

FEB IMPACT

LA NEWSLETTER HEBDOMADAIRE POUR DÉCIDEURS - 24 MARS 2021



Et où reste la courbe exponentielle de la VACCINATION ?

Un an après le début de la pandémie, nous devons malheureusement constater que la propagation du virus augmente à nouveau fortement, mettant une fois de plus à rude épreuve un grand nombre d'entreprises. Plutôt que la courbe de contamination, nous préférierions voir croître de manière exponentielle la courbe de vaccination !

Nous sommes parfaitement conscients que les chiffres du coronavirus sont alarmants et qu'il faut à nouveau agir maintenant pour réduire radicalement le nombre d'infections afin de sortir les hôpitaux de la zone de danger. Si la situation continue à échapper à tout contrôle, le nombre croissant de cas de coronavirus risque également de perturber profondément le fonctionnement des entreprises en raison de l'augmentation du nombre de travailleurs malades et des obligations de quarantaine et d'isolement.

Des mesures particulièrement douloureuses

Néanmoins, nous nous posons de sérieuses questions sur le nouveau confinement, qui frappe à nouveau durement le monde des entreprises. Le fait, par exemple, que les commerces non essentiels ne puissent plus ouvrir que sur rendez-vous est particulièrement difficile. Depuis la réouverture des commerces non essentiels en décembre, nous n'avons pas constaté d'augmentation significative du nombre de cas de coronavirus dans les mois qui ont suivi... jusqu'à ce qu'on augmente la bulle extérieure à 10. De plus, ces entreprises ont investi massivement pour que les achats se fassent dans les conditions les plus sûres possible. S'il y a des problèmes quelque part, il est plus probable qu'on les trouve dans la rue où le 'contrôle social' laisse souvent à désirer. Une étude réalisée par la FEB et Graydon au début de cette année montre qu'un peu plus d'une entreprise sur cinq dans le secteur du commerce de détail a été tellement touchée par la crise sanitaire et les nombreuses fermetures obligatoires qu'elle se trouve aujourd'hui dans une situation critique.

Par ailleurs, nous regrettons que les avis sur l'impact du coronavirus sur le lieu de travail et sur les entreprises aient une nouvelle fois été élaborés sans associer les organisations patronales à l'analyse et sans leur donner la possibilité d'adapter la prévention des risques. Plusieurs erreurs d'appréciation sont donc simplement considérées comme vraies.

Un confinement le plus court possible

Le fait que ce troisième confinement contrecarre la réouverture récente des entreprises touchées, telles que les coiffeurs et les métiers de contact non médicaux, est également particulièrement éprouvant. Il y a quelques semaines à peine, le plan de sortie a été proposé et les entreprises à l'arrêt ont enfin pu entrevoir le bout du tunnel et se concentrer sur leur réouverture. Espérons que les nouvelles restrictions ne perturberont pas davantage le déploiement du plan de sortie et les perspectives promises. Si chacun limite au maximum ses contacts, il devrait être possible de ne pas tenir les secteurs fermés à la gorge plus longtemps que nécessaire.

Un plan de solvabilité pour éviter les faillites

Un an après le début de la crise du coronavirus, TOUS les secteurs sont en plus mauvaise posture qu'avant la crise. Aujourd'hui, 94% des entreprises se portent moins bien qu'à la fin de 2019 et près de 30% se trouvent dans une situation critique et sont au bord de la faillite. Ce troisième confinement ne fait que nous rapprocher d'une gigantesque crise des faillites. Dès lors, un nouveau plan de soutien global contenant des mesures drastiques en faveur de la solvabilité pour aider les entreprises s'impose d'urgence.

Appel à suspendre la grève

Enfin, nous appelons les syndicats à suspendre leur grève nationale du lundi 29 mars. Choisir le moment où des dizaines de milliers d'entreprises sont contraintes de fermer leurs portes, où l'économie subit un énième coup dur, où le nombre d'entreprises menacées de faillite atteint des sommets... pour tenter de paralyser le pays est particulièrement cynique.

Et maintenant ?

