web consacré aux élections [www.horizon2030.be](http://www.horizon2030.be)

GenTonic **pour une Belgique plus forte**



**GENTONIC : LES JEUNES POUR UNE BELGIQUE PLUS FORTE**

La campagne de la FEB s'adresse bien sûr aussi aux jeunes, qu'ils soient électeurs, primovotants ou déjà engagés politiquement. Elle leur proposera une grande soirée débat 'GenTonic' avec les présidents des sections jeunes de dix partis politiques.

Cet événement se déroulera en live au café BrewDog (près de la gare de Bruxelles-Central).

Vous trouverez prochainement la date exacte et de plus amples informations sur notre site web consacré aux élections [www.horizon2030.be](http://www.horizon2030.be).

Si vous ne voulez rien manquer, suivez-nous sur [linkedin.com/company/vbofeb/](https://www.linkedin.com/company/vbofeb/)

Scannez le QR code pour obtenir toutes les informations sur la campagne électorale de la FEB et de ses fédérations sectorielles.



# LA BELGIQUE DOIT RÉUSSIR SES RENDEZ-VOUS EUROPÉENS DE 2024

L'année 2024 sera cruciale pour la Belgique sur le plan européen. En effet, dès le 1<sup>er</sup> janvier et pour six mois, notre pays occupera la présidence tournante du Conseil de l'UE. De plus, le 8 juin prochain se tiendront les élections européennes destinées à désigner les futurs 22 députés belges qui siègeront au Parlement européen.

Face à ces échéances, la FEB compte bien entendu se positionner.

## BOUCLER LES DERNIERS DOSSIERS LÉGISLATIFS

La présidence belge du Conseil de l'UE sera particulière à plus d'un titre. Elle aura lieu en fin de législature (2019-2024) et sera marquée par la campagne pour les élections européennes, non seulement en Belgique mais également partout ailleurs en Europe.

Le volet législatif de cette présidence ne durera dès lors que quelques semaines et sera consacré à la finalisation des dernières négociations inter-institutionnelles entre le Conseil (qui représente les 27 États membres), le Parlement européen et la Commission européenne. Dès la fin 2022, grâce aux contributions collectées auprès de ses fédérations membres, la FEB a sensibilisé les autorités belges compétentes à près de 200 dossiers susceptibles d'être traités durant ce semestre de présidence. Il s'agit de dossiers qu'elle soutient ou qui, au contraire, en l'état, peuvent s'avérer problématiques pour nos entreprises. Dans ce cadre, la Belgique devra défendre la position des 27 États membres, et non une position purement belge. Ceci réduit donc sa marge de manœuvre. Quoi qu'il en soit, notre fédération, en concertation avec notre couplé BusinessEurope, suivra avec attention le traitement de ces dossiers législatifs dans les semaines et mois à venir.



## DÉFINIR LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2024-2029

Il incombera également à notre pays d'intensifier et de clôturer la réflexion à 27 sur les priorités stratégiques pour la prochaine Commission et pour la législature européenne 2024-2029.

La FEB va ainsi alimenter le volet prospectif de la présidence, au sein duquel nos autorités compétentes auront davantage de marge de manœuvre pour présenter leurs vues propres. Pour cela, la FEB finalise actuellement, avec ses fédérations membres, une note stratégique qui servira de base à son mémorandum en vue des élections européennes de juin. Elle y met en avant 12 domaines ou politiques qui doivent renforcer l'UE et soutenir nos entreprises :

1. Une politique industrielle renforçant la compétitivité internationale de nos entreprises
2. Un marché intérieur performant
3. Des règles de meilleure qualité
4. Une main-d'œuvre qualifiée et mobile
5. Une législation environnementale adéquate et une gestion durable des ressources
6. Une politique énergétique et climatique intégrée et équilibrée
7. Un continent innovant
8. Une UE championne de la digitalisation
9. Une gouvernance économique qui soutient les investissements productifs
10. Une fiscalité favorable aux entreprises
11. Une politique commerciale ambitieuse et équilibrée
12. Un droit des entreprises garantissant sécurité et prévisibilité.

Ces messages et priorités s'adressent en premier lieu aux candidats pour les élections européennes mais aussi, par la suite, à la future nouvelle Commission européenne, qui sera installée après ce scrutin, à l'automne 2024. La FEB envisage diverses actions pour les promouvoir, dont un débat avec les têtes de listes pour les élections européennes, qui se tiendra au printemps prochain.

## ANTICIPER ET PRÉPARER DE FUTURS ÉLARGISSEMENTS DE L'UE

Enfin, durant sa présidence, la Belgique poursuivra les travaux consacrés aux préparatifs de futurs nouveaux élargissements de l'UE.

La FEB a entamé une réflexion à ce sujet avec ses fédérations sectorielles membres, afin de dégager une série de principes et de priorités. Parmi ceux-ci figure le fait que les pays candidats devront être évalués individuellement, sur base de leurs mérites propres au regard des critères d'adhésion à l'UE et de l'état de leur préparation. Autrement dit, pas de nouvel élargissement 'big bang', en bloc, comme en 2004.

De l'avis de la FEB, l'UE doit d'abord être prête à s'élargir ; ceci veut dire qu'elle doit se réformer et s'approfondir avant de pouvoir accueillir de nouveaux États membres. Pensons à l'impact d'un passage à plus de 35 membres sur le budget et les politiques de l'UE, sur ses institutions et ses processus décisionnels. Aussi la FEB veillera à ce que les intérêts des plus petits États membres (comme la Belgique) et de leurs entreprises soient correctement pris en compte et défendus. Elle rappellera aussi ses 12 recommandations<sup>1</sup> présentées il y a un an et destinées à renforcer l'influence de la Belgique sur la scène européenne.

L'année 2024 ne manquera pas de défis sur le plan européen. Et la Belgique aura l'occasion de jouer un rôle majeur en vue de façonner ces débats essentiels sur le court et sur le moyen terme. La FEB entend y contribuer et porter efficacement la voix des secteurs et entreprises actives dans notre pays. □

**« LA FEB MET EN AVANT 12 DOMAINES OU POLITIQUES QUI DOIVENT RENFORCER L'UE ET SOUTENIR NOS ENTREPRISES »**



<sup>1</sup> <https://www.feb.be/globalassets/publicaties/manifeste-europeen/manifeste-une-belgique-plus-influente-en-europe---pages.pdf>



# ÉTAT DU PAYS

Il y a dix ans, nous avons fait le point sur 'l'état du pays' dans le magazine REFLECT. À l'approche des élections, nous répétons l'exercice avec trois économistes chevronnés. Nous examinons également les domaines dans lesquels notre pays peut faire mieux ou différemment. « Pour fonctionner correctement, une économie a surtout besoin de stabilité et de cohérence ».

#### AUTOUR DE LA TABLE

**Geert Vancronenburg**, Chief economist  
au cabinet du Premier ministre

**Edward Roosens**, Chief economist  
à la FEB

**Philippe Ledent**, Senior economist  
chez ING Belgium



## RISQUE vs OPTIMISME

**En 2014, quatre (méga)tendances caractérisaient notre économie et notre société : la crise économique, la globalisation, les changements rapides et le vieillissement de la population. Ces mêmes défis sont-ils encore déterminants pour notre action en 2023 ?**

**Philippe Ledent (PL):** « Si le vieillissement était encore une perspective en 2014, il est aujourd'hui une réalité qui a un impact considérable sur les dépenses publiques. Quant à la globalisation, elle a été et est encore freinée par les tensions géopolitiques entre les États-Unis et la Chine, entre l'Occident et la Russie, et par un climat anti-occidental croissant en Afrique. Cette tendance à la 'déglobalisation' se reflète dans le rapport entre les exportations mondiales et le PIB mondial, qui montre que l'ouverture de l'économie mondiale ne s'accroît plus. Par conséquent, la dépendance de nos entreprises à l'égard des fournisseurs étrangers devient un risque plus important. Les entreprises doivent donc diversifier leur chaîne d'approvisionnement ou déplacer leur production vers des sites plus 'fiables'. Le changement climatique est un nouveau défi dont on ne se préoccupait guère en 2014. Aujourd'hui, le développement durable figure en tête de l'agenda stratégique de toutes les entreprises. Les responsables politiques (européens) fixent également des objectifs de transition ambitieux, mais nous sommes encore bien loin d'un consensus sur la trajectoire à suivre pour les atteindre. Avec toutes les conséquences que cela implique. »

**Geert Vancronenburg (GV):** « La tendance mondiale à la déglobalisation est dangereuse pour une économie ouverte comme celle de la Belgique. Même au sein de l'Union européenne, les tensions se multiplient entre grands et petits pays. Il est important que nous essayions d'inverser cette tendance, même si nous n'avons pas encore l'esprit du temps avec nous pour le faire. Il en va différemment de la transition d'une économie fondée sur les combustibles fossiles à une économie verte, qui va provoquer une très grande accélération des changements sur le plan technologique. Cette évolution rapide aura un impact majeur sur la société, le marché du travail, le modèle économique, etc. »

