



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



14/11/2013

RAP/RCha/BEL/8(2014)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

8e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, et 29
pour la période 01/01/2009 – 31/12/2012)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 14 novembre 2013

CYCLE 2014

ROYAUME DE LA BELGIQUE

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Groupe 2: Droits de travail

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26 et 29

Période 2009-2011

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables	4
Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail.....	4
Paragraphe 2 – Jours fériés payés.....	6
Paragraphe 3 – Droit à des conditions de travail équitables	6
Paragraphe 4 – Eliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses	10
Paragraphe 5 – Repos hebdomadaire	10
Paragraphe 6 – Information sur le contrat de travail.....	12
Paragraphe 7 – Travail de nuit	12
Article 4 – Droit à une rémunération équitable.....	11
Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail.....	13
Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires.....	14
Paragraphe 3 – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération.....	14
Paragraphe 4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d’emploi.....	15
Paragraphe 5 – Limitations de retenues sur salaires	18
Article 5 – Droit syndical.....	19
Activités syndicales.....	19
Article 6 – Droit de négociation collective	22
Paragraphe 1 – Consultation paritaire / Paragraphe 2 – Procédures de négociation	22
Paragraphe 4 – Actions collectives.....	28
Article 21 – Droit des travailleurs à l’information et à la consultation	29
Champ d’application du personnel	29
Article 22 – Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.....	33
Protection de la santé et de la sécurité.....	33
Mise en œuvre	33
Article 26 – Droit à la dignité au travail.....	35
Paragraphe 1 – Harcèlement sexuel	35
Article 29 – Droit à l’information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs.....	36
ANNEXES.....	37

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

- 1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu permettent ;*
- 2. à prévoir des jours fériés payés ;*
- 3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;*
- 4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;*
- 5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;*
- 6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;*
- 7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.*

Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives à la durée du travail sont contenues dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (spéc. art. 19 à 29). Elles n'ont fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

Des dispositions légales particulières relatives à la durée du travail ont été adoptées durant la période de référence. Il s'agit :

- de la loi du 12/12/2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions (consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée).

Cette loi transpose la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les médecins, dentistes, vétérinaires, candidats-médecins en formation, candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions.

Elle prévoit que la durée hebdomadaire du travail des travailleurs concernés ne peut dépasser 48 heures en moyenne sur une période de référence de 13 semaines. Ainsi, en cas de dépassement de cette durée moyenne de 48 heures sur une semaine, les heures excédentaires doivent nécessairement être récupérées sur la période de référence. En aucun cas, le travailleur ne peut dépasser la limite absolue de 60 heures au cours de chaque semaine de travail. Un repos de 12 heures minimum est imposé après chaque période de travail ininterrompue de 12 heures ou plus. Une prestation de travail ne peut dépasser la durée de 24 heures consécutives. Un temps de travail additionnel de maximum 12 heures par semaine, au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de 48 heures par semaine, peut être presté afin d'assurer notamment tout type de service de garde sur le lieu de travail. Cette possibilité laissée au choix du travailleur est soumise à une série de mesures de protection issues de la directive européenne précitée : accord écrit du travailleur distinct de l'acte d'engagement, conservation des écrits afin de permettre le contrôle des inspecteurs des lois sociales, possibilité pour le travailleur de retirer son accord. L'ensemble du dispositif légal est soumis au contrôle des inspecteurs des lois sociales.

- de l'article 7 de l'arrêté royal du 26/09/1983 n° 213¹ relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction (modifié en 2008 et 2010 – texte consolidé consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée).

Ces modifications portent de 130 à 180 heures par année civile les dépassements autorisés aux limites normales à la durée du temps de travail. Ces dépassements ne sont admis que pendant la période d'été ou pendant une période d'intense activité à raison de maximum une heure par jour. Les 130 premières heures de dépassement sont soumises à l'accord préalable de la majorité de la délégation syndicale. La procédure organisant le travail du samedi, qui prévoit notamment l'accord de la délégation syndicale, est applicable par extension aux 50 heures prestées au-delà des 130 premières heures.

2) Mesures d'exécution

Les règlements adoptés durant la période de référence sur la base des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, relatives à la durée du travail, sont énumérés ci-après. Ils sont tous consultables sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée :

- arrêté royal du 17/03/2009 relatif à la durée du travail du personnel occupé à des travaux de transport dans les entreprises ressortissant de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier (S.C.P. 142.03);
- arrêté royal du 17/03/2009 relatif à la durée du travail des travailleurs de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (C.P. 121);
- arrêté royal du 07/10/2009 relatif à la durée du travail de certains ouvriers ressortissant à la Commission paritaire pour le commerce de combustibles (CP 127);
- arrêté royal du 07/03/2010 relatif à la durée de travail des travailleurs dans les institutions ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331);
- arrêté royal du 18/11/2011 autorisant les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du secteur audiovisuel (CP 227) à déroger aux limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ainsi qu'à occuper certains jeunes travailleurs la nuit et/ou le dimanche ou un jour férié;
- arrêté royal du 30/11/2011 relatif à la durée du travail de certains ouvriers ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119);
- arrêté royal du 30/11/2011 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrication métallique;
- arrêté royal du 30/11/2011 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

¹ Cet A.R. a valeur de loi.