Une triple action est à présent nécessaire : 1) chacun doit réduire ses contacts à un minimum, 2) les pouvoirs publics doivent s'engager pleinement dans une stratégie de vaccination 24/7 accélérée, et 3) un solide ensemble de mesures de soutien doit être adopté pour renforcer l'assise financière des entreprises saines, mais malheureusement à l'arrêt. La combinaison de ces mesures est le seul moyen de garantir que la perspective promise d'une normalisation de l'économie à partir du 1er mai ne sera pas compromise, et que les entreprises pourront ensuite entamer leur travail de reconstruction !

Juguler les contaminations au coronavirus sur le lieu de travail grâce au 'Covid Industry Risk Scan'

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) soutient pleinement le déploiement du 'Covid Industry Risk Scan' d'Agoria et elle se réjouit qu'Agoria mette désormais cet outil à la disposition de toutes les entreprises du pays. Cet outil est un excellent moyen pour vérifier si les règles sanitaires sont appliquées correctement. Une application rigoureuse de ces règles, associée à une accélération de la campagne de vaccination, est le seul moyen d'éviter des mesures plus strictes, de continuer à offrir des perspectives aux secteurs à l'arrêt et de ramener l'économie à la normale à brève échéance.

La FEB et Agoria s'inquiètent des chiffres alarmants du coronavirus dans notre pays et de leur impact sur le monde économique. Elles craignent que le nombre croissant de cas de coronavirus ne mette à nouveau les entreprises en difficulté et ne sape davantage les perspectives espérées. Les organisations patronales veulent absolument éviter que la situation devienne incontrôlable. Elles appellent donc chacun à respecter strictement les règles et elles veulent offrir une partie de la solution pour sortir de la situation difficile que nous connaissons aujourd'hui. Dans ce cadre, Agoria met à la disposition de l'ensemble des entreprises un 'Covid Industry Risk Scan' (CIRS) gratuit qui permet à chaque entreprise de vérifier si elle prend les bonnes mesures pour combattre le coronavirus.

Le nouvel outil CIRS d'Agoria est une liste de contrôle numérique qui vous aide à prendre de manière structurée toutes les mesures nécessaires et/ou appropriées pour être en mesure de travailler en toute sécurité, même en présence du coronavirus. Cet outil vous permet de vérifier si une entreprise s'est déjà correctement adaptée au coronavirus aujourd'hui, mais sert aussi de guide pour prendre rapidement encore davantage de mesures de protection intelligentes. L'outil CIRS est basé sur le guide générique « Travailler en sécurité » des partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, de la cellule politique du ministre de l'Emploi et des experts du SPF Emploi.

« Lorsque le télétravail n'est pas possible à cent pour cent, nous proposons aux entreprises un scan unique et gratuit, le Covid Industry Risk Scan. Il a déjà passé avec succès l'épreuve des inspections sociales à plusieurs reprises, notamment chez FIB Belgium et Atlas Copco. Quelque 400 entreprises ont déjà utilisé notre scan. Compte tenu du nombre croissant d'infections et de la pression supplémentaire exercée sur les écoles et les entreprises, nous avons décidé de mettre ce Covid Industry Risk Scan à la disposition de toutes les entreprises de notre pays, qu'elles appartiennent ou non au secteur technologique. Toute entreprise sérieuse qui se préoccupe réellement de notre sécurité devrait utiliser le scan, ce qui nous permettra de séparer le bon grain de l'ivraie », déclare Bart Steukers, Directeur Context et prochain CEO d'Agoria.

« Nous devons tout faire pour éviter de perdre à nouveau le contrôle de la situation et d'être confrontés à une troisième vague et à de nouvelles restrictions. Il est donc plus que jamais crucial que (1) chacun continue à respecter strictement les règles sanitaires et de prévention et que (2) tous les employeurs et travailleurs continuent à recourir au maximum au télétravail lorsque cela est possible. Lorsque le télétravail est impossible, le nouvel outil d'Agoria constitue un point de repère pratique pour protéger au maximum votre entreprise et toutes les personnes qui la fréquentent contre les risques du coronavirus. Enfin (3), les autorités doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour accélérer la campagne de vaccination. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons sortir de la crise et offrir aux secteurs à l'arrêt et aux télétravailleurs les perspectives nécessaires », indique Pieter Timmermans, CEO de la FEB.

Cliquez [ici](#) pour utiliser l'outil CIRS.

Conseils aux employeurs confrontés à une action de grève

Par leur action interprofessionnelle du 29 mars 2021, la CSC et la FGTB veulent mobiliser leurs affiliés pour faire pression sur la FEB et sur les autres organisations représentatives des employeurs, ainsi que sur le gouvernement fédéral, afin que la loi du 26 juillet 1996 soit mise sur le côté. La FEB s'insurge contre le bien-fondé de cette journée de grève, alors que la crise du COVID-19 est loin d'être terminée et que la relance économique est tout sauf acquise !

En période de pandémie, étant donné que les grandes manifestations sont temporairement interdites, il est à craindre que ces actions syndicales soient prioritairement dirigées contre les entreprises. S'y ajoutera une paralysie partielle des transports en commun. Notre pays et nos entreprises

n'avaient vraiment pas besoin de cela !

La Belgique se caractérise par l'absence de législation sur l'exercice du droit de grève. Cette lacune nuit à la sécurité juridique. Néanmoins quel que soit le moyen d'action choisi par les syndicats et quelle que soit la revendication exprimée, il est bon de rappeler que le droit de grève n'est pas absolu. Si la liberté d'expression et d'action collective doivent être respectées dans un état démocratique, nous comptons également sur les représentants syndicaux pour respecter les règles et principes nationaux et internationaux sur l'exercice du droit de grève : respect des procédures fixées par CCT (conciliation pour éviter la grève, notification préalable des actions,...), respect des non-grévistes, respect du libre accès à l'entreprise, concertation préalable concernant la sécurité des activités, actions pacifiques, respect des règles sanitaires, respect du droit pénal, etc...

Si la loi du 5/12/1968 sur les commissions paritaires et la loi du 20/09/1948 portant organisation de l'économie (et réglant les compétences du CE) font généralement partie des cours de droit social, la **CCT n°5** est, par contre, souvent méconnue sur le terrain. Pourtant, son contenu équilibré est un atout pour gérer les relations collectives dans l'entreprise, tant sous l'angle juridique que par les principes qu'elle contient pour concilier l'économique et le social (cf. art.2), pour éviter les abus (cf. art. 4, 5, 17, 23) et pour prévenir ou gérer les conflits collectifs (cf. art. 12, 13, 14, 25, 26).

Nous invitons les employeurs à lire deux pamphlets sur le droit de grève, qui ont été écrits il y a quelque temps par l'ensemble des organisations d'employeurs fédérales et régionales, lorsque le précédent gouvernement libéral était confronté à de nombreuses actions de protestation :

« [10 conseils pour l'employeur en cas de conflit collectif](#) »

« [Droit de grève : les points sur les i](#) ».

Ces documents sont toujours actuels. Ils sont basés sur la jurisprudence nationale et internationale relative à l'exercice et aux limites du droit de grève et apportent une courte réponse à une série de questions fréquemment posées afin de dissiper certains malentendus tenaces.

Le dialogue social reste la clé de voûte des relations collectives du travail pour prévenir les conflits, mais aussi, le cas échéant, pour les gérer. Ce dialogue repose sur une valeur fondamentale importante : le respect. Le respect de la loi, de la démocratie et de l'état de droit, le respect des CCT et des engagements, le respect des personnes et des biens.

Tests rapides Corona dans les entreprises – Les partenaires sociaux prennent position

Les tests rapides ne sont pas une panacée pour contenir la pandémie, mais s'ils sont utilisés de manière ciblée et efficace, ils peuvent apporter une contribution utile. Tel est en substance l'avis que les partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail ont rendu hier. Cela implique d'emblée qu'il est nécessaire d'avoir accès à des chiffres précis et à des informations détaillées sur les infections. Quel est le profil des personnes infectées ? Dans quelles activités et à quels endroits les contaminations se produisent-elles ?

Les partenaires sociaux soulignent que les tests peuvent être utilisés sur la base du récent arrêté royal du 5 janvier 2021 relatif au rôle du conseiller en prévention-médecin du travail dans la lutte contre le coronavirus COVID-19. Dans ce cadre légal, il pourrait être prévu que le médecin du travail puisse soumettre tous les travailleurs ou une partie des travailleurs (à déterminer par lui) à des moments réguliers (par exemple 2x/semaine) à un test (rapide) durant une période à déterminer par ce médecin (par exemple 3 semaines), qui peut être prolongée en fonction des contaminations constatées.