**Edward Roosens (ER):** « De manière plus générale, je constate que la nature des crises auxquelles nous avons été et sommes toujours confrontés (coronavirus, énergie, compétitivité des coûts) est différente de celle des crises financières et économiques d'il y a dix ans. Et que, par conséquent, les solutions traditionnelles ne sont plus applicables non plus. En outre, il ne faut pas oublier la (r)évolution digitale qui, avec la durabilité, nécessite une « double transition. »

**Cela n'incite guère à l'optimisme, semble-t-il ?**

**GV:** « Il ne faut pas tout voir en noir. Notre prospérité n'a jamais été aussi grande qu'aujourd'hui. Notre croissance a bien résisté aux crises, mieux que celle de la zone euro, de l'Allemagne, de la France... Jamais auparavant il n'y



« LA FRONTIÈRE LINGUISTIQUE NE PEUT PAS NON PLUS CONSTITUER UNE 'FRONTIÈRE AU TRAVAIL' »

**Geert Vancronenburg**

Chief economist au cabinet du Premier ministre



avait eu autant de personnes au travail. Et notre pays est reconnu mondialement pour son savoir-faire et son expérience dans les domaines des vaccins, des semi-conducteurs et des éoliennes offshore. Pour ne citer que quelques secteurs. Bien entendu, nous ne sommes pas au bout de nos peines. En termes de compétitivité, de marché du travail et de finances publiques, il reste encore beaucoup à faire. »

**ER:** « Au cours de la dernière décennie, nos entreprises se sont hissées dans le peloton de tête européen dans le domaine de la recherche et du développement (R&D). En 2023, nous investissons près de 3,5% de notre PIB dans la R&D.





## « L'INCONVÉNIENT LE PLUS IMPORTANT DE L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES ? CE SYSTÈME N'EXISTE DANS AUCUN AUTRE PAYS »

**Philippe Ledent**  
Senior Economist chez ING Belgium

Mais nous devons oser être ambitieux et tendre vers 4% pour rejoindre le premier rang mondial. Cela ne sera possible que si les mesures fiscales favorables actuelles sont maintenues. La suppression de ces incitants créerait beaucoup d'incertitude et affecterait indirectement notre compétitivité. »

**PL:** « Notre modèle social obtient d'excellents résultats dans les classements de l'OCDE. Vous trouverez très peu de pays où la protection sociale est aussi élevée. Si nous comparons notre croissance économique à celle d'autres pays, nous constatons que notre pays a relativement bien résisté aux crises, passant de -5,4% en 2020 au plus fort de la crise du coronavirus à +1,3% en 2024 (selon les prévisions du Bureau fédéral du plan). Notamment grâce à l'indexation automatique des salaires, qui nous a permis de générer du pouvoir d'achat et donc de la consommation, alors que dans d'autres pays, ce pouvoir a été bien plus érodé par l'inflation extrêmement élevée. »

### **Pourtant, la FEB considère ce système automatique comme l'une des plus grandes vulnérabilités du pays...**

**ER:** « En raison de l'augmentation des prix de l'énergie, combinée à notre indexation des salaires, nos coûts salariaux ont augmenté de plus de 15% au cours de la période 2022-2023. C'est ainsi que le handicap historique de la Belgique en matière de coûts salariaux a également augmenté, passant de moins de 10% en 2021 à environ 15% en 2023. Une heure de travail en Belgique coûte aujourd'hui en moyenne 6 EUR de plus que dans nos trois pays voisins – une moyenne de 43 EUR par heure en Belgique contre une moyenne de 37 EUR par heure dans les trois pays voisins. Cette indexation automatique pèse régulièrement sur la compétitivité des entreprises belges depuis des décennies. En outre, elle nous rend moins attractifs pour les nouveaux investissements étrangers et freine la création d'emplois. »

## POUVOIR D'ACHAT vs COMPÉTITIVITÉ

**PL:** « Même si notre pays obtient de bons résultats pour les principaux indicateurs macroéconomiques, nous ne devons pas négliger les indicateurs de second rang ainsi que les effets de second tour<sup>1</sup>. Ainsi constatons-nous que nous achetons une partie de notre bien-être à crédit, ce qui se traduit par un déficit des finances publiques. L'indexation automatique peut avoir un effet positif sur le pouvoir d'achat, mais elle nuit à la compétitivité. Cet effet se fait déjà sentir aujourd'hui et se renforcera encore dans les mois et années à venir. »

**GV:** « Avec cette nuance importante que, grâce à la loi de 1996, nous pouvons contenir les coûts salariaux et éviter ainsi une perte structurelle de compétitivité. Cette perte est surtout une question de timing. Comme nos pays voisins n'ont pas d'indexation automatique et n'adaptent les salaires qu'après un certain temps – après des négociations avec les syndicats –, les salaires belges augmentent plus rapidement, ce qui engendre un handicap au niveau des coûts salariaux. Mais un rattrapage va se produire par rapport aux pays voisins qui vont également connaître une hausse des salaires. C'est précisément pour faire face à cette période intermédiaire de perte de compétitivité que le gouvernement a approuvé une réduction temporaire des charges d'un milliard EUR au premier semestre 2023. Nous avons en outre fixé la norme salariale à 0% pour la période 2023-2024. »

**ER:** « Les analyses économétriques montrent qu'un affaiblissement de la compétitivité a, au cours des trois premières années qui suivent, un impact significatif sur nos parts de marché nationales et étrangères. Les signaux envoyés aujourd'hui par les industries chimique, textile et alimentaire sont éloquentes. Nous devons éviter une situation où nous ne pouvons plus produire de manière compétitive pour un segment de nos produits, car cela signifie des pertes d'emplois pour un groupe de personnes qui ne sont pas actives dans les niches de haute technologie où nous sommes présents. La résilience des entreprises n'est pas extensible à l'infini et les chocs importants subis par la structure des coûts peuvent même éroder la compétitivité de nos produits phares au fil du temps. Mais ce problème sous-jacent est malheureusement trop souvent noyé aujourd'hui dans le mantra du pouvoir d'achat. »

**PL:** « Le plus grand inconvénient de l'indexation automatique des salaires est qu'elle n'existe dans aucun autre pays, à l'exception du Grand-Duché de Luxembourg. Elle devient donc un casse-tête majeur pour la politique monétaire en raison du risque de spirale négative inflation-salaire. Il y aura un mouvement de rattrapage, certes. Mais en cas d'inflation anormale (supérieure à 4% par exemple), l'écart ne pourra jamais être complètement comblé, selon moi. »

<sup>1</sup> Effets de second tour : cela signifie que les entreprises vont répercuter sur leurs prix les coûts élevés de l'énergie et des matières premières, mais aussi les coûts salariaux plus élevés qui sont à leur tour la résultante d'une inflation antérieure.

# Recrutement: Pour attirer les jeunes talents, multipliez les points de contact

La génération Z étant fondamentalement mobile, le recrutement des jeunes talents passe par une approche adaptée à son usage diversifié des moyens de communication. S'il veut atteindre son but, l'employeur devra créer une véritable opération de marketing et varier les canaux et les stratégies pour diffuser son message.

Voici quelques éléments clés d'une approche innovante et diversifiée qui permettra d'atteindre efficacement les potentiels candidats de la génération Z.

### **Booster sa marque employeur par une présence continue sur les réseaux sociaux**

La génération Z est très active sur les réseaux sociaux, avec une connexion de 2h55 par jour. Parmi les plateformes, ce sont Instagram, Facebook Messenger, Snapchat, YouTube et TikTok qui recueillent ses faveurs. S'il veut se démarquer, un employeur devra créer et maintenir une présence sur ces différentes plateformes, de manière à faire vivre une marque employeur attirante et engageante.

Quelques conseils pour assurer une présence en ligne cohérente et attirante :

- Sur Instagram et TikTok : proposez une immersion dans le quotidien de votre entreprise à travers des vidéos et des reels dévoilant les coulisses de l'entreprise, les témoignages d'employés, les activités quotidiennes, etc.
- Sur Facebook : créez du contenu sponsorisé instructif et présentant une valeur ajoutée pour votre cible.

### **Recruter en diffusant les offres d'emploi sur plusieurs canaux**

- Onglet "Jobs" sur website

Pour toucher les jeunes talents, les offres d'emploi postées sur le site web de l'entreprise doivent être authentiques et transparentes : le contenu de la fonction doit être le plus détaillé possible. Attention, le "faux cool" et le greenwashing seront immédiatement repérés!

- Job boards et plateformes spécialisées

À côté des plateformes de recrutement classiques visant tous les publics, Student.be est la référence en matière de recrutement de jeunes

talents. Forte d'une communauté de 350.000 membres répartis sur l'ensemble du pays, elle met en ligne chaque jour des centaines d'offres de stages, de jobs étudiants et de premiers emplois qui rencontrent quotidiennement 1700 candidatures. Student.be prend également en charge les campagnes de marketing pour le compte des employeurs. Ces campagnes ciblées envers le public Gen Z se déclinent en ligne, sous la forme d'e-mailings et de bannières publicitaires.

- Présence physique sur les campus

Pour aller à la rencontre des étudiants et des profils juniors sur leur lieu de vie, la présence sur les campus par l'affichage et le flyering est un atout supplémentaire. Student.be organise des campagnes sur les campus des hautes écoles et universités dans toute la Belgique.

### **Les bienfaits de l'approche multicanal**

L'approche multicanal vise à toucher la génération Z là où elle est la plus active et à s'adapter à ses modes de communication préférés, contribuant ainsi à créer une connexion plus forte entre l'entreprise et les talents potentiels. À condition d'y partager du contenu engageant et authentique lié à la culture de l'entreprise, aux opportunités professionnelles et aux témoignages d'employés.

**Pour toute demande d'info, n'hésitez pas à nous contacter !**

### **Contact**

#### **Héloïse Loumaye**

Business Development  
Manager chez Student.be  
heloise@student.be  
+32 479 54 58 19





Le mécanisme permet d'absorber les chocs importants, mais à partir d'un point de basculement, l'automatisme devient un problème. Nous pouvons éviter cet effet pervers en introduisant une pause ou un plafond (lire l'encadré Plafonner l'indexation automatique des salaires ?) ».

### Mais la compétitivité ne se résume pas aux coûts salariaux ...

**GV:** « En effet. Notre position de premier plan en matière de R&D et d'innovation est un moteur essentiel. Mais le gouvernement De Croo a mis en place d'autres systèmes pour préserver la compétitivité de nos entreprises. En 2020, en pleine crise du coronavirus, le gouvernement a investi 4 milliards EUR dans le chômage temporaire. Et 1,7 milliard supplémentaire en 2021. La décision de prolonger l'exploitation de deux centrales nucléaires contribuera à maintenir la compétitivité des prix de l'énergie dans notre pays et à garantir l'approvisionnement en énergie. »

**ER:** « Il faut rendre à César ce qui appartient à César : la décision de prolonger l'exploitation de deux centrales nucléaires est en effet importante pour notre compétitivité. Nous pouvons désormais contrôler l'approvisionnement et le prix de l'énergie même lorsqu'il n'y a pas de soleil ou de vent. C'est absolument nécessaire si une entreprise intensive en énergie veut rivaliser aujourd'hui avec, par exemple, l'industrie américaine qui paie son énergie jusqu'à quatre fois moins cher. »

**PL:** « Dans une économie où les coûts salariaux sont très élevés, il est dans l'intérêt du pays d'orienter cette économie vers des produits à haute valeur ajoutée. En effet, les coûts du travail y jouent un rôle moins décisif dans la fixation des prix. »

### La Belgique a des dépenses primaires supérieures de 10% à celles des autres pays. Que faisons-nous de mal ?

**ER:** « Avec moins de prélèvements publics, les pays qui nous entourent parviennent à s'organiser efficacement. Des dépenses primaires à hauteur de 54% du PIB pour tous les niveaux de pouvoir dans notre pays constituent un souci majeur. Il convient donc d'identifier et de réduire autant que possible les inefficacités et d'alléger quelque peu les services publics. Il n'y a pas de petite mesure lorsqu'il s'agit de réduire la pression fiscale. »

### TABOU vs NÉCESSITÉ

#### Outre le rétablissement de la compétitivité, quels sont les autres défis majeurs pour l'économie belge au cours de la prochaine décennie ? La dynamisation du marché du travail et la réalisation d'un taux d'emploi de 80% ?

**ER:** « Tout le monde ne peut pas travailler dans les secteurs et les emplois hautement innovants. C'est précisément les personnes de ce groupe que nous perdons à un rythme effréné, alors qu'elles sont tout aussi précieuses et indispensables pour faire tourner notre économie et maintenir notre prospérité à niveau. En raison, entre autres, du taux d'activité décevant des personnes peu qualifiées, nous n'atteignons aujourd'hui (mars 2023) qu'un taux d'emploi de 72,8%. Pourtant, 190.000 postes vacants restent difficiles à pourvoir. Il faut dès lors tout mettre en œuvre pour que le plus grand nombre possible de personnes, et pas seulement les chômeurs, retrouvent le chemin de l'emploi. Sachant qu'il y a plus de 450.000 malades de longue durée dans notre pays, la réintégration de ces personnes est également cruciale. Les solutions ne sont pas simples. Mais le bon sens nous dit que l'activation signifie aussi prendre des mesures préventives et précoces. Pourquoi tous les acteurs concernés – employeurs et travailleurs, médecins, services de l'emploi, etc. – ne pourraient-ils pas conclure un pacte en vertu duquel chacun serait tenu de prendre des mesures en cas de maladie de longue durée ? »

**PL:** « Je ne vois aucune raison valable expliquant pourquoi les Belges seraient plus bêtes ou plus malades que dans d'autres pays. Si d'autres pays peuvent activer des personnes, pourquoi pas nous ? Parce que des mécanismes sous-jacents sont en jeu et doivent être corrigés. Et parce que nous avons laissé l'approche s'enliser dans une discussion sur 'qui va payer'. In fine, il s'agit de générer davantage de prospérité. Et cela ne peut se faire sans un taux d'emploi plus élevé. Il n'y a pas d'alternative, à moins que nous ne voulions continuer à palabrer à chaque réunion budgétaire pour savoir qui doit payer quoi pour atteindre cet objectif. »



« REMÉDIER AU  
PROBLÈME DE LA  
COMPÉTITIVITÉ  
DOIT ÊTRE UNE  
PRIORITÉ POUR  
LE PROCHAIN  
GOUVERNEMENT »

Edward Roosens  
Chief economist à la FEB



**GV:** « En effet, le levier pour faire face au vieillissement et maintenir nos pensions à un niveau abordable sans faire dérailler le budget est d'amener le plus grand nombre possible de personnes à travailler. Bien sûr, on pourrait aussi augmenter les impôts ou réduire les prestations sociales, mais il n'y a guère de partisans de ces solutions. Il est possible d'activer les inactifs en leur offrant des incitants financiers afin que le travail devienne plus gratifiant. Et d'autre part, en misant sur des incitants non financiers, comme la formation, une plus grande flexibilité, la culture, la langue, etc. Ce sont autant de facteurs qui font obstacle à l'intégration des personnes ayant un faible niveau de formation ou issues de l'immigration sur le marché du travail. Le gouvernement actuel s'efforce de responsabiliser davantage les médecins généralistes, les mutualités, les employeurs et travailleurs. Et cela commence à porter ses fruits. Les dépenses liées aux incapacités de travail continuent d'augmenter, mais moins rapidement. Enfin, il est important que toutes les régions encouragent ensemble la mobilité géographique de la main-d'œuvre dans notre pays. La frontière linguistique ne peut constituer une 'frontière au travail'. »

### **Même chose pour la main-d'œuvre migrant de l'étranger ?**

**GV:** « Cela ne doit certainement pas être un sujet tabou. Nous devons veiller à attirer les profils dont notre pays a réellement besoin. Que ce soit de manière temporaire ou permanente. Dans un même temps, nous devons veiller à ne pas créer une fuite des cerveaux dans le pays d'origine. Cela doit rester une approche gagnant-gagnant pour toutes les parties et tous les pays concernés. »

**ER:** « Nous sommes convaincus que sans une migration économique intelligente et harmonieuse, il sera impossible de résorber les pénuries sur le marché du travail. Notre pays doit donc devenir plus attractif pour les talents étrangers. »

### **Encore un sujet tabou : la limitation des allocations de chômage dans le temps ?**

**ER:** « Nous sommes le seul pays où les allocations sont illimitées dans le temps. Je pense que c'est un mauvais signal, car cela incite les gens à passer leur vie dans une sorte d'économie de survie. La FEB préconise de limiter les allocations de chômage à deux ans. Les personnes qui sont encore au chômage après ce délai doivent alors relever de la compétence de la région où elles habitent. À ce moment-là, le budget fédéral correspondant de l'ONEM sera également transféré aux régions. Enfin, nous souhaitons que soit supprimé le système actuel, complexe et inapplicable, de disponibilité active, passive et adaptée. Laissons les régions décider de l'approche à adopter. »

### **Dans les grandes lignes, quelle politique un prochain gouvernement doit-il adopter pour relever tous ces défis de manière adéquate ?**

**GV:** « En 2023, le gouvernement a déjà pris de nombreuses mesures importantes dans la bonne direction. Citons notamment l'effort budgétaire de cinq milliards décidé pour 2024, l'accord conclu sur les pensions, l'accord passé avec Engie concernant la prolongation de deux centrales nucléaires, la norme salariale fixée à 0%... Il appartient au prochain gouvernement de poursuivre sur cette lancée. Nous pourrions ainsi continuer à redresser notre compétitivité, à réduire notre déficit budgétaire et à augmenter notre taux d'emploi. Espérons qu'il ne faudra pas à nouveau 500 jours pour former un gouvernement, ce qui nous ferait perdre un temps très précieux. Négocier un bon accord de gouvernement prend du temps, mais il y a des limites. »

**ER:** « Il y a certes des pas dans la bonne direction. Mais les mesures à prendre par le prochain gouvernement peuvent certainement être un peu plus importantes. Et remédier au problème de la compétitivité doit être une priorité pour le prochain gouvernement. »

**PL:** « Pour fonctionner correctement, une économie a surtout besoin de stabilité et de cohérence. Il revient aux politiques de faire des choix collectifs en faveur de la croissance économique. Quoi qu'en disent certains, la croissance économique est fondamentale pour au moins maintenir la prospérité à niveau. Il faut donner à la population une perspective, un objectif. Même si ce n'est pas toujours réjouissant. L'introduction de l'euro n'était pas non plus évidente à l'époque, mais au moins elle a donné aux gens des repères clairs. Un consensus sur les principes et une vision à long terme forment la base d'une politique axée sur les résultats. Il ne s'agit pas de récolter le plus grand nombre possible de prix au niveau du parti, mais d'un projet soutenu collectivement dans l'intérêt du plus grand dénominateur commun. » □

## **PLAFONNER L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES ?**

L'important choc inflationniste a fait exploser les coûts salariaux en raison de l'indexation automatique et a donc aggravé notre handicap par rapport à nos trois voisins. Le Conseil central de l'économie (CCE) estime ce handicap à près de 3% en 2023, mais prévoit une amélioration vers 1,7% en 2024. Cependant, il en résulte toujours une compétitivité affaiblie, dont l'impact se fera encore sentir durant plusieurs années.

« Ne pouvons-nous pas plafonner l'indexation automatique ? » s'interroge **Philippe Ledent**. « Et procéder à une négociation salariale dès qu'un certain nombre d'augmentations au-dessus de l'indice pivot est atteint ? De cette manière, tous les partenaires sociaux seront mis

face à leur responsabilité et nous pourrions éviter un dérapage du handicap des coûts salariaux, un affaiblissement structurel de la compétitivité et, in fine, des pertes d'emplois. »

En procédant de la sorte, il sera toujours possible de négocier une augmentation ou une modération des salaires nominaux (en plus de l'indexation des salaires déjà accordée) et, en même temps, d'éviter des sentiments de frustration non fondés, comme ce fut le cas en 2023. Les syndicats ont alors crié au meurtre, arguant que la norme salariale de 0% signifiait que les employeurs ne donnaient rien à leurs travailleurs, pour ainsi dire. **Edward Roosens:** « Aux Pays-Bas et en Allemagne, la situation est d'abord évaluée et les partenaires sociaux négocient ensuite avec bon sens une façon de compenser la perte de pouvoir d'achat qui soit praticable pour tous. »

# Let's Talk ||| pour une Belgique plus forte

Loin d'être un slogan électoral, Horizon Belgique 2030 est le plan d'avenir de la **Fédération des entreprises de Belgique**. Où voulons-nous que notre pays soit en **2030** ? Comment les entreprises et le monde politique peuvent-ils, ensemble, rendre la Belgique plus forte ?

Nous nous penchons sur l'avenir de notre pays dans **Let's Talk Elections**, une série de débats approfondis avec plusieurs présidents de parti dans la perspective des élections. Rendez-vous sur **Canal Z**, notre chaîne **YouTube** et dans le **podcast VBO FEB 'Let's Talk Elections'** disponible sur **Spotify** et **Apple Podcasts**.



**Bart De Wever** N-VA

**04.12**



**Maxime Prévot** Les Engagés

**11.12**



**Tom Ongena** Open VLD

**18.12**



**François De Smet** DéFI

**25.12**





**Sammy Mahdi** CD&V

**01.01**



**Jean-Marc Nollet** Ecolo

**08.01**



**Jeremie Vaneekhout** Groen

**15.01**



**Georges-Louis Bouchez** MR

**22.01**



**Melissa Depraetere** Vooruit

**29.01**



**Paul Magnette** PS

Le débat avec Paul Magnette n'a pas encore pu être confirmé. Nous vous tiendrons au courant via notre site sur les élections [horizon2030.be](https://horizon2030.be).

# THÈMES

## CHER LECTEUR

Le magazine REFLECT entend également prendre pour vous le pouls de l'actualité. Dans chaque numéro, il donne un aperçu de thèmes importants que nos experts gèrent, négocient et suivent de près, dans les domaines économique, social, juridique et fiscal.

Vous trouverez donc dans les pages qui suivent une sélection de dossiers actuellement traités par nos experts pour défendre au mieux les intérêts des fédérations membres et de leurs entreprises affiliées, et ce aux niveaux tant fédéral qu'europpéen et international.

Pour chaque thème, nous vous décrivons l'état d'avancement du dossier, la position de la FEB et les prochaines étapes. Une manière de vous offrir une vision à 360° sur des dossiers qui peuvent avoir un impact important sur vos activités.

Vous trouverez une vue d'ensemble de tous les dossiers et thèmes suivis par nos experts sur [www.feb.be](http://www.feb.be) (domaines d'action).

32

## COMPÉTITIVITÉ

Le Conseil central de l'économie publie son Rapport  
Emploi-Compétitivité 2023

33

## TRANSPORTS

Révision de la directive 'Poids et mesures'

34

## ACTIVATION

Les 'territoires zéro chômeurs' en Belgique –  
Pourquoi, pour qui ?

35

## RGPD

L'APD publie une checklist pour une utilisation  
correcte des cookies

36

## ÉCONOMIE DIGITALE

Le futur du numérique en Europe

# LE CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE PUBLIE SON RAPPORT EMPLOI-COMPÉTITIVITÉ 2023

**F**in octobre 2023, le Conseil central de l'économie (CCE) a publié son traditionnel Rapport Emploi-Compétitivité (ci-après, REC), consacré cette année à la crise inflationniste et à ses conséquences.

## Une inflation généralisée au niveau mondial...

Le REC commence par nous rappeler qu'un épisode inflationniste, d'une ampleur qui n'a plus été observée depuis les années 70, nous a touchés en 2022.

Ce phénomène n'est pas propre à la Belgique mais a été généralisé au niveau mondial. Le REC identifie ensuite les causes de cette inflation, à savoir dans un premier temps la hausse des prix des produits énergétiques et, dans un second temps, l'augmentation des prix des produits alimentaires (transformés et non transformés), des services, et des biens industriels non énergétiques. En Belgique, comme dans la plupart des pays européens, l'inflation énergétique a été principalement le résultat d'une hausse du prix du gaz (et de l'électricité, les deux étant liés) sur les marchés de gros européens. Cette hausse du prix du gaz s'explique elle-même par l'essor de l'activité économique en Chine (1), l'augmentation du prix du CO<sub>2</sub> (2), les niveaux de stockage inférieurs aux normes saisonnières (3) et 'last but not least' une diminution de l'offre de gaz naturel par canalisation due à l'invasion de la Russie en Ukraine et aux sanctions qui y sont associées (4).

## ... mais plus forte en Belgique et aux Pays-Bas, qu'en France et en Allemagne

L'inflation en 2022 a été toutefois plus forte en Belgique et aux Pays-Bas qu'en France et en Allemagne.

Le REC explique que ce résultat est principalement attribuable aux écarts d'augmentation de la composante 'gaz et électricité' de l'indice des prix à la consommation. La proportion des contrats fixes (électricité et gaz) en Belgique est plus faible que dans les pays voisins et, quand il y a contrat fixe, il est souvent de plus courte durée (généralement 1 an) alors qu'en Allemagne, les contrats fixes sont souvent de 2 à 3 ans,

voire plus. Ensuite, les paramètres d'indexation des contrats variables (indexations plus rapides en Belgique) ainsi qu'un cadre réglementaire différent entre pays expliquent les impacts différents sur l'inflation des prix énergétiques. Enfin, en France, un 'bouclier tarifaire', rendu possible par l'organisation particulière du marché de l'électricité français, a été mis en place et a eu pour conséquence de plafonner les prix du gaz et de l'électricité.

Quelles conséquences pour les ménages, les pouvoirs publics belges et les entreprises belges ? Les ménages ont été bien protégés lors de l'épisode inflationniste grâce, d'une part, au système d'indexation automatique des revenus du travail et des transferts sociaux et, d'autre part, à des mesures gouvernementales ponctuelles complémentaires. Pour les pouvoirs publics, la situation s'est dégradée mais ne peut pas être attribuée aux mesures de soutien aux ménages mais plutôt à un déficit structurel (les dépenses courantes étant structurellement supérieures aux recettes) croissant. Enfin, pour les entreprises, la situation économique s'est considérablement dégradée et nécessitera inévitablement des ajustements à l'avenir. □

## Contact

**Edward Roosens**  
Chief Economist et  
Executive Manager  
**Christophe Ernaelsteen**

Centre de compétence  
Économie & Conjoncture  
**ce@vbo-feb.be**  
**Alice Defauw**

Centre de compétence  
Emploi & Sécurité sociale  
**ald@vbo-feb.be**

## RECHERCHE SUR FEB.BE

« Rapport Emploi-Compétitivité »



**LA SITUATION ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES S'EST CONSIDÉRABLEMENT DÉGRADÉE ET NÉCESSITERA INÉVITABLEMENT DES AJUSTEMENTS.**

# RÉVISION DE LA DIRECTIVE 'POIDS ET MESURES'

Le transport est un pilier essentiel du marché unique en ce qu'il permet la libre circulation des marchandises dans l'UE. Le coût et l'efficacité des services de transport ont une incidence directe sur les flux commerciaux, la mobilité et la compétitivité des entreprises européennes. En 1996 a été adoptée la directive 'Poids et mesures' pour les véhicules utilitaires lourds, qui avait pour objectif d'améliorer le fonctionnement du marché intérieur tout en garantissant la sécurité routière et la prévention des dommages aux infrastructures. Elle a été adaptée en 2015 et 2019, afin de promouvoir le transport intermodal et la réduction des gaz à effet de serre.

Cependant, les divergences entre les États membres tant dans l'interprétation que dans la transposition de la directive européenne ont rendu le transport routier moins efficace et ont plutôt entravé le fonctionnement du marché unique. Cela se remarque notamment au niveau du transport 'transfrontière' de fret, au niveau des contraintes de poids et de dimensions pour les véhicules et combinaisons de véhicules spécifiques.

Un exemple connu est le problème de passage à la frontière entre la Belgique et la France. La France n'autorisant le passage à la frontière que de camions ayant une masse maximale autorisée de 40 tonnes, tout en permettant la circulation, sur son territoire national, de camions de 44 tonnes (comme c'est d'ailleurs aussi le cas dans notre pays).

Le 11 juillet 2023, la Commission européenne a fait une proposition d'amendement à la directive 96/53/EC avec plusieurs objectifs :

- Autoriser un poids supplémentaire pour les véhicules utilisant des technologies à émissions nulles.
- Encourager l'adoption de cabines plus aérodynamiques et d'autres dispositifs économes en énergie.
- Clarifier l'utilisation dans le trafic transfrontière de véhicules plus lourds et plus longs, qui sont autorisés aujourd'hui dans certains États membres.
- Encourager le transport intermodal.

La FEB accueille de manière positive cette révision de la directive 'Poids et mesures'. Entre autres la proposition de légaliser le poids maximum (PMA) à 44 tonnes en trafic international lorsque les États membres frontaliers ont eux-mêmes adopté cette limite dans leur législation nationale. Cependant, la directive prévoit en délai de transposition de 2 ans en droit national, ce qui est long si le but recherché est de retirer un frein au marché unique. Il est encore plus étonnant que la Commission prévoit la possibilité de réintroduire cette distorsion de concurrence après 2032 pour les véhicules qui ne seraient pas zéro émission. Incompréhensible selon nous...

La FEB a également d'autres remarques ayant trait au manque de cohérence entre carburants de substitution/neutres repris dans la directive 'Poids et mesures' et celle sur les énergies renouvelables, ou ayant trait aux longueurs maximales, aux systèmes modulaires européens ou encore au poids des autobus/autocars. □

**Contact**  
**Margaux Rouzeeuw**  
Centre de compétence  
Énergie, Climat & Mobilité  
**mr@vbo-feb.be**



**RECHERCHE SUR FEB.BE**

■ Directive « Poids  
et mesures »



**UN DÉLAI DE TRANSPOSITION  
DE 2 ANS, C'EST LONG SI LE  
BUT RECHERCHÉ EST DE  
RETIRER UN FREIN AU  
MARCHÉ UNIQUE !**



# LES 'TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEURS' EN BELGIQUE – POURQUOI, POUR QUI ?

**S**ur proposition du ministre de l'Emploi, le gouvernement envisage d'introduire en Belgique les 'territoires zéro chômeur'. L'expérience vient de France, où elle a été lancée en 2016. Notre ministre a été séduit par l'idée et a souhaité l'importer en Belgique... moyennant quelques adaptations qui, comme souvent dans un jeu des copies, dénaturent singulièrement la version 'originale'.

Il s'agit de créer des jobs sur mesure pour les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes handicapées bénéficiant d'un revenu de remplacement et les bénéficiaires du RIS, qui pourront ainsi cumuler une partie de leur allocation/indemnité avec des revenus professionnels. Le contrat de travail part des besoins, demandes, aptitudes et capacités de l'allocataire. C'est lui également qui choisit la durée des prestations qu'il souhaite effectuer.

Pour pouvoir participer au programme, les entreprises/employeurs devront être agréées et proposer des services locaux qui répondent à des besoins sociétaux non (encore) rencontrés. On parle d'épiceries solidaires, de restauration à base d'inventus, d'ateliers de couture, de travaux d'entretien, de jardinage, etc.

Le projet soulève de nombreuses critiques dont les suivantes :

- Ce type de mesure ne favorise pas le retour à un emploi durable. Malgré la reconnaissance d'un droit à 10 jours de formation, rien ne garantit que le demandeur d'emploi (ou l'allocataire) ne s'inscrive dans un parcours de réinsertion permettant l'acquisition de compétences ciblées transférables vers d'autres métiers. Le dispositif ressemble donc plutôt à un revenu d'appoint pour allocataires sociaux.
- La mesure est basée sur la mise en place de services à partir d'opérateurs publics ou d'entreprises à finalité sociale alors que le secteur privé reste le meilleur vecteur d'intégration vers le monde du travail. En outre, ce type de services peuvent déjà être rendus par des entreprises et personnes privées.
- On retrouve, en outre, dans ce projet, un dispositif très similaire à des mesures pourtant déjà existantes. Pourquoi ne pas évaluer, simplifier et harmoniser les régimes existants avant d'en rajouter un nouveau ?

- L'activation et la réinsertion des demandeurs d'emploi (de longue durée ou non) sont une compétence des Régions ; celles-ci ont d'ailleurs développé ces dernières années nombre de dispositifs de soutien aux demandeurs d'emploi. Faut-il ajouter une couche fédérale aux dispositifs existants ?
- Ensuite, il eût été intéressant que le ministre prenne le temps de lire les différentes analyses et critiques de l'expérience française. Le coût réel, pour la collectivité, de mise en œuvre de ce type de contrat est l'un des écueils soulevés par l'Inspection générale des Finances en France. Il est donc interpellant que le gouvernement fédéral n'ait pas prévu de budget pour ce dispositif.
- Enfin, le ministre entend créer un statut juridique hybride, où le contrat de travail de ces demandeurs d'emploi 'ressemblerait' à un contrat de travail, sans dépendre du cadre légal applicable, en édulcorant certains aspects de ce cadre et en choisissant 'à la carte' les régimes légaux qui s'appliqueront à ces travailleurs.

Selon la FEB, il est urgent d'améliorer la qualité et l'efficacité des services de placement pour faire en sorte que les demandeurs d'emploi et les inactifs retournent le plus rapidement possible vers le circuit classique de l'emploi. À cet égard, l'investissement des pouvoirs publics dans une politique cohérente de (re)mise à l'emploi basée sur un accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi résultant de leur niveau réel d'employabilité, constitue une réponse plus durable que de pâles copies d'expérience ciblées. □

**Contact**  
**David Rozenblum**  
**Marie-Noëlle Vanderhoven**  
 Centre de compétence  
 Emploi & Sécurité sociale  
[dr@vbo-feb.be](mailto:dr@vbo-feb.be)  
[mnv@vbo-feb.be](mailto:mnv@vbo-feb.be)

**RECHERCHE SUR FEB.BE**  
 « Territoires zéro chômeurs »



**IL EST URGENT  
 D'AMÉLIORER LA  
 QUALITÉ ET  
 L'EFFICACITÉ DES  
 SERVICES DE  
 PLACEMENT.**

# L'APD PUBLIE UNE CHECKLIST POUR UNE UTILISATION CORRECTE DES COOKIES

L'Autorité de protection des données (APD) vient de publier une checklist pour aider les organisations à s'assurer que leurs pratiques en matière de cookies sont conformes aux réglementations en vigueur. En effet, l'APD considère les cookies comme une préoccupation prioritaire pour 2023.

Pour rappel, les cookies sont de « mini fichiers » qui peuvent être placés sur un appareil connecté à Internet, comme un ordinateur, un téléphone, une tablette ou encore une télévision intelligente. Ils peuvent être utilisés pour recueillir ou stocker des informations sur la manière dont le visiteur se comporte sur un site Internet, la langue utilisée, les centres d'intérêt, les habitudes de consommation ...

Les responsables de sites Internet ou d'applications mobiles qui souhaitent installer et/ou lire des cookies sur des appareils connectés à Internet doivent clairement expliquer le rôle de ces cookies et les raisons pour lesquelles ils sont placés et lus. Les responsables de traitement sont donc invités à avoir une cookies policy complète, claire, transparente et facilement compréhensible.

Ce qui est essentiel à rappeler, c'est que le consentement de l'utilisateur/l'internaute doit résulter d'un acte positif et donné en connaissance de cause, donc basé sur une explication claire.

L'an dernier, l'European Data Protection Board (EDPB) avait déjà publié un rapport présentant des exemples de pratiques non conformes en matière de bannières de cookies.

- L'EDPB a rappelé que les cases pré-cochées ne constituent pas un consentement valable au sens du Règlement général sur la protection des données (RGPD) ou de l'ePrivacy, quel que soit le niveau de la bannière dans lequel la case à cocher est incluse.
- Certains sites web font appel à 'l'intérêt légitime', et non au consentement, pour des traitements de données ultérieurs au dépôt ou à la lecture de cookies. Le rapport de l'EDPB rappelle que l'intérêt légitime ne peut pas constituer la base légale pour le dépôt de cookies lui-même, et que si le dépôt ou la lecture des cookies ne sont pas conformes à la directive ePrivacy, les traitements ultérieurs qui en découlent ne peuvent pas être conformes au RGPD.
- L'EDPB insiste sur l'importance de disposer d'un bouton de type 'refuser tout' au même niveau que le bouton 'accepter tout'.

La majorité des autorités de protection des données, en ce compris l'APD, considère que l'absence du bouton 'tout refuser' constitue un manquement et que l'utilisateur d'un site web doit pouvoir accéder à l'option d'accord ou de refus du dépôt/lecture de cookies de manière simultanée.

Pour aider les entreprises dans la gestion des cookies, l'APD publie donc sur son site un outil synthétique qui permet de parcourir, étape par étape, quelques 'do's-and-don'ts' liés aux cookies et autres mécanismes de traçage similaires.

Elle y rappelle que seuls les cookies strictement nécessaires sont exemptés d'un consentement, et que toutes les autres catégories de cookies ne peuvent être placées et lues qu'à condition que l'utilisateur y ait consenti préalablement et de manière libre, spécifique, informée, univoque et active. L'énumération des obligations dans la check-list n'est pas exhaustive. C'est un outil grâce auquel l'APD souhaite encourager l'utilisation correcte des cookies. Il complète donc la boîte à outils de l'APD dédiée aux responsables du traitement, dans laquelle on retrouve déjà, entre autres, des modèles de registre d'activités de traitement, la checklist du DPO et le schéma des droits des personnes concernées par base juridique. Sur base de ces nouvelles recommandations, on peut s'attendre à voir l'APD initier des contrôles. En 2022, ce sont les sites de presse qui ont été passés au crible par le service d'inspection et ont fait l'objet d'importantes sanctions. □

**Contact**  
**Nathalie Ragheno**  
 Premier conseiller  
 Centre de compétence  
 Droit & Entreprise  
 nr@vbo-feb.be



**RECHERCHE SUR FEB.BE**  
 « Utilisation correcte  
 des cookies »



**LA MAJORITÉ DES  
 AUTORITÉS DE  
 PROTECTION DES  
 DONNÉES CONSIDÈRE  
 QUE L'ABSENCE DU  
 BOUTON 'TOUT  
 REFUSER' CONSTITUE  
 UN MANQUEMENT.**

# LE FUTUR DU NUMÉRIQUE EN EUROPE

Le lundi 4 décembre dernier, un événement majeur a retenu l'attention du monde de l'économie numérique en Europe. Cet événement crucial, organisé en étroite collaboration entre la FEB et Agoria, a eu lieu autour d'une réunion ministérielle du D9+, à l'aube de la présidence belge de l'Union européenne.

Le D9+ rassemble les 12 pays<sup>1</sup> considérés comme les 'pionniers du numérique' au sein de l'UE. Ce groupe va jouer un rôle essentiel dans le leadership stratégique et l'élaboration de l'agenda numérique pour l'Europe. De plus, les élections européennes de 2024 sont l'occasion de redoubler d'énergie et d'établir des priorités afin d'atteindre ces objectifs.

Le pendant du D9+ du côté des employeurs est le B9+. Ce groupe informel se positionne comme un interlocuteur important des ministres du D9+.

Dans ce contexte, le programme du jour organisé par B9+ (avant midi) et D9+ (après-midi et soir) a été riche en discussions et échanges. De la session d'ouverture au walking diner en passant par des ateliers spécialisés ou lors de la réunion des ministres du D9+, de multiples sujets ont été abordés, tels que le futur de l'IA, la cybersécurité, le 'unique single market', l'infrastructure numérique, l'approfondissement du marché unique européen sur le plan numérique ...

Voici un résumé des messages clés qui ont émergé au cours de la journée.

La mise en place d'un programme européen ouvert et ambitieux en matière d'économie digitale est une priorité. Il faut encourager la coopération entre les gouvernements et le secteur privé. L'objectif est que le monde politique travaille avec, et non contre, les entreprises numériques et que l'utilisation de l'IA sur base du 'big data' soit promue (tout en respectant la vie privée des citoyens). Cela implique de stimuler les compétences numériques de la main-d'œuvre en mettant en place des programmes d'apprentissages (souvent aussi hors de l'éducation formelle), de développer l'infrastructure numérique, de renforcer la compétitivité des entreprises, de stimuler la R&D et l'innovation, et de renforcer la cybersécurité.

À cette fin, il sera nécessaire d'évoluer vers un cadre légistique favorable à l'innovation et donc focalisé et proportionnel. L'implémentation de ces nouvelles règles éventuelles devra être plus alignée dans les différents pays européens.

Enfin, il est primordial d'approfondir le marché unique en établissant une nouvelle stratégie qui vise à renforcer la croissance des PME grâce à l'adoption du numérique. À cette fin, il faudra éliminer les obstacles, améliorer l'interopérabilité de certains systèmes cruciaux (comme l'e-invoicing), tout en veillant à la cybersécurité.

Le B9+ a également présenté ses positions sur l'AI Act. L'accent a été mis sur la nécessité d'assurer une approche équilibrée quant aux risques que la régulation de l'IA peut avoir sur l'innovation.

En conclusion, l'événement d'ensemble du D9+ et du B9+ a été un moment important de partage d'information dans le domaine du numérique pour le futur de l'Europe. Les échanges entre les différents partis ouvrent la voie à une collaboration renforcée pour faire face aux défis et exploiter les opportunités offertes par le numérique. □

**Contact**  
**Pauline de Marcken**  
Centre de compétence  
Économie & Conjoncture  
[pdm@vbo-feb.be](mailto:pdm@vbo-feb.be)



**RECHERCHE SUR FEB.BE**

- « Économie digitale »
- « Le futur du numérique en Europe »



<sup>1</sup> D9+: Irlande, Belgique, Suède, Danemark, Portugal, Espagne, Pays-Bas, Luxembourg, Finlande, Estonie, Pologne, République tchèque

**LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME EUROPÉEN OUVERT ET AMBITIEUX EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE DIGITALE EST UNE PRIORITÉ.**





Grâce au **Wallonia Conference Center Mons**, organiser des réunions, séminaires, meetings, événements privés ou professionnels, soirées, concerts, ou réceptions, dans un amphithéâtre parfaitement équipé ou disposer d'un espace plus intimiste n'a jamais été aussi facile.

Le bâtiment dispose de **trois auditorios** pouvant accueillir de 100 à 500 personnes. De plus, il offre **1600m<sup>2</sup> d'espaces polyvalents et modulables** : « Atrium », « Flex Room », « Forum », permettant d'accueillir jusqu'à 1500 personnes.



Grâce au partenariat avec le Van der Valk Hotel Mons\*\*\*\* voisin, le WCCM se charge de réserver le nombre de chambres nécessaires parmi les 145 chambres que l'hôtel propose à la réussite de l'événement à des tarifs préférentiels.



9 Avenue Mélina Mercouri - 7000 Mons • info@wccm.eu  
+32.(0)65/39.02.07



A deux pas de la gare de Mons



Près des autoroutes E19-E42



Parking souterrain gratuit de 150 places et 300 places en extérieur



à côté du Van der Valk Hotel Mons Congres & Spa

# UNE SÉLECTION DES DÉCISIONS LES PLUS INTÉRESSANTES - PUBLIÉES ET NON PUBLIÉES - DE NOS COURS ET TRIBUNAUX DU TRAVAIL

## TRAVAILLEUR PROTÉGÉ

### Loi 19 mars 1991 – Résolution judiciaire – Droit à l'indemnité variable

La résolution judiciaire à la demande du délégué du personnel est un licenciement au sens de l'article 2, § 1, deuxième alinéa, 2° de la loi instaurant un régime particulier de licenciement pour les délégués du personnel, c'est-à-dire une rupture du contrat de travail par le travailleur en raison des faits qui constituent un motif imputable à l'employeur.

Dans le cas où le manquement grave de l'employeur qui a entraîné la résolution judiciaire ne constitue pas un motif grave au sens de l'article 18 de cette loi, le droit à l'indemnité variable visée à l'article 17, § 1, est subordonné à une demande valable de réintégration.

Cour de Cassation, 3 avril 2023, JTT, 2023, 234

## TRAVAILLEUR PROTÉGÉ

### Délégué syndical – Commission paritaire 311

En vertu de l'article 26 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 conclue au sein de la commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de détail, les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat et l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit doit, en règle, respecter la procédure prévue par cette disposition.

Suivant l'article 28, une indemnité forfaitaire est due par l'employeur s'il licencie un délégué syndical sans respecter cette procédure.

Il ne ressort ni de ces dispositions ni d'aucune autre disposition de la convention collective de travail que la protection instaurée par les articles 26 et 28 précités s'étendrait au délégué suppléant aussi longtemps qu'il ne remplace pas un délégué effectif.

En déduisant des dispositions précitées que le travailleur,

délégué syndical suppléant, peut invoquer en sa faveur les dispositions protectrices des articles 26 et 28, sans rechercher s'il remplaçait un délégué effectif, l'arrêt attaqué viole ces dispositions.

Cour de Cassation, 15 mai 2023, N° S.22.0038.F,  
[www.juportal.be](http://www.juportal.be)

## ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE

### Modification unilatérale d'un élément essentiel – Fonction et remboursement de frais

Un employeur est libre de l'organisation de travail qu'il veut appliquer.

Il peut décider de modifier la manière (i) dont le travail est organisé et (2) dont le travail est contrôlé en promouvant un travailleur et en le plaçant hiérarchiquement au-dessus d'un autre, pour peu qu'il ne modifie pas de manière importante un élément essentiel du contrat de travail.

Une modification du lieu de travail, en sollicitant du travailleur qu'il se déplace de 10 kilomètres, ne constitue pas une modification importante.

Un employeur peut supprimer un remboursement de frais s'il ne se justifie plus.

Il ne revêt aucun caractère rémunérateur et ne constitue donc pas un élément essentiel du contrat de travail.

Cour du travail de Liège, division Liège, 28 février 2023, JTT, 2023, 141

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### Clause de stabilité d'emploi pour une durée déterminée – Incorporation dans le contrat de travail individuel

Le droit à une indemnité complémentaire pour dommage moral qui est prévue dans une clause de stabilité d'emploi



inscrite dans une convention collective de travail d'entreprise pour une durée déterminée est incorporé dans les contrats individuels existants.

Le travailleur licencié après que la convention collective ait cessé de produire ses effets a droit à cette indemnité.

Tribunal du travail de Gand (division Gand), 9 janvier 2023, JTT, 2023, 235

## FAUTE LOURDE

### Notion

Le travailleur-chauffeur de taxi qui provoque un accident à vitesse excessive et heurte quatre sangliers, causant des dommages considérables à la voiture de société, commet une faute lourde au sens de l'article 18 de la loi sur le contrat de travail.

Il n'est pas nécessaire que le travailleur ait eu l'intention de provoquer l'acte et ses conséquences néfastes. Il s'agit d'une erreur involontaire, mais si grossière et extrême qu'elle est inexcusable.

L'étendue des dommages n'est pas pertinente dans l'évaluation.

Il n'est pas non plus pertinent de savoir si le travailleur a été licencié pour motif grave à la suite de cette faute.

La notion de faute lourde/grave n'est en effet pas identique à la notion de motif grave.

Le comportement au volant du travailleur doit être considéré comme une faute lourde, d'autant plus qu'il s'agissait d'un chauffeur professionnel dont la mission consistait à transporter des passagers.

Le travailleur est dès lors responsable du dommage causé par cette faute.

Cour du travail d'Anvers (division Hasselt), 9 novembre 2022, RG 2022/AH/19, dans Nieuwsbrief Instituut Arbeidsrecht KU Leuven, 2023/6

## NATURE DES RELATIONS DE TRAVAIL

### Lien de subordination

L'associé actif est celui qui non seulement détient une part du capital et en recueille les fruits mais encore exerce au sein de la société une activité non salariée dans le but de faire fructifier le capital qui lui appartient en partie.

La qualification donnée par les parties peut être écartée en manière telle que les relations de travail litigieuses doivent être examinées au regard des critères définis par la loi-programme du 27 décembre 2006.

Pour conclure à l'existence d'un lien d'autorité au sens de l'article 333 de la loi-programme du 27 décembre 2006, le juge doit examiner si les éléments invoqués à l'appui d'un lien d'autorité laissent apparaître un exercice d'autorité ou une possibilité d'exercice d'autorité sur l'exécution du travail relevant d'un contrat de travail qui se distinguent du simple exercice et de la communication de directives

dans le cadre d'une convention de travail à caractère indépendant.

L'autorité juridique consiste dans le droit, dans le chef de l'employeur, de donner des ordres et de contrôler l'exécution des ordres donnés et dans l'obligation pour le travailleur de se conformer aux ordres et instructions dudit employeur.

Lorsqu'au-delà des contraintes d'organisation exigées en vue du fonctionnement de la société, il apparaît, d'une part, que celle-ci disposait du droit d'imposer à ses cocontractants le contenu de leur travail, les heures de prestations, les critères de fixation du prix des produits soumis à la vente et, d'autre part, que l'activité des travailleurs tendait à justifier une rémunération qui était fonction des seules prestations professionnelles qu'ils fournissaient sous le contrôle théorique du gérant, il faut en conclure que les conditions de l'activité du cocontractant sont inconciliables avec une collaboration indépendante.

Lorsqu'il ressort des auditions des travailleurs « prestataires de services » ainsi que de celles de l'actionnaire principal que la société a conclu avec ces travailleurs une convention de travail indépendant qui constitue une pure fiction dès lors que les modalités de son exécution se révèlent incompatibles avec la qualification donnée par les parties à leur contrat puisque, d'une part, les prestataires de services n'ont pas, voire très peu, de liberté dans l'organisation de leur travail ou dans la gestion de leur temps de travail et que, d'autre part, ces prestataires sont soumis à un contrôle hiérarchique exercé par les représentants de la société, la décision d'assujettissement de ces travailleurs au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés doit être confirmée.

Cour du travail de Mons, 17 mai 2023, JLMB, 2023/28

## NATURE DES RELATIONS DE TRAVAIL

### Lien de subordination – Associés actifs

Pour conclure à l'existence d'un lien d'autorité au sens de l'article 333 de la loi du 27 décembre 2006, le juge doit examiner si les éléments invoqués à l'appui de l'existence d'un lien d'autorité laissent apparaître un exercice d'autorité ou la possibilité d'un exercice d'autorité sur l'exécution du travail relevant d'un contrat de travail, qui est incompatible avec le simple exercice d'un contrôle ou la simple communication de directives dans le cadre d'une convention de travail à caractère indépendant.

Cour du travail de Mons, 8 janvier 2023, JTT, 2023, 361



### Contact



### Antoine Vanden Abeele

Avocat associé, IUXTA Legal

[avandenabeele@iuxta.legal](mailto:avandenabeele@iuxta.legal)

[www.iuxta.legal](http://www.iuxta.legal)

# LA FEB ENTREPREND

## JOURNÉES DIPLOMATIQUES 2023 RENCONTRE ENTRE DIPLOMATES ET ENTREPRENEURS AU PALAIS D'EGMONT

Dans le cadre des Journées diplomatiques 2023, la FEB, en collaboration avec les organisations patronales régionales UWE, Voka et Beci, a organisé un événement de réseautage pour les diplomates et entrepreneurs belges dans le magnifique Palais d'Egmont à Bruxelles.



Le panel animé par René Branders (président FEB), avec Steven Cuypers (CEO Orfit industries), Laurence Battaille (CEO Shapp) et Didier Malherbe (président du conseil d'administration de BCI Pharma).

## 20/10/2023 SÉANCE D'INFORMATION SUR LE CBAM

Une séance d'information sur le CBAM a été organisée le vendredi 20 octobre par la FEB et le service Changements climatiques du SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement, avec la participation des douanes belges et de la Commission européenne. Elle visait à préparer le monde des entreprises et les autres parties prenantes à la mise en œuvre de la phase de transition, lancée le 1<sup>er</sup> octobre 2023.



## 14/11/2023 LA DIRECTRICE DE L'OIT POUR L'EUROPE ET L'ASIE CENTRALE REND VISITE À LA FEB

Beate Andrees, directrice de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour l'Europe et l'Asie centrale, a été reçue à la FEB le 14 novembre 2023. La FEB est, via son affiliation à l'Organisation internationale des employeurs (OIE), un membre actif de l'OIT. Il est important que les responsables de cette dernière soient en connexion directe avec les partenaires sociaux nationaux.





22 AU 24/11/2023

## LA FEB ACCUEILLE LE COPRES 2023

Du 22 au 24 novembre, plus de 35 organisations nationales d'employeurs de l'Union européenne, membres de la coupole BusinessEurope, se sont réunies à l'invitation de la FEB pour des sessions de discussions et d'échanges dans le cadre de la future présidence belge du Conseil de l'Union européenne, débutant le 1<sup>er</sup> janvier prochain. À cette occasion, les membres de BusinessEurope ont adopté la "Brussels COPRES Declaration", rédigée à l'intention des autorités belges en vue de cette présidence.



L'invitation de la FEB a été l'occasion pour les différentes fédérations européennes de participer à des tables rondes en présence de Catherine De Bolle, directrice exécutive d'Europol, et de Mircea Geoană, secrétaire général délégué de l'OTAN.



Les tables rondes avec Catherine De Bolle, directrice exécutive d'Europol...



© Palais royal

Les présidents des organisations nationales d'employeurs ont également eu une rencontre exclusive avec Sa Majesté le Roi au Château de Laeken.



...et Mircea Geoană, secrétaire général délégué de l'OTAN.



La première journée s'est achevée par un dîner de gala aux Musées royaux des Beaux-Arts (Bruxelles) en présence de Paul Van Tigchelt, vice-Premier ministre et ministre de la Justice, et de plusieurs hauts responsables politiques.



# YOUNG TALENT IN ACTION 2023 : JETER DES PONTS

## ÉVÉNEMENT DE CLÔTURE – CREATE YOUR FUTURE

Plus de 1.250 jeunes, chefs d'entreprise et experts de l'enseignement se sont donné rendez-vous le lundi 13 novembre à BOZAR, pour l'événement de clôture de la cinquième édition du forum FEB 'Young Talent in Action XXL'. Lors de cet événement, les jeunes ont eu l'opportunité d'assister à des workshops, des débats et des 'inspirational talks' avec des chefs d'entreprise de divers secteurs, sous l'œil bienveillant de la Reine Mathilde.



Lors de l'événement de clôture à BOZAR, Jérémie Makiese, gagnant de 'The Voice Belgique' en 2021, était également de la partie, notamment pour chauffer la salle avant le cocktail de réseautage au cours duquel jeunes et chefs d'entreprise ont pu interagir dans un cadre plus informel.



## YOUNG TALENT IN ACTION XXL ON TOUR

Entre le 2 octobre et le 13 novembre, la FEB avait organisé quatre événements locaux, à Liège, Wilrijk, Mons et Gand, auxquels ont pris part plus de 2.000 jeunes.



## NOS SECTEURS, PARTENAIRES !

Nos fédérations sectorielles membres Agoria, essenscia, Federgon, Febelgra, Febelfin, Assuralia, Fevia, Fedustria, Creamoda, Comeos, Denuo et Embuild ont pris une part active à ces événements. Sans leur précieux concours, Young Talent in Action XXL n'aurait pas été possible. Grâce à de tels partenaires, nous disposons d'une plateforme où la prochaine génération de professionnels peut croître et se développer. Ensemble, nous laissons libre cours aux opportunités et à l'inspiration, et nous nous réjouissons déjà de nos futures collaborations.



Ann Cattelain (CEO Federgon)



Bart Buysse (CEO Fevia)



Bart Steukers (CEO Agoria)



Caroline Van der Perre  
(Co-Owner & Manager  
at RAFF Plastics)



Denis Geers  
(Président Febelgra)



Heidi Delobelle  
(CEO AG Insurance)

## Young Talent in Action

La communauté de jeunes talents 'Young Talent in Action' a pour but de jeter des ponts entre les différents acteurs du 'monde du travail' et les jeunes, et ce, d'une manière innovante et inspirante.

[www.ytia.be](http://www.ytia.be)

# AGENDA FEB



Plus d'info : [www.feb.be](http://www.feb.be) > events

JANVIER 2024 – AVRIL 2024

## ÉLECTIONS SOCIALES

Une bonne préparation commence par une bonne information. La FEB possède une expertise et une expérience de plusieurs décennies en matière d'élections sociales dans tous types d'entreprises et de secteurs. Elle est votre partenaire stratégique.

### Janvier 2024

Suite et fin de la procédure pré-électorale + jour du vote

### Avril 2024

Après le vote et mise en place des nouveaux organes

Lieu : Bruxelles  
Info : [www.feb.be](http://www.feb.be)  
[events@vbo-feb.be](mailto:events@vbo-feb.be)  
Plus d'infos : [electionssociales.expert](mailto:electionssociales.expert)

### REFLECT Publication trimestrielle de la Fédération des entreprises de Belgique

**Rédaction** Olivier Joris, Anne Michiels, Johan Van Praet **Rédaction Thèmes** Alice Defauw, Christophe Ernaelsteen, Nathalie Ragheno, Edward Roosens, Margaux Rouzeeuw, David Rozenblum, Marie-Noëlle Vanderhoven, Pauline de Marcken **Rédaction Jurisprudence sociale** Antoine Vanden Abeele **Secrétariat de rédaction** Anne Michiels **Traduction** Service de traduction FEB  
**Responsable des publications** Stefan Maes **Mise en page** Landmarks **Photographie** Jean-Jacques De Neyer (Triptyque), Toon Coussement, Belgaimage, Palais royal-Belgique  
**Illustrations** Peter Willems (Vec-star) **Impression** Graphius **Éditeur responsable** Stefan Maes, rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles **Régie publicitaire** ADeMar, Graaf de Fienneslaan 21, 2650 Edegem (Antwerpen), Contact : Nele Brauers, Tél. 03 448 07 57, [nele.brauers@ademaronline.com](mailto:nele.brauers@ademaronline.com)  
**Date de publication** Décembre 2023

REFLECT is ook verkrijgbaar in het Nederlands  
REFLECT peut être lu en ligne sur [www.feb.be](http://www.feb.be) > Publications > REFLECT  
ISSN : 2684-1835

Une question relative à votre abonnement, des changements (d'adresse) à signaler, un numéro non reçu ?  
Envoyez un mail à [reflect@vbo-feb.be](mailto:reflect@vbo-feb.be)

# Have more impact with our webcast solutions

**Webinar Solutions and the Federation of Enterprises in Belgium (FEB) have joined forces to set up a state-of-the-art webcast studio in the heart of Europe.**

## How we can make all the difference for you

- Webinars, live streams and webcasts from our professional studios (Brussels and Mechelen) with full technical, audiovisual and content support
- Personalised coaching to help you prepare and present your live webinar, keynote video or vlog recording
- Time-efficient video productions and live webinars with a clear return on investment
- Facilitating hybrid events in collaboration with BeVenue, the FEB conference center in central Brussels
- Professionals ready to design your slides, visuals, graphical videos and animations if you don't have the time
- Client-focused approach
- Fair and affordable rates
- Fully corona-proof studios
- GDPR-compliant streaming platforms



## Interested?

We would be delighted to tell you more about our customised and integrated solutions!

**Pierre Seghers**  
[bevenue@vbo-feb.be](mailto:bevenue@vbo-feb.be)  
**BeVenue**  
Rue Ravensteinstraat 4 - 1000 Brussels  
Tel. 00 32 2 515 09 64

Brought to you by:





# LE LIMBOURG, LÀ OÙ L'AVENIR SOUFFLE PLUS FORT.

L'endroit idéal pour travailler,  
entreprendre, innover, et exceller.

[www.pomlimburg.be](http://www.pomlimburg.be)

**pom**

Accélérer  
l'économie  
du Limbourg