QUESTION DU COMITÉ

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le contrôle –par les services de l’Inspection du travail – du respect de la réglementation relative à la durée de travail, en indiquant notamment le nombre d’infractions constatées et de sanctions infligées en la matière.

→ *Voir annexe à la fin de ce document*

Les tableaux se lisent comme suit, à l’appui de la première ligne du premier tableau :

En 2009, il y a eu :

D’une part, 58 démarches de régularisation de l’inspection pour des dépassements de la limite du temps de travail au profit de 614 travailleurs pour un montant de 346.089 euros ;

D’autre part, 19 procès-verbaux (= pro-justitia) de constatation d’infractions pour un montant de 14.333 euros pour 130 autres travailleurs.

Les lignes qui suivent portant sur la récupération des heures supplémentaires et la rémunération de celles-ci montrent un montant de régularisation financière d’environ 3 millions et représentent les plus importantes régularisations en matière de temps de travail.

La politique de l’inspection sociale en Belgique est de procéder autant que possible à des régularisations au profit des travailleurs et de faire payer les sommes dues par les employeurs, à la différence des pratiques dans d’autres pays où la régularisation se fait par l’intervention syndicale ou de la magistrature.

En cas d’échec de l’intervention de l’inspecteur, celui-ci dresse un procès-verbal d’infraction, qui est communiqué à l’auditeur du travail en vue d’éventuelles poursuites correctionnelles. Dans ce cas il appartient alors au travailleur de se constituer partie civile.

Paragraphe 2 – Jours fériés payés

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives aux jours fériés sont contenues dans la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Elles n’ont fait l’objet d’aucune modification durant la période de référence.

2) Mesures d’exécution

Les règlements adoptés durant la période de référence sur la base des dispositions de la loi du 4 janvier 1974, précitée (ou de certaines dispositions pertinentes de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), sont énumérés ci-après. Ils sont tous consultables sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée :

- arrêté royal du 10/02/2008 adaptant temporairement, pour l’année 2008, l’arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d’exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés;
- arrêté royal du 18/11/2011 autorisant les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du secteur audiovisuel (CP 227) à déroger aux limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ainsi qu’à occuper certains jeunes travailleurs la nuit et/ou le dimanche ou un jour férié.

Paragraphe 3 – Droit à des conditions de travail équitables

1. Evolution depuis le dernier rapport

MOTIF DE NON-CONFORMITÉ

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 2 §3 de la Charte révisée au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus ».

a) le cadre juridique général : le régime supplémentaire des vacances annuelles - objectifs

Faisant suite à la procédure d'infraction n°2007/4673 initiée par la Commission européenne le 16 décembre 2008 à l'encontre de la Belgique pour transposition incorrecte dans son ordre juridique interne de l'article 7, § 1^{er}, de la directive 2003/088/CE concernant l'aménagement du temps de travail, la Belgique a adopté l'article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, ayant pour objet de créer le fondement légal du nouveau système de vacances complémentaire en cas de début ou de reprise d'activité (loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses I). En exécution de cette base légale, la Belgique a pris l'arrêté royal du 19 juin 2012 portant exécution de l'article 17bis précité.

Ces modifications légales visent à compléter le droit incomplet aux vacances ordinaires et tendent à assurer une transposition correcte de l'article 7 de la directive européenne précitée suite à la procédure d'infraction (procédure classée sans suite le 27/9/2012).

b) le cadre juridique général : le régime supplémentaire des vacances annuelles – précisions relatives au régime

1. Champ d'application ratione personae du régime des vacances supplémentaire²

Des vacances supplémentaires ainsi qu'un pécule de vacances seront octroyés au travailleur, à sa demande, en cas de début ou de reprise d'activité après une période d'interruption de longue durée. Sont visées les travailleurs qui débutent ou reprennent une activité salariale au service d'un ou de plusieurs employeurs.

Par « début d'activité », il faut entendre le début d'une activité de toute personne qui n'a jamais été soumise en tout ou en partie aux lois coordonnées relatives aux vacances annuelles pendant l'exercice de vacances visé à l'article 3 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Sont ainsi visés les travailleurs qui :

- Débutent une activité professionnelle comme travailleur salarié ;
- Exercent une activité comme salarié après une période d'activité à l'étranger ;
- Passent du statut de travailleur indépendant à celui de travailleur salarié ;
- Passent du secteur public au secteur privé.

Par « reprise d'activité », il faut entendre, la reprise d'activité de toute personne qui :

- Fait suite à une période de chômage complet ;
- Fait suite à une longue période de maladie ;
- Reprend son activité comme salarié après une des causes visées à l'article 46, § 1^{er} de l'arrêté royal du 30 mars 1967 ;
- A bénéficié d'un congé sans solde.