Concrètement, les tests rapides pourraient être utilisés plus largement qu'aujourd'hui en cas de clusters, mais cela doit également être possible en l'absence de contaminations ou en cas de contamination sporadique. Sur la base des éléments d'évaluation du risque ci-dessous, des tests répétitifs qui ne découlent pas de contaminations connues (donc pas dans le cadre de la gestion d'un cluster et sans indications d'une réelle épidémie) devraient pouvoir être mis en œuvre, et cela, exclusivement afin de limiter la propagation du virus et de protéger la santé des travailleurs.

Un test répétitif devrait être possible dans un tel cas dans les conditions claires suivantes. Le plus important est que la décision soit prise pour certaines catégories de travailleurs ou certaines situations sur la base des chiffres et des informations visés plus haut et d'une série d'éléments qui, combinés, peuvent indiquer un risque accru de transmission du virus. Par exemple, le nombre de contacts, leur durée et leur intensité jouent un rôle, tout comme les aspects liés à la ventilation, la charge de travail physique, la difficulté de respecter les règles de distanciation, le travail et la vie en commun et les déplacements en commun. Les employeurs ne sont pas obligés d'organiser des tests rapides et les travailleurs doivent donner leur consentement pour être testés, sur une base volontaire. C'est pourquoi il est très important de clarifier de façon adéquate l'objectif des tests.

Les partenaires sociaux insistent sur une organisation logistique solide et pour que ces tests soient financièrement abordables (voire gratuits). Ces deux aspects sont aussi importants l'un que l'autre pour assurer la réussite de la démarche.

Les partenaires sociaux rappellent également que le guide générique et les guides sectoriels restent la référence des employeurs et des travailleurs pour l'adoption et l'application des mesures de prévention. La mise en œuvre de tests rapides ou d'autres tests ne dispense pas les parties de l'obligation de respecter les mesures de prévention telles que déterminées dans ce guide générique/ces guides sectoriels et ne constitue pas un

moyen pour y déroger. La mise en œuvre des tests doit aller de pair avec un contrôle des mesures de prévention et, si nécessaire, une correction de celles-ci.

FEB - Nous partons du principe que les tests utilisés dans les justes circonstances contribueront à atteindre l'objectif. Nous espérons que l'avis sera suivi et que les procédures existantes y seront rapidement adaptées. Bien entendu, la chaîne logistique devra également fonctionner correctement afin d'approvisionner, par l'intermédiaire de leur service de prévention, les entreprises qui en font la demande et qui entrent en ligne de compte. Les chiffres relatifs aux contaminations doivent être rendus publics, non pas pour désigner des coupables mais pour rendre notre approche plus ciblée et plus efficace. Les tests rapides ne doivent pas non plus atténuer la nécessité d'accélérer la vaccination extensive et de mettre enfin en place un dépistage efficace à la source.

Pourquoi la loi de 1996 est plus que jamais nécessaire

Le 14 janvier dernier, le Conseil central de l'économie (CCE) a présenté son rapport technique définissant la marge salariale pour les augmentations de salaire en 2021-2022. Il y conclut qu'en 2021-2022, les salaires peuvent augmenter de maximum 0,4% en plus de l'indexation pour maintenir notre évolution salariale proche de celle des trois pays voisins que sont la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Cela est extrêmement important, car les entreprises belges opèrent dans une petite économie ouverte et sont donc largement dépendantes de leurs prestations à l'exportation, pour lesquelles elles sont principalement en concurrence, pour leurs produits de qualité et innovants, avec ces voisins proches.

Le CCE explique ce pourcentage de 0,4% par le fait que les augmentations salariales dans les pays voisins resteront probablement très limitées parce qu'ils connaissent (tout comme nous) avec la pandémie de COVID-19 la pire crise depuis la Deuxième Guerre mondiale. Et aussi parce que notre pays appliquera encore, en 2021-2022, une indexation automatique estimée à 2,8%. Si l'on additionne ces deux facteurs, il ne reste plus beaucoup de marge pour des augmentations salariales réelles supplémentaires si l'on veut préserver la compétitivité de nos entreprises.

C'est tout à fait logique et on peut parfaitement expliquer aux travailleurs du secteur privé (qui s'inquiètent actuellement surtout de conserver leur emploi) qu'en cette période de crise, il faut momentanément ralentir les augmentations salariales réelles octroyées en plus des indexations automatiques et des ajustements barémiques.

L'histoire nous enseigne d'ailleurs qu'en temps de crise, les pays voisins donnent (doivent et peuvent donner) un coup de frein aux augmentations salariales et que c'est précisément en ces périodes que nos entreprises sont nettement moins compétitives en raison de l'indexation automatique et des augmentations barémiques qui se poursuivent en Belgique. En temps normal déjà, ces automatismes ont tendance à y accélérer le rythme des augmentations salariales par rapport aux pays voisins.

Cela a notamment été le cas après les crises pétrolières au milieu des années '70 et au début des années '80 et après la guerre du Golfe au début des années '90. Chaque fois, ces épisodes ont engendré une perte considérable de compétitivité pour nos entreprises, de lourdes récessions, des restructurations et des délocalisations et, en bout de course, des pertes d'emplois. 300.000 emplois (-14%) ont ainsi été perdus dans le secteur privé entre 1975 et 1984 et 80.000 (-3,5%) de plus entre 1991 et 1994.

C'est donc pour cette raison qu'en 1996, juste avant l'adhésion à l'Union monétaire européenne et la suppression de l'instrument du taux de change comme mécanisme de correction macroéconomique, une loi a été promulguée pour normaliser les augmentations salariales s'ajoutant à l'indexation sur la base des évolutions de coûts salariaux prévues dans les pays voisins.

En 2007-2013, il est toutefois apparu que cette loi ne permettait pas d'aligner nos coûts salariaux sur ceux des pays voisins. En raison d'une inflation relativement élevée et d'augmentations salariales sous-estimées dans les pays voisins, notre handicap en termes de coûts salariaux a atteint 5 à 6% au cours de cette période. Le gouvernement Michel a dès lors décidé de peaufiner la loi et de la modifier en mars 2017, e. a. en prenant en compte une base plus large de prévisions économiques, en élaborant un mécanisme de correction pertinent et en prévoyant une marge de sécurité de 0,5% pour les erreurs de prévision (restituables si pas nécessaire). Ce dernier élément reposait sur le principe de précaution : il est préférable de ne pas octroyer quelque chose que de devoir le reprendre ultérieurement. Sous le gouvernement Michel (2017-2018 et 2019-2020), deux accords sociaux ont été conclus sur cette base, prévoyant chacun une augmentation salariale réelle de 1,1% en plus de l'indexation.

Alors que nous connaissons la récession économique la plus profonde depuis la Deuxième Guerre mondiale (donc un moment typiquement critique pour notre position concurrentielle), les syndicats attaquent de front cette loi importante. Ils sont soutenus en cela par quelques personnalités du monde académique qui estiment que la loi sur la norme salariale offre trop peu de flexibilité pour aligner les augmentations salariales sur les différences de productivité dans les entreprises et/ou qui plaident même pour autoriser des augmentations salariales plus importantes dès aujourd'hui afin de créer des stimulants pour des gains de productivité plus élevés.

Ce dernier argument revient toutefois à mettre la charrue avant les bœufs. Comme démontré plus haut, cela n'a engendré par le passé que des pertes d'emploi massives. D'un point de vue macroéconomique, celles-ci entraînent alors par définition des gains de productivité, mais qui sont souvent des gains de productivité 'pervers' en ce sens que pour compenser les augmentations salariales trop élevées automatiques et imposées, les entreprises recourent à des délocalisations, à une automatisation extrême (remplacer des humains par des machines) ou à des licenciements pour survivre.

Il faut évidemment faire l'inverse, à savoir d'abord prendre au niveau microéconomique des mesures visant à encourager l'entrepreneuriat, l'intrapreneuriat, l'innovation et la croissance, telles qu'une baisse des charges sur le travail et l'entrepreneuriat, plus de flexibilité dans le travail (par ex. concernant le travail de soirée, pour faciliter l'e-commerce), des réglementations économiques moins restrictives (par ex. les heures d'ouverture des commerces), moins de charges administratives, plus d'investissements pour améliorer l'infrastructure, des trajets de formation correspondant mieux au marché du travail, des solutions intelligentes pour la problématique des embouteillages...

C'est seulement quand toutes ces mesures microéconomiques porteront leurs fruits et généreront une croissance économique plus importante que nous pourrons en partager les résultats, notamment via des augmentations salariales plus importantes. La productivité pourra alors croître grâce à une consolidation de la croissance économique plutôt que suite à une baisse du nombre d'emplois.

Que répondre au premier argument selon lequel la loi sur la norme salariale serait trop peu flexible pour permettre d'aligner les augmentations salariales sur la productivité ? Il faut savoir que cette loi n'est ni plus ni moins qu'un contrepoids à une source d'inflexibilité et de rigidité encore bien plus importante : l'indexation automatique des salaires. Elle n'existe dans aucun autre pays européen (hormis Chypre, Malte et le Luxembourg), représente généralement 60 à 80% de l'ensemble des augmentations salariales et concerne tous les travailleurs, quelle que soit la productivité de l'entreprise, du secteur ou du travailleur lui-même. En raison de son caractère automatique, cette indexation n'a plus aucune valeur et plus personne n'a conscience qu'elle doit d'abord se gagner via un accroissement du chiffre d'affaires, des ventes, de la production ou des exportations. Si cet élément rigide dans la formation des salaires n'existait plus, la loi sur la norme salariale ne serait plus nécessaire pour le compenser. Employeurs et travailleurs pourraient alors négocier librement, au niveau interprofessionnel, sectoriel et/ou de l'entreprise, sur la marge totale des augmentations salariales nominales, comme cela se fait chez nos voisins. Des exemples étrangers montrent d'ailleurs clairement que, pour la Belgique aussi, la libre négociation des salaires serait la solution idéale.

Mais tant que le macro-risque d'indexation salariale existe, il faut s'en prémunir au moyen de mesures macroéconomiques compensatoires les plus étanches possible.

La plateforme BBE de la FEB se penche sur l'actualité européenne

Mardi dernier, la plateforme BBE (Belgian Business for Europe) de la FEB s'est une nouvelle fois réunie virtuellement pour parcourir les dossiers européens d'actualité.

Les membres ont eu un échange de vues avec l'eurodéputé belge Johan Van Overtveldt (NVA, groupe ECR) sur plusieurs sujets brûlants de l'agenda européen, dont le budget pluriannuel 2021-2027 et la Brexit Adjustment Reserve (BAR). M. Van Overtveldt, qui préside la commission des budgets du Parlement européen (BUDG), a également exposé son point de vue sur Next Generation EU, le plan de redressement de l'Union, et sur la collaboration entre le Parlement européen, la Commission européenne et le Conseil.

Après cette discussion passionnante, Thomas Tindemans, président de la BBE, et Olivier Joris, executive manager Europe & International de la FEB, ont présenté brièvement les activités prévues du groupe de travail. Il a notamment été question de l'importance du marché intérieur pour notre économie, dans la perspective de la publication d'une note de la FEB à ce sujet.

REFLECT VBO FEB – 125 ans & beyond. Entreprendre durablement est source de prospérité

Aujourd'hui, l'esprit d'entreprise durable fait partie intégrante de toute stratégie d'entreprise. La FEB aussi approfondit ses connaissances et ses efforts dans ce domaine. Découvrez comment dans ce troisième numéro « 125 ans » de REFLECT.

Ces dernières années, l'esprit d'entreprise durable est passé du statut de « nice to have » à celui de « licence to operate » pour arriver à « creating value for society ». Qu'est-ce que cette valeur partagée ? Aujourd'hui, la croissance n'est plus le seul indicateur des performances d'une entreprise. La façon dont elle contribue à résoudre les défis sociétaux et écologiques compte aussi. Le profit reste évidemment un moteur indispensable, notamment pour alimenter les caisses de l'État et de la sécurité sociale, mais ce n'est plus suffisant. Nous devons oser élargir le concept de croissance en tenant compte de l'écosystème de notre planète. Pour cela, la société – politiciens en tête – doit laisser aux entreprises le temps de réaliser des progrès raisonnés. Les solutions hâtives n'aident personne.

Aujourd'hui, l'esprit d'entreprise durable fait (ou devrait faire) partie intégrante de toute stratégie d'entreprise. La FEB, elle aussi, approfondit ses connaissances et ses efforts dans ce domaine au sein d'un nouveau centre de compétence transversal « Durabilité & Économie circulaire ». De plus, les fédérations sectorielles, les entreprises, les responsables politiques, les représentants du monde académique... peuvent faire appel au savoir-faire et à l'expérience de sept autres centres de compétence qui s'engagent pour la création d'une prospérité durable. Vous découvrirez comment nous nous y prenons dans ce troisième numéro « 125 ans » du REFLECT.

Nous vous souhaitons une agréable lecture d'une sélection d'articles :

Le 100% circulaire : un choix stratégique

Le nouveau centre de compétence Durabilité & Économie circulaire de la FEB soutient et accompagne les entreprises belges en vue d'une économie plus durable. Dans ce cadre, l'entreprise circulaire est bien plus qu'une option. [<lire plus>](#)

Il ne reste plus que 10 ans...

... pour réaliser les objectifs de développement durable (ODD) des Nations-Unies. Où en est-on dans le monde et en Belgique ? Quel est l'impact du COVID-19 sur ces objectifs ? [<lire plus>](#)

Andrea Maier, experte du vieillissement : « Qu'advient-il si nous atteignons tous l'âge de 130 ans ? »

Elle ne vise pas l'immortalité, mais cherche des solutions pour vieillir en meilleure santé. Mais notre société est-elle prête à une telle longévité ? [<lire plus>](#)

Vers une économie neutre sur le plan climatique ? L'Europe joue-t-elle vraiment le jeu ?

L'expert Tom van Ierland passe en revue l'étude d'impact de la Commission européenne. Qu'en ressort-il ? Il est possible de réduire davantage les émissions à plus courte échéance. Les inconvénients à court terme ne l'emportent pas sur les avantages à long terme. [<lire plus>](#)

La FEB, BECI, UWE et VOKA autour d'une même table

Comment les employeurs envisagent-ils l'avenir en termes de climat, d'énergie et de mobilité ? « *Si le monde politique manque d'audace, les entreprises prendront l'initiative et mettront leur vision sur la table.* » [<lire plus>](#)

Le circulaire devient la norme

Ellen MacArthur a quitté la navigation pour devenir figure de proue de la circularité. Cette Britannique n'en démord pas : c'est aux entreprises et aux autorités de faire au consommateur une offre qu'il ne peut refuser. [<lire plus>](#)

> [Lire le magazine complet](#)

Les Midis de la Digitalisation du Droit

Le numérique devient le « nouveau normal ». Et la crise sanitaire actuelle ne fait que renforcer cette évolution. Entreprendre dans un monde numérique n'est pas toujours aussi évident qu'il n'y paraît, cela comporte beaucoup d'**implications juridiques**. La FEB veut qu'aucune entreprise ne manque le train de la révolution numérique.

C'est la raison pour laquelle nous organisons, début 2021, **une série de cinq webinaires sur la numérisation du droit**. Nous voulons ainsi, avec nos membres, experts et parties prenantes, améliorer notre compréhension de l'impact de la numérisation sur les droits et obligations des entreprises belges et élaborer une vision solide et soutenue.

Lors de chaque webinaire, deux experts de haut niveau issus du monde académique ou des entreprises approfondiront un thème clé de la numérisation du droit. Nous remercions chaleureusement Benjamin Docquir, Avocat Partner chez Osborne Clarke, pour sa collaboration active en ce qui concerne la réalisation du programme.

Nous prévoyons un webinaire d'**une heure maximum**. Nous avons opté pour une formule brève, intense et surtout... pertinente.

[MES DONNÉES ET PRÉFÉRENCES](#) - [SE DÉSINSCRIRE](#) - [AFFICHER DANS LE NAVIGATEUR WEB](#)

[DISCLAIMER](#) - [CONTACT](#) - [IMPRIMER](#) - [VIE PRIVÉE](#)

FEB ASBL
Rue Ravenstein 4
B - 1000 Bruxelles
Tel + 32 2 515 08 11

DISCLAIMER

VIE PRIVÉE