

A V I S N° 2.185

Séance du mardi 24 novembre 2020

Consultation européenne sur le plan d'action européen mettant en œuvre le socle européen
des droits sociaux

x x x

A V I S N° 2.185

Objet : Consultation européenne sur le plan d'action européen mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux

La Commission européenne a lancé en janvier 2020 une consultation publique en vue d'apporter une contribution sur les mesures stratégiques, les engagements ou initiatives à adopter à l'échelle européenne, nationale, régionale ou locale en vue de mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux. Celle-ci se termine le 30 novembre 2020.

Dans le cadre de cette consultation, madame N.MUYLLE, Ministre de l'Emploi de l'époque, a saisi, le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur les initiatives à adopter en vue de mettre en œuvre concrètement ce socle européen des droits sociaux tant au niveau européen que national.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 24 novembre 2020, l'avis suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA SAISINE

Le socle européen des droits sociaux a été approuvé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne lors du sommet social pour des emplois et une croissance équitables, à Göteborg, le 17 novembre 2017. Ce socle est un ensemble de vingt principes clés regroupés autour de trois thèmes : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection et insertion sociales.

La Commission européenne a décidé de mettre en place un plan d'action pour la mise en œuvre de ce socle, en étroite collaboration avec les Etats membres et en respectant pleinement le principe de subsidiarité. A cet égard, elle a lancé en janvier 2020 une consultation publique en vue d'apporter une contribution sur les mesures stratégiques, les engagements ou initiatives à adopter à l'échelle européenne, nationale, régionale ou locale en vue de mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux. Le processus de consultation se termine le 30 novembre 2020.

L'intention de la Commission européenne est de présenter le plan d'action dans le cours du premier trimestre de l'année 2021 et de le faire approuver au plus haut niveau politique lors d'un sommet social consacré à cette question sous la présidence portugaise du Conseil européen au printemps 2021.

Dans le cadre de cette consultation, madame N.MUYLLE, Ministre de l'Emploi de l'époque, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur les initiatives à adopter en vue de mettre en œuvre concrètement ce socle européen des droits sociaux tant au niveau européen que national.

Parallèlement à cette saisine, le Conseil a été associé, à l'instar des administrations publiques, des partenaires sociaux, des organisations de la société civile et du monde académique, à la consultation en ligne organisée le 19 octobre 2020 par la Représentation de la Commission européenne en Belgique sur le futur plan d'action du socle européen des droits sociaux.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen attentif à la demande d'avis dont il est saisi.

Il a pu bénéficier, dans le cadre de ses travaux, de la collaboration précieuse des représentants du SPF Emploi qu'il tient à remercier.

Il relève dans le programme de travail de la Commission européenne pour l'année 2021 intitulé « Une Union pleine de vitalité dans un monde fragile », et plus précisément en son chapitre II point 3 dénommé « une économie au service des personnes », que le socle européen des droits sociaux servira de « boussole pour la relance de l'Europe et sera notre meilleur outil pour faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte. La Commission présentera un plan d'action ambitieux pour garantir sa pleine mise en œuvre. Ce plan d'action sera l'instrument clé de la Commission pour contribuer à la reprise socioéconomique et à la résilience à moyen et à long terme, en vue de renforcer l'équité sociale des transitions numérique et écologique ».

A. Remarque préalable

Préalablement à son examen, le Conseil tient à faire remarquer que la consultation publique a été lancée en janvier 2020, hors du contexte sanitaire qui touche actuellement de plein fouet l'ensemble de l'Union européenne. Les répercussions de cette crise sont considérables tant au niveau économique que social.

Depuis le lancement de cette consultation en janvier 2020, le Conseil constate que la crise du COVID-19 a profondément changé la donne et que le rétablissement de la situation sanitaire et la relance de l'économie apparaissent comme des priorités incontournables. Il se demande dans ce cadre si tant le délai de réponse que les questions abordées par ce socle n'auraient pas mérité d'être revues à la lumière de ces événements.

Il est essentiel dans ce contexte que le futur plan d'action soit étroitement lié au paquet de mesures de relance de l'UE dans le cadre de la pandémie de coronavirus.

Le Conseil tient enfin à souligner qu'au niveau belge, le système socioéconomique a fait preuve de résilience dans cette crise en jouant pleinement son rôle de filet de sécurité. Néanmoins, cette crise a malgré tout mis en lumière le statut social des groupes plus vulnérables dont la protection sociale devrait constituer l'une des priorités de ce socle.

B. Considérations générales - Le rôle des partenaires sociaux belges dans les matières abordées par le socle européen des droits sociaux

En tant que pays disposant d'une tradition de concertation sociale cultivée de longue date, les vingt principes développés dans le socle européen des droits sociaux recourent largement les domaines qui sont au cœur du dialogue social belge au niveau national, régional, interprofessionnel, sectoriel et des entreprises. Un grand nombre de principes du socle européen ont déjà été concrétisés par des conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail et au niveau sectoriel et des entreprises ainsi que par des dispositions législatives et réglementaires, souvent basées sur des avis unanimes du Conseil. Les partenaires sociaux s'efforcent, en effet, de développer des accords qui tiennent compte à la fois des besoins des travailleurs et des nécessités de l'entreprise.

Témoins privilégiés de l'évolution de la sécurité sociale en Belgique, les partenaires sociaux ont, à l'occasion des 75 ans de l'arrêté loi jetant les fondements de son existence, formulé une Déclaration commune « La sécurité sociale des travailleurs a 75 ans ! ».

Selon les termes de cette Déclaration, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur souhait d'une sécurité sociale tournée vers l'avenir, pérenne, forte et efficace, dans le cadre d'un marché du travail inclusif et d'une économie innovante. Ils y ont aussi insisté sur l'importance d'un dialogue social permanent et d'une implication étroite des partenaires sociaux dans la conception, le suivi et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales à tous les niveaux.

S'agissant du suivi des activités européennes, le Conseil souligne que l'implication des partenaires sociaux est mise en œuvre en premier lieu dans le contexte du Semestre Européen via l'organisation de contacts récurrents et des consultations, dans la foulée de la publication par la Commission européenne du paquet d'automne, avec les représentants belges auprès du Comité de l'Emploi et du Comité de protection sociale. Des contacts et consultations réguliers sont également organisés avec les représentants belges auprès du COREPER, ainsi qu'avec les représentants des cabinets ministériels concernés dans le cadre du suivi des activités normatives de l'Union Européenne.

Quant au niveau national, les priorités des partenaires sociaux sont largement déterminées par la conclusion et le contenu des accords interprofessionnels négociés tous les deux ans par les plus hauts représentants des partenaires sociaux du secteur privé au niveau du Groupe des Dix.

Ce dialogue social poursuivi de façon continue entre les partenaires sociaux permet également d'aboutir à la conclusion d'accords collectifs sociaux équilibrés, tels que les Accords du 1^{er} avril 2019 conclus au sein de Conseil national du Travail, qui traitent de sujets aussi variés que la mobilité des travailleurs, la flexibilité du temps de travail, la problématique des travailleurs âgés, l'adaptation au bien-être des allocations de remplacement de revenus et des allocations d'assistance, ou encore le salaire minimum...

Plus récemment, les partenaires sociaux représentés au niveau du Groupe des 10 ont, le 7 septembre 2020, émis une déclaration « Covid-19 et relance » qui contient deux volets : d'une part en vue notamment de dégager des solutions équilibrées pour aider les travailleurs et les entreprises à faire face à la crise du coronavirus qui sévit dans le monde depuis plusieurs mois ; d'autre part la volonté de favoriser la reprise économique et la croissance de la productivité en mettant un accent particulier sur la digitalisation et sur l'augmentation des investissements productifs.

La conclusion de tels accords et la recherche constante de compromis adaptés aux nécessités du terrain font ainsi des partenaires sociaux des acteurs essentiels des politiques sociales et économiques pour proposer une série de pistes en vue de répondre à l'impact socio-économique de cette crise, pour favoriser la relance économique et la croissance de la productivité et d'accompagner les transitions dans le monde du travail et dans la société.

C. Considérations spécifiques

La présente contribution se propose d'exposer les principaux points de ces accords et de leur mise en œuvre, ainsi que les instruments développés au sein du Conseil et les autres travaux menés par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel qui présentent des liens étroits avec le socle européen des droits sociaux.

1. Initiatives visant à favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement

Les travaux au sein du Conseil entre partenaires sociaux ont mené à la publication, le 28 avril 2020, d'une brochure visant à favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement. L'objectif de cette brochure est de fournir aux secteurs et aux entreprises un certain nombre d'informations, de grilles d'analyse, d'outils et d'exemples concrets pour les aider à inscrire leur politique de recrutement dans le cadre fixé par la législation anti-discrimination et, au-delà, à adopter des pratiques de recrutement objectives conduisant à davantage de diversité. Elle se base également sur les conventions collectives pertinentes conclues au sein du Conseil.

Cette brochure s'inscrit dans le cadre de différents principes du socle européen des droits sociaux, tels que l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et l'inclusion des personnes handicapées.

2. Burn-out et organisation du travail innovante

En lien avec le principe 10 « environnement de travail sain, sur et adapté, et protection des données » et en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux ont élaboré au sein du Conseil national du Travail, une approche globale et un cadre pour la mise en place de projets-pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out (avis n° 2.080 du 27 février 2018). La prévention primaire vise à prévenir le burn-out et a notamment pour objectif d'avoir des travailleurs motivés et en bonne santé, en équilibrant les exigences et ressources liées au travail. Le premier cycle de projets a démarré le 15 décembre 2018. Au terme d'une période de mise en œuvre d'un an, les projets de ce premier cycle en sont désormais au stade de l'évaluation finale. Une évaluation globale de ce premier cycle devrait être réalisée par le Conseil national du Travail, assisté d'un collège d'experts, dans le courant du premier trimestre 2021. Cette évaluation devrait permettre aux partenaires sociaux d'affiner leur approche de la prévention du burn-out et de tirer de ce premier retour d'expériences du terrain un certain nombre de conclusions et de recommandations opérationnelles à destination des secteurs et des entreprises. En parallèle, les partenaires sociaux s'attèlent à intégrer, dans leurs analyses et recommandations coordonnées au sein des organes appropriés, les effets sur la santé mentale des travailleurs de la crise COVID-19 et de ses implications (recours intensif au télétravail, ...).

Un deuxième cycle de projets a par ailleurs été lancé le 1er juin 2019. Au terme d'un examen approfondi des demandes de subventions introduites, 37 projets d'entreprise et trois projets sectoriels ont été sélectionnés en décembre 2019 par le ministre de l'Emploi, sur la base de l'avis émis en septembre 2019 par le Conseil national du Travail, assisté par un collège d'experts. En raison de la pandémie Covid-19, les partenaires sociaux ont souhaité ne pas prévoir de nouveau cycle pour la prévention du burn-out en 2020 et ont également octroyé un délai supplémentaire de 6 mois pour permettre de réaliser les objectifs des projets en cours. La mise en œuvre des projets pilotes du second cycle est par conséquent prolongée jusqu'au 31 mai 2021 et l'évaluation globale de ce cycle par le Conseil national assisté d'un collège d'experts est quant à elle reportée jusqu'au 30 juin 2022 (avis n°2.165 du 26 mai 2020).

Outre les projets-pilotes en matière de burn-out, les partenaires sociaux ont élaboré une approche globale et un cadre pour la mise en place de projets-pilotes en matière d'organisation du travail innovante en vue de concrétiser ce point de l'accord interprofessionnel 2017-2018. Dans leur avis n°2.170 du 30 juin 2020, ils ont demandé de prévoir, à côté du cadre légal relatif aux projets-pilotes en matière d'organisation du travail innovante, un arrêté d'exécution pour le lancement et le financement de ces projets-pilotes.

3. Retour volontaire au travail

La problématique du retour volontaire des travailleurs présentant un problème de santé constitue l'un des défis croissants auquel le marché du travail est confronté. De portée générale, cette question touche plusieurs principes clés relatifs au socle, en particulier les principes 10 (droit à un environnement de travail permettant de prolonger la participation au marché du travail) et 17 (inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail). Le Conseil national du Travail a rendu un avis unanime circonstancié concernant la réintégration des malades de longue durée au travail et sur le marché du travail (avis n° 2.099 de septembre 2018). La déclaration gouvernementale du 30 septembre 2020 renvoie expressément à la mise en œuvre de cet avis.

Pour rappel, le suivi sur une base régulière de la mise en œuvre du dispositif légal et réglementaire mis en place par le Gouvernement est organisé au sein d'une plateforme réunissant autour du Conseil tous les acteurs institutionnels et de terrain pertinents pour cette problématique (fédéral et régional).

Dans le cadre de la poursuite des travaux des partenaires sociaux dans ce domaine, des auditions ont été organisées dans le courant du mois de février 2020. Celles-ci se sont concentrées sur le thème de la prévention des maladies au travail en vue de dégager des solutions promouvant les capacités restantes des personnes concernées et ont permis de mettre en avant des bonnes pratiques, initiatives, outils et mesures pour un maintien (ou un retour) dans l'emploi des malades de longue durée. L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux consiste, d'une part, à proposer prochainement un certain nombre de mesures concrètes pour améliorer le dispositif actuel, en s'inspirant de l'approche prônée par le Conseil national du Travail dans ses différents avis et, d'autre part, à compléter ce volet par un aspect dédié à la prévention des maladies de longue durée.

4. Transposition de la directive conciliation vie privée-vie professionnelle

Constituant l'un des instruments de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, la directive sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle a été adoptée le 1^{er} août 2019. Celle-ci vise à accroître la participation des femmes au marché du travail et le recours aux congés familiaux et aux formules souples de travail. Elle a également pour objet de permettre aux parents et aux aidants de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Une transposition au niveau national est attendue dans un délai de 3 ans.

Les partenaires sociaux interprofessionnels mettent tout en œuvre pour développer des solutions équilibrées, qui tiennent compte des besoins des travailleurs et des nécessités de l'entreprise. Ils examinent la possibilité de transposer la Directive par voie de conventions collectives de travail pour les matières qui relèvent de leur compétence.

Afin de répondre au délai de transposition de cette directive, le Conseil mène actuellement des travaux en collaboration avec les services de l'administration compétents. Ils réfléchissent dans ce cadre aux solutions les plus adéquates à mettre en place pour garantir cette transposition, tout en tenant compte de l'accord du gouvernement du 1^{er} octobre 2020 qui stipule que « le gouvernement entamera une consultation avec les partenaires sociaux sur la simplification, l'harmonisation et l'optimisation des différents systèmes de congé, en accordant une attention particulière aux motifs de congé liés aux soins et à la conciliation entre le travail et familiale ». Cet accord gouvernemental envisage également de réformer le congé parental et les différents autres régimes de congés afin de permettre une répartition plus équilibrée entre les hommes et les femmes de l'accueil et des soins aux enfants. « Le congé de naissance sera progressivement étendu de 10 à 20 jours. Il sera également veillé à ce que tous les travailleurs puissent effectivement exercer leur droit (par exemple, les intérimaires et les personnes sous contrat temporaire de courte durée ».

5. Transposition de la directive conditions de travail transparentes

Répondant au principe 7 du socle « des informations sur les conditions d'emploi et une protection contre le licenciement », la directive européenne 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne consacre le droit des travailleurs d'être informés par écrit au début de la période d'emploi, au sujet de leurs droits et obligation découlant de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la période probatoire. Elle consacre également certaines exigences minimales devant être observées en cas de période d'essai, d'emploi parallèle, de travail variable et de contrat à la demande. De même, elle instaure certaines garanties en terme de transition vers une forme d'emploi dont les conditions sont plus sûres et prévisibles et en terme de formation obligatoire.

Cette directive ayant été adoptée le 31 juillet 2019, le Conseil mène actuellement des travaux en collaboration avec les services de l'administration de l'emploi, en vue de mettre la législation belge en conformité avec le prescrit de cette directive pour le 1^{er} août 2022.

Les partenaires sociaux interprofessionnels mettent tout en œuvre pour développer des solutions équilibrées, qui tiennent compte des besoins des travailleurs et des nécessités de l'entreprise. Ils s'efforceront de transposer la Directive par voie de conventions collectives de travail pour les matières qui relèvent de leur compétence.

6. Liaison au bien-être

Dans le cadre de leur exercice biennal sur la liaison au bien-être des allocations de sécurité sociale et d'assistance sociale au bien-être, le Conseil national du Travail et le Conseil Central de l'Economie émettent, conjointement avec le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (sur le volet des travailleurs indépendants), un avis dans lequel ils se prononcent à l'unanimité sur le montant et la répartition des moyens financiers réservés au relèvement des allocations sociales en fonction de l'évolution du bien-être pour une période de deux ans.

Dans le dernier avis émis sur la question (avis n° 2.129 du 23 avril 2019), les Conseils et le CGG se sont efforcés de garantir la liaison des allocations au bien-être en tenant compte du principe d'assurance et de solidarité. Ils ont souhaité également poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et proposer des solutions pour des situations problématiques spécifiques, en particulier la situation des familles monoparentales, sans créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité et en veillant également à ne pas créer, par leurs mesures, de nouvelles différences entre le régime des travailleurs indépendants et le régime des travailleurs salariés.

Les partenaires sociaux se penchent actuellement sur la détermination et l'allocation d'une nouvelle enveloppe bien-être pour les années 2021-2022. Comme annoncé par l'accord du gouvernement du 1^{er} octobre 2020, cet exercice devra reposer sur un mélange équilibré de solidarité et d'assurance. Il devra porter une attention particulière au relèvement progressif des allocations les plus basses au-dessus du seuil de pauvreté et à un relèvement progressif de la pension minimale.

Cet exercice récurrent cadre avec de nombreux principes clés du socle, tels que des prestations de chômage adéquates, des allocations de pensions adéquates, ou encore le droit à une protection sociale appropriée.

7. Digitalisation

La digitalisation pose de nombreux défis et opportunités présents et pour l'avenir, en termes de fonctionnement du marché du travail. Ces défis et opportunités sont reflétés dans les principes du socle européen des droits sociaux et dans l'accord-cadre des partenaires sociaux européens relatif à la transformation numérique, lesquels ont notamment pour objectif d'y apporter une réponse en donnant aux citoyens des moyens d'actions grâce à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de développer leurs compétences et en particulier de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

Partant du diagnostic réalisé par les Conseils dans leur rapport n° 107 du 4 octobre 2017 sur les défis et opportunités posés par la digitalisation, les partenaires sociaux rejoignent pleinement ces ambitions, notamment rappelées dans la déclaration du Groupe des Dix du 7 septembre 2020.

Celle-ci fait le constat que la digitalisation touche différents aspects tels que le volume et la structure de l'emploi, la nature et le contenu du travail, les compétences et les aptitudes des travailleurs, ainsi que les formes de travail et les relations de travail. Les partenaires sociaux y indiquent chercher des réponses adéquates et tournées vers l'avenir dans une approche globale, cohérente, complémentaire et harmonieuse. L'objectif des acteurs doit être de rechercher des opportunités, de les exploiter et les renforcer, en examinant comment la transition digitale peut être utilisée pour réaliser une simplification, promouvoir l'entrepreneuriat, améliorer le fonctionnement de notre marché du travail et garantir une bonne protection sociale, entre autres pour les travailleurs de plateforme.

Ces réponses touchent différents domaines tels que l'inadéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre, la formation, le développement de l'apprentissage tout au long de la vie. La politique du marché du travail doit tout à la fois être inclusive et apporter une réponse aux pénuries et aux tensions sur le marché du travail, tout en tenant compte de la fracture numérique. Cela implique d'avoir une attention particulière pour certains publics fragilisés.

En matière de formation, le Conseil a émis un avis 2.175 du 29 septembre 2020, en collaboration avec le Conseil central de l'économie visant à mettre en œuvre l'objectif de développement durable n° 4 sur l'éducation et la formation, dans lequel il a proposé des indicateurs complémentaires en vue de pouvoir, dans un second temps, poursuivre la réflexion sur la mise en œuvre cet objectif.

Le respect d'un level playing field doit également faire partie des réponses à apporter à la digitalisation.

Concernant ce dernier domaine, le Conseil a, dans le cadre de ses travaux, rappelé récemment, dans son avis n° 2.181 du 27 octobre 2020 sur le travail associatif, l'obligation, pour tout acteur économique, quelle qu'en soit la structure sous-jacente, de suivre les règles applicables. « Le contrôle du respect de ces règles doit être une priorité absolue de la politique. Ce n'est que de cette manière que des conditions de concurrence équitables sont garanties pour toutes les entreprises. »

Ils ont aussi rappelé dans cet avis que garantir des conditions de concurrence équitables passe notamment par une approche commune de la fraude.

8. Droit pénal social

Il est crucial que les dispositions de droit social soient appliquées correctement. Les différentes dimensions du contrôle de l'application de la réglementation sociale doivent être mises en application de manière équilibrée. Les défis et opportunités présentés par le contexte européen et international, ainsi que la digitalisation, doivent entrer en ligne de compte dans ce cadre, comme souligné dans l'avis n° 2.182 du 27 octobre 2020 concernant le plan d'action opérationnel pour la lutte contre la fraude sociale pour l'année 2021.

Dans le cadre de cet avis, le Conseil a constaté que le phénomène des plateformes collaboratives numériques – et plus particulièrement des plateformes numériques non agréées – n'était pas encore présent de manière suffisamment importante dans les actions de contrôle. Les partenaires sociaux au sein du Conseil ont ainsi pris acte du fait que le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) et les services d'inspection examinent et testent quel type d'actions de contrôle est le plus adéquat face à ce phénomène. Ils ont en outre pris acte du fait que le phénomène reçoit l'attention appropriée et que dès que les bons systèmes de contrôle auront été développés, ils seront aussi appliqués beaucoup plus fréquemment.

De manière plus générale, le Conseil souligne dans le même avis, outre l'importance de la lutte contre la fraude sociale, le caractère essentiel d'un financement correct de la sécurité sociale, tant de manière générale que plus particulièrement au vu de l'actuelle crise sanitaire qui se prolonge. De même, l'objectif stratégique de simplification administrative ne peut se faire au détriment des protections et garanties obtenues en matière de droit du travail et de la sécurité sociale.

Enfin, dans la lutte contre la fraude sociale transfrontalière, le Conseil demande de collaborer au maximum avec l'Autorité européenne du travail (AET) tout en informant et en impliquant, de manière effective, les partenaires sociaux.

D. Considérations finales

Par cette contribution à la consultation publique lancée par la Commission européenne, le Conseil entend rappeler avec insistance le rôle central de la concertation au niveau belge au travers d'instances représentatives au plan interprofessionnel, ainsi que la place privilégiée des accords conclus sur les thèmes et principes clefs mis en exergue dans ce socle. Par exemple les salaires, y compris les salaires minima, sont fixés par conventions collectives du CNT et des secteurs, rendues obligatoire par arrêtés royaux.

L'agenda social et économique des prochains mois étant largement tributaire de l'évolution de la situation sanitaire, le Conseil suivra avec attention la discussion sur le futur plan d'action européen destiné à mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux ainsi que le paquet de l'Union Européenne en matière de relance et de résilience pour surmonter la crise COVID-19. Il se réserve également la possibilité de formuler ultérieurement des initiatives à adopter en vue de mettre en œuvre concrètement le socle européen des droits sociaux au niveau national. Les prochaines négociations interprofessionnelles qui vont baliser les enjeux à rencontrer pour 2021 et 2022 constitueront à coup sûr une source d'inspiration potentielle pour de telles initiatives.