2. Période d'activité de trois mois ouvrant le droit aux vacances supplémentaires³

Ce droit (au congé supplémentaire) ne peut être exercé qu'à partir du moment où les périodes d'occupation de travail effectif ou assimilées, au cours d'une même année civile, atteignent au moins trois mois. Cette période de trois mois est appelée « période d'amorçage ».

Cette dernière correspond à une période de prestations effectives normales ou d'interruption de travail assimilées à du travail effectif, d'une durée de trois mois effectuée de manière continue ou non, durant une

² Cf. article 3bis, 1°, de l'arrêté royal du 30/3/1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles.

³ Cf. article 3bis, 2°, de l'arrêté royal du 30/3/1967, o.c.

même année civile, auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Il est ainsi tenu compte et pour la période d'amorçage et pour la durée des vacances supplémentaire des contrats de travail à durée limitée.

3. Période d'activité de trois mois ouvrant le droit aux vacances supplémentaires (période d'amorçage)⁴

Afin que le travailleur puisse bénéficier de quatre semaines de vacances au cours d'une même année civile celui-ci pourra prétendre à des vacances supplémentaires dès la dernière semaine de la période d'amorçage.

Après la période d'amorçage, on reprend le système de calcul « comme dans le régime général », savoir :

- 1) Pour les employés : deux jours de congés par mois presté et assimilé si l'intéressé est occupé en régime de six jours par semaine, sinon un nombre de jours de congé proportionnel à son régime de travail ;
- 2) Pour les ouvriers : le nombre de jours de vacances est proportionnel au nombre de jours de travail effectif et assimilés.

Il s'agit d'un système complémentaire au régime ordinaire ; le travailleur ne doit pas faire le choix de l'un ou l'autre régime. Il peut simplement choisir de vouloir bénéficier des vacances supplémentaires, qui contrairement au régime ordinaire ne doivent pas être obligatoirement prises.

Ce droit à des vacances supplémentaires ne pourra dès lors être réclamé qu'après que tous les jours de vacances promérités sur la base des prestations de l'exercice précédent aient été épuisés.

4. Modalités de paiement du pécule de vacances⁵

Afin de garantir le maintien d'un revenu quand il prend ses vacances supplémentaires, le travailleur recevra un pécule, soit l'équivalent de sa rémunération habituelle. Celui-ci sera financé par une déduction opérée sur la partie du pécule de vacances légal qui ne correspond pas à la rémunération normale pour les jours de vacances (= double pécule de vacances) de l'année suivante.

Ainsi, les vacances supplémentaires sont couvertes par un auto-financement du régime, soit un préfinancement par le double pécule de l'année suivante. Il y a donc effet de lissage financier dans le temps. On avance un paiement dans le temps jusqu'à ce que le système soit compensé.

La date du paiement des vacances supplémentaires :

- 1) Pour les employés, le paiement se fait à la date habituelle du paiement du salaire⁶ ;
- 2) Pour les ouvriers le paiement se fait au plus tard dans le courant du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le droit aux vacances annuelles supplémentaire a été exercé.

Le montant de la déduction :

- 1) Pour les employés, la déduction doit se faire sur le paiement du double pécule de l'année qui suit la prise de vacances supplémentaires et de manière subsidiaire, sur le double pécule de vacances des années ultérieures ou, le cas échéant, sur les pécules de vacances (partie du double pécule de vacances anticipé) visé à l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 (en cas de réduction du régime horaire ou en cas de fin de contrat).
- 2) Pour les ouvriers, la déduction se fait en priorité sur le paiement du (double) pécule de l'année qui la prise des vacances supplémentaires et de manière subsidiaire, sur le (double) pécule de vacances des années ultérieures.

Enfin, les mesures produisent leurs effets depuis le 1^{er} avril 2012.

⁴ Cf. article 3bis, 3°, de l'arrêté royal du 30/3/1967, o.c. ; article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967, o.c., article 37undecies et duodecies de l'arrêté royal du 30 mars 1967 et article 62quinquies et sexies de l'arrêté royal du 30 mars 1967.

⁵ Cf. articles 37quinquies à 37decies de l'arrêté royal du 30 mars 1967 ainsi que les articles 62bis à 62quater de l'arrêté royal du 30 mars 1967.

⁶ Cf. article 45 de l'arrêté royal du 30 mars 1967.

Quant aux mesures prises, l'administration a donné des formations à la demande ainsi que publié une information à l'attention du citoyen sur le site internet de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_5/PROTH_5_2/PROTH_5_2_2/PROTH_5_2_2_13/PROTH_5_2_2_13_1.xml

Enfin, aucune statistique n'est disponible à ce jour.

Croisement d'une période de maladie et de vacances légales

L'un des points visés par les conclusions négatives du comité vise le croisement entre une période de vacances et de maladie.

L'exécution du contrat de travail est, d'une part, suspendue pendant les vacances annuelles (article 28 de la loi sur le contrat de travail) et, d'autre part, pendant l'incapacité de travail pour cause de maladie (article 31, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

En cas de croisement entre période de congé et maladie, la législation belge fait primer la première suspension de l'exécution du contrat de travail.

Ainsi, si le travailleur tombe malade pendant ses vacances, la cause initiale de suspension de l'exécution du contrat de travail se situe au niveau des vacances annuelles. Le travailleur percevra pour ces jours de vacances-là, le pécule de vacances ordinaire. Si l'employé tombe malade alors qu'il se trouvait déjà dans sa période de vacances, les vacances entamées perdurent (1^{ère} cause de suspension).

L'article 68, 1^o, b) de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité expose clairement que « ne peuvent être imputés sur les jours de vacances annuelles, les jours d'interruption de travail dans le cas visé aux articles 16,1^o et 2^o, 5^o à 9^o inclus, 12^o, 15^o et 16^o et 41^o, 1^o et 2^o, 5^o à 9^o inclus, 12^o à 14^o à moins que celle-ci ne surgisse au cours des vacances ».

En conséquence lorsque l'interruption de travail se produit pendant la période de vacances (individuelle ou collective), les vacances se poursuivent normalement et il n'est pas possible de faire état de son incapacité de travail pour reporter les jours de vacances à une autre date. Le salaire garanti (en contrepartie de l'incapacité de travail) n'est donc logiquement pas dû lorsque l'employé tombe malade pendant ses vacances ; il ne pourra prétendre au solde éventuel du salaire mensuel garanti que dans la mesure où il est toujours en maladie à l'expiration de cette période de vacances – ceci découle de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail qui impose au travailleur d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. [...], sauf dans le cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

L'article 103, §1^{er}, 2^o de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnité coordonnée le 14 juillet 1994 dispose que le travailleur en peut prétendre aux indemnités pour la période couverte par la période de vacances.

Dans le cas des ouvriers, l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, précise que « l'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes de congés fixées par les dispositions des articles [...], 52 (maladie), 54 (accident du travail ou maladie professionnelle) [...] que pour les journées d'activité habituelles pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler ».

En ce concerne les employés, il n'existe pas de disposition similaire à celle de l'article 56 précitée mais on applique par analogie le même principe aux employés.

Sur ce point, la réglementation belge n'est donc pas conforme à l'interprétation fournie par le Comité européen des droits sociaux de l'article 2, §3 de la charte sociale révisée. En effet, la réglementation belge applique la prévalence des causes de suspension de l'exécution du contrat de travail et dans l'hypothèse d'un croisement entre une période de vacances déjà entamée et une période de maladie, elle porte atteinte à l'effectivité du droit au congé annuel reconnu par la charte sociale révisée.

Le régime des vacances annuelles du secteur privé en Belgique conférant un rôle primordiale à la concertation sociale en associant les partenaires sociaux à tout changement de la réglementation, cette problématique a été inscrite à l'ordre du jours de la réunion de du Conseil national du travail du 13 septembre 2013. A ce jour, la discussion est toujours en cours sur cette problématique.

Les conclusions émises par le Comité européen des droits sociaux pourraient dès lors être prises en considération lors de la prochaine réforme de la législation relative aux vacances annuelles.

Paragraphe 4 – Eliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses

1. Evolution depuis le dernier rapport

De façon générale, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a pour principe que l'employeur doit éviter les risques dans son entreprise, les évaluer lorsqu'ils ne peuvent être évités, combattre ces risques à la source et remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins et de prendre des mesures de prévention collectives par priorité à des mesures de prévention individuelles (article 5 §1^{er} de la loi). Ces principes sont développés dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. L'employeur doit en effet avoir une approche planifiée et structurée de la prévention et disposer d'un système dynamique de gestion des risques. L'employeur doit dans ce cadre tenir compte de la nature de ses activités et des risques spécifiques propres à ces activités. Cette matière n'a pas fait l'objet de modification depuis le précédent rapport.

Ensuite, des arrêtés royaux pris en exécution de la loi prennent en compte des risques spécifiques, comme les agents chimiques, les agents cancérigènes, les agents biologiques, l'amiante, avec pour but de protéger au maximum les travailleurs exposés. Les facteurs d'environnement et agents physiques sont également pris en compte. Un arrêté royal du 4 juin 2012 est paru concernant les ambiances thermiques et un autre du 22 avril 2010 sur les rayonnements optiques artificiels. Des arrêtés royaux règlent aussi les lieux de travail en général (sont parus récemment l'arrêté royal du 10 octobre 2012 sur les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre et arrêté royal du 4 décembre 2012 concernant les prescriptions minimales de sécurité des installations électriques sur les lieux de travail) et en particuliers, comme le travail en milieu hyperbare ou en atmosphère explosive. De plus, des arrêtés royaux règlent également l'utilisation d'équipements de travail afin que ceux-ci garantissent un travail sûr ou du moins que les risques soient réduit au maximum.

Paragraphe 5 – Repos hebdomadaire

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives au repos du dimanche sont contenues dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (spéc. art. 11 à 18). Elles n'ont fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

2) Mesures d'exécution

Durant la période de référence, plusieurs règlements ont été adoptés sur la base de l'article 14, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et son arrêté royal d'exécution du 9 mai 2007 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques (modifié par l'arrêté royal du 28/09/2008 complétant l'arrêté royal du 9 mai 2007 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques).

Le Ministre de l'Emploi a ainsi accordé à diverses communes (ou parties de communes) la qualité de centre touristique⁷. Cette reconnaissance autorise les employeurs exploitant un commerce de détail ou un salon de coiffure sur le territoire reconnu à occuper du personnel salarié durant certains

⁷ Le Comité notera que cette procédure de reconnaissance date, dans son principe, de 1966. L'arrêté royal du 9 mai 2007, précité, succède à celui du 7 novembre 1966 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques, sur la base duquel de nombreuses (parties de) communes avaient déjà bénéficié d'une reconnaissance en qualité de centre touristique.

dimanches. Les travailleurs ainsi occupés doivent bénéficier d'un repos compensatoire dans les 6 jours au plus tard qui suivent la prestation dominicale. La liste complète des communes (ou parties de communes) reconnues est disponible sur le site Internet du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be > thème « réglementation du travail » > durée du travail et temps de repos > repos du dimanche > dérogation au principe du repos dominical > les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques.

Les autres règlements adoptés durant la période de référence sur la base des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, relatives au repos dominical, sont énumérés ci-après. Ils sont tous consultables sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée :

- arrêté royal du 18/11/2011 autorisant les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du secteur audiovisuel (CP 227) à déroger aux limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ainsi qu'à occuper certains jeunes travailleurs la nuit et/ou le dimanche ou un jour férié;
- arrêté royal du 30/11/2011 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrication métallique;
- arrêté royal du 30/11/2011 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

2. Réaction à la conclusion de non-conformité

A propos de la conclusion de non-conformité relative à l'article 2, § 5, de la Charte il importe de relever que de nombreuses entreprises recourant aux nouveaux régimes de travail occupent leurs travailleurs selon des régimes de travail de cinq jours par semaine. Dès lors, même s'il est travaillé le dimanche en application d'un nouveau régime de travail, le salarié aura malgré tout pu bénéficier dans la plupart des cas d'un autre jour de repos durant la semaine. Du reste, il s'avère que les conventions collectives de travail sectorielles prévoyant des délais dérogatoires relativement longs entre le moment de la prestation dominicale et celui de sa récupération, telles celle pointée par le Comité, sont relativement isolées.

Paragraphe 6 – Information sur le contrat de travail

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions générales relatives à l'information du travailleur sur les aspects essentiels de son emploi sont contenues dans l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et dans les articles 13 à 21 de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux. Elles n'ont fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

2) Mesures d'exécution

Aucune mesure d'exécution n'a été prise durant la période de référence.

Paragraphe 7 – Travail de nuit

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives au travail de nuit sont contenues dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (spéc. art. 35 à 38). Elles n'ont fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

2) Mesures d'exécution

Les règlements adoptés durant la période de référence sur la base des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, relatives au travail de nuit, sont énumérés ci-après. Ils sont tous consultables sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée :

- arrêté royal du 04/10/2010 relatif au travail de nuit dans les centres de formation;
- arrêté royal du 18/11/2011 autorisant les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du secteur audiovisuel (CP 227) à déroger aux limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ainsi qu'à occuper certains jeunes travailleurs la nuit et/ou le dimanche ou un jour férié.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

En Belgique, le principe est que le salaire est fixé sur une base conventionnelle. La liberté des parties est limitée par l'application des conventions collectives de travail (ci-après abrégées C.C.T.) fixant, sur le plan interprofessionnel (c'est-à-dire national) ou sectoriel, des taux minima de rémunération.

La C.C.T. interprofessionnelle la plus importante conclue en la matière est la C.C.T. n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen. Cette C.C.T. a été modifiée plusieurs fois et, pour la dernière fois, par la C.C.T. n° 43 *undecies* du 10 octobre 2008. L'adaptation porte essentiellement sur un rehaussement des revenus minima moyens garantis. Une version consolidée de la C.C.T. n° 43 est disponible en consultant le lien suivant : <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-043.pdf>.

Les C.C.T. sectorielles qui imposent des barèmes minima de rémunération sont très nombreuses et couvrent pratiquement tous les domaines économiques. Elles ne peuvent en aucun cas prévoir des barèmes inférieurs à ceux fixés par la C.C.T. n° 43. Les C.C.T. sectorielles récentes conclues en la matière peuvent être consultées sur le site Internet du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be > thème « concertation sociale » > conventions collectives de travail > recherche CCT > sujet « rémunération ».

2) Mesures d'exécution

Aucune mesure d'exécution n'a été prise durant la période de référence.

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Le Comité estime que la garantie d'un niveau de vie décent implique l'assurance d'un salaire minimum (soit en tant que tel, soit complété par des suppléments susceptibles d'être pris en compte) dont le niveau devrait être suffisant pour satisfaire ces besoins. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport démontre que le niveau du salaire minimum et de ses compléments éventuels en Belgique répond à cette exigence.

- La C.C.T. n° 43 fixe le revenu minimum mensuel garanti pour trois catégories de travailleurs. Les montants se rapportent à une occupation à temps plein et sont, depuis le 1^{er} décembre 2012 (application de l'index fixé à cette date), fixés comme suit :
 - pour les travailleurs de 21 ans et plus : 1.501,82 €;
 - pour les travailleurs de 21 ans et demi, comptant six mois d'ancienneté : 1.541,67 €;
 - pour les travailleurs de 22 ans, comptant 12 mois d'ancienneté : 1.559,38 €.

Ces montants sont liés à l'indice des prix à la consommation. Il faut aussi tenir compte du fait que le revenu minimum garanti par cette C.C.T. n'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel. A cet égard, les montants mentionnés peuvent comprendre certaines sommes payées dans le courant de l'année, telles une prime de fin d'année ou un treizième mois. En d'autres termes, il s'agit d'un revenu minimum mensuel moyen garanti.

En pratique, l'application de la C.C.T. n° 43 est assez résiduaire (cf. *infra*).

Les montants garantis suffisent à assurer aux travailleurs concernés un niveau de vie décent.

- Les C.C.T. sectorielles qui imposent des barèmes minima de rémunération sont très nombreuses et couvrent pratiquement tous les domaines économiques.

Elles ne peuvent en aucun cas prévoir des barèmes inférieurs à ceux fixés par la C.C.T. n° 43 (Art. 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires).

Lorsqu'une C.C.T. sectorielle fixant un barème minimum est applicable – ce qui est très souvent le cas –, les taux prévus par cette C.C.T., nécessairement plus favorables que ceux de la C.C.T. n° 43, doivent à tout le moins être respectés.

Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives aux sursalaires en cas de prestation d'heures supplémentaires sont contenues dans l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Elles n'ont fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

2) Mesures d'exécution

Aucune mesure d'exécution n'a été prise durant la période de référence.

Paragraphe 3 – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'évolution

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Le Comité a indiqué dans l'introduction générale aux Conclusions 2002 relatives à la Charte révisée que la situation des Etats au sujet de l'article 4§3 (droit à l'égalité de rémunération) sera examinée au titre de l'article 20 de la Charte révisée. Suite à la décision du Comité des Ministres de 2006 concernant le nouveau système de présentation de rapports et la mise en place de quatre groupes thématiques, et eu égard à l'importance des questions liées à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, le Comité a décidé de changer la règle mentionnée ci-dessus. Ce changement aboutira à l'examen du droit à l'égalité de rémunération sous l'angle de l'article 4§3 et 20, par conséquent tous les deux ans. Le Comité invite la Belgique à communiquer désormais toute information relative à l'égalité de rémunération à l'occasion de chaque rapport effectué au titre des groupes thématiques 1 et 3.

La Belgique a l'un des plus petits écarts salariaux d'Europe (10% sur base horaire contre 16% de moyenne européenne). En outre, cet écart continue de diminuer, et ce, depuis cinq ans. Selon plusieurs études européennes et internationales, le fait que la Belgique connaisse une fixation collective des salaires contribue fortement à réduire l'écart salarial.

Entre 2007 et 2009, l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes a participé à une étude qui montre cependant que des inégalités salariales peuvent surgir d'une inégalité au niveau des allocations sociales. En raison de ces différences de revenus, les femmes sont souvent confrontées à la précarité : 36% des femmes contre seulement 11% des hommes comptent sur le revenu d'autres membres de la famille (généralement leur partenaire) pour ne pas sombrer dans la pauvreté. Lors de ce même projet, l'Institut a étudié dans quelle mesure les femmes et les hommes disposent de leur temps. Le fait que les femmes

effectuent la majorité des tâches de soins implique qu'elles ont moins de temps à consacrer au marché du travail, ce qui a à son tour un impact sur l'écart⁸.

La Belgique a été particulièrement active ces dernières années dans la lutte contre l'écart salarial et a pris plusieurs initiatives à différents niveaux.

En 2008, une Convention Collective de Travail a été conclue prévoyant que l'égalité de rémunération doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Suite à la conclusion de cette Convention, un rapport sur l'écart salarial et les classifications de fonction a été demandé à chaque Commission paritaire : sur 62 répondants, la majorité a estimé que les classifications sectorielles étaient neutres au niveau du genre et 13 ont indiqué que suite à la conclusion de la Convention ils l'avaient revue ou allaient la revoir.

Depuis 2007, les autorités belges publient chaque année un rapport sur l'écart salarial. En 2010, l'année de la Présidence belge de l'Union européenne, un rapport européen a également été réalisé et la Belgique a proposé ce thème pour l'adoption de conclusions agréées au niveau de l'ensemble de l'UE. En 2013, L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a en outre lancé un nouveau site internet, www.ecartsalarial.be, sur lequel il présente les chiffres officiels et tendances de l'écart salarial en Belgique. Ce site, régulièrement mis à jour, est également doté d'un outil permettant aux entreprises de calculer leur propre écart salarial.

Le 8 mars 2012, le Parlement fédéral a voté une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cette loi impose que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées aux trois niveaux de négociation : interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Cette approche multiple a été dictée par la complexité de l'écart salarial, lui-même pluridimensionnel.

La Flandre a décidé de se concentrer sur l'écart de carrière, notion plus large que celle de travail. Une université a été chargée de rédiger plusieurs questions relatives à l'écart de carrière et de les adresser ensuite à des organes d'avis d'employeurs et de travailleurs d'une part et d'organisations d'enseignement d'autre part. L'objectif étant d'obtenir des réponses détaillées relatives aux priorités à déterminer, aux types d'indicateurs à utiliser et aux objectifs à atteindre. Il s'agira également de stimuler le développement d'instruments pour éliminer l'écart de carrière et d'élaborer un cadre légal. Des tables rondes seront ensuite organisées et aboutiront, fin 2014, à un plan d'action solide ainsi qu'à des engagements politiques.

Enfin, chaque année, depuis 2005, une des organisations syndicales (FGTB), associée aux femmes socialistes flamandes (Zij kant) mènent une grande campagne de sensibilisation dans le cadre de l'Equal Pay Day. L'Institut soutient financièrement ces initiatives.

Paragraphe 4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives à la durée du préavis en cas de licenciement sont contenues, en ce qui concerne les ouvriers, aux articles 59 à 65/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, en ce qui concerne les employés, aux articles 78 à 86/4 de la même loi. Durant la période de référence, elles ont fait l'objet d'une importante modification, à savoir l'insertion des articles 65/1 à 65/4 et 86/1 à 86/4 par une loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée). Les modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Elles ne visent en principe que les salariés dont les contrats de travail ont commencé à être exécutés à partir du 1^{er} janvier 2012. Il convient de les présenter en distinguant les ouvriers des employés :

⁸ Voir à cet égard l'étude « Genre et revenu » disponible sur le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/60%20-%20Gender%20and%20income_ENG_tcm337-179470.pdf

- Nouveau régime applicable aux ouvriers :

Il prévoit des délais de préavis en cas de licenciement rehaussés (délais de préavis prévus par la C.C.T. n° 75 du 20 décembre 1999, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative aux délais de préavis des ouvriers, multipliés par un coefficient de 1,15), variant en fonction de l'ancienneté du travailleur. Ils sont les suivants :

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis (en jours)
< à 6 mois	28
de 6 mois mais < à 5 ans	40
de 5 ans mais < à 10 ans	48
de 10 ans mais < à 15 ans	64
de 15 ans mais < à 20 ans	97
de 20 ans ou >	129

Ces délais de préavis ne jouent pas en cas d'application d'un délai de préavis dérogatoire prévu au niveau sectoriel par un arrêté royal (cf. *infra* – mesures d'exécution). A titre plus anecdotique, ils ne s'appliquent pas non plus aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à des (sous-) commissions paritaires au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs ou des conventions collectives de travail qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents.

L'ouvrier licencié, dont l'exécution du contrat de travail a débuté à partir du 1^{er} janvier 2012, a également en principe droit à une allocation de licenciement payée par l'Office national de l'Emploi, d'un montant unique de 1.250 €. L'ouvrier licencié, dont l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2012, a aussi droit à cette allocation, dont le montant varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise (6 mois < 5 ans : 1.250 €; 5 ans < 10 ans : 2.500 €; = ou > 10 ans : 3.750 €).

- Nouveau régime applicable aux employés :

Il convient de distinguer trois catégories d'employés, basées sur le niveau de rémunération gagnée :

- rémunération annuelle brute ne dépassant pas 16.100 € (montant à indexer en fonction des coefficients annuels applicables – voir à cet égard loi du 3 juillet 1978 consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée) :
Le délai de préavis est de 3 mois par période de 5 ans entamée.
- rémunération annuelle brute dépassant 16.100 € mais ne dépassant pas 32.200 € (montants à indexer) :
Il s'est agi d'appliquer à cette catégorie un coefficient de convergence (0,97%). Ceci a eu comme conséquence que les délais de préavis des employés concernés doivent être exprimés en jours. Ces délais de préavis sont fixes.

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis (en jours)
------------------------------	-----------------------------

< à 3 ans	91
de 3 ans mais < à 4 ans	120
de 4 ans mais < à 5 ans	150
de 5 ans mais < à 6 ans	182
de 6 ans ou >	30 jours par année d'ancienneté entamée

- rémunération annuelle brute dépassant 32.200 € (montant à indexer) :
Les délais de préavis peuvent être fixés par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service. Ils ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux délais applicables à l'employé dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 16.100 €. A défaut de convention, les délais applicables à l'employé dont la rémunération annuelle brute dépasse 16.100 € mais ne dépasse pas 32.200 € sont applicables.

Selon la Cour constitutionnelle belge, « la loi du 12 avril 2011 (, précitée,) modifie substantiellement les délais de préavis et témoigne de la volonté du législateur de poursuivre, par étapes, l'harmonisation du statut des employés et des ouvriers ». Ce pas en avant vers une harmonisation des statuts ouvriers et employés, distinction ancienne imprégnant le droit du travail belge dans divers aspects, doit toutefois être poursuivi, la même Cour constitutionnelle ayant, dans un arrêt du 7 juillet 2011 (n° 125/2011), considéré, en ce qui concerne notamment les délais de préavis de licenciement, que la différence entre les ouvriers et les employés était anticonstitutionnelle. Les règles applicables en la matière devraient dès lors subir de profondes modifications dans le futur.

2) Mesures d'exécution

Des arrêtés royaux sectoriels fixent les délais de préavis dont bénéficient certains ouvriers licenciés. Beaucoup de ces règlements ont été revus en 2011 et 2012 suite à l'adoption de la loi du 12 avril 2011, précitée, qui invitait aussi les secteurs concernés à réexaminer les délais de préavis applicables. Les partenaires sociaux, à l'origine des propositions d'arrêtés royaux, ont souvent opté pour une augmentation desdits délais. La liste complète des arrêtés royaux concernés est disponible sur le site Internet du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be > thème « contrats de travail » > liste des régimes sectoriels en matière de préavis pour les ouvriers.

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Le Comité demande des précisions concernant les délais de préavis pratiqués, par exemple, dans le secteur d'hôtellerie.

Dans le secteur ho.re.ca (hôtels, restaurants, cafés), il faut noter l'adoption de l'arrêté royal du 4 mars 2012 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302). Cette réglementation est applicable à tous les ouvriers du secteur, quelle que soit la date de début d'exécution de leur contrat de travail.

D'autre part, un arrêt prononcé par la Cour constitutionnelle le 7 juillet 2011 (n° 125/2011) a considéré, en ce qui concerne notamment les délais de préavis, que la différence entre les ouvriers (dont les délais de préavis en cas de licenciement sont globalement plus courts) et les employés (dont les délais de préavis en cas de licenciement sont globalement plus longs) était anticonstitutionnelle. Les règles applicables en la matière devraient dès lors subir d'importantes modifications dans le futur. Il ne paraît donc pas nécessaire de fournir des explications complémentaires détaillées à propos des dispositions actuellement applicables. Ces dernières sont du reste amplement décrites sur le site Internet du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be > thème « contrats de travail » > informations générales > fin du contrat de travail.

3. Réaction aux conclusions de non-conformité

A propos de la conclusion de non-conformité relative à l'article 4, § 4, le gouvernement rappelle que les règles légales en ce qui concerne les délais de préavis seront profondément revues dans le futur en raison d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, n° 125/2011 (cf. *supra*). L'Etat belge ne manquera pas de tenir le Comité informé des modifications législatives intervenues, lesquelles sont toujours en cours de développement.

Paragraphe 5 – Limitations de retenues sur salaires

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives aux retenues sur rémunération sont contenues dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (spéc. art. 23 à 35) et dans le Code judiciaire (art. 1408 à 1412^{quater}, spéc. art. 1409). Durant la période de référence, une seule modification est intervenue. A cet égard, l'article 12 de la loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses (consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée) a complété l'article 1409 du Code judiciaire de manière à ce qu'il prévoit l'insaisissabilité des titres-repas.

2) Mesures d'exécution

Aucune mesure d'exécution n'a été prise durant la période de référence.

Article 5 – Droit syndical

Activités syndicales

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'évolution

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-1 et XVIII-1), le Comité s'est également enquis de la protection offerte par la législation plus spécialement axée sur la discrimination antisyndicale dans les domaines autres que le recrutement et le licenciement. Le Comité demande si le projet de loi susmentionné couvrira également d'autres aspects de l'emploi, comme les promotions, et s'il offrira une indemnisation appropriée.

1. Champ d'application matériel de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination

1. L'objectif de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après la loi du 10 mai 2007) est de créer, dans différents domaines, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur différents critères, dont la conviction syndicale.

A l'origine, la loi du 10 mai 2007 ne visait pas ce critère. Elle a été annulée partiellement pour ce motif par la Cour constitutionnelle, par un arrêt du 2 avril 2009.

Suite à cet arrêt, la loi du 10 mai 2007 a été modifiée par les articles 107 et 108 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses afin d'ajouter la conviction syndicale à la liste des critères protégés.

2. La loi du 10 mai 2007 s'applique dans de nombreux domaines :

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- les avantages sociaux;
- les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- les relations de travail;
- la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

3. En ce qui concerne les relations de travail, la loi du 10 mai 2007 vise tout type de relations de travail :

- travail salarié ou indépendant ;
- dans le secteur privé ou public ;
- contrat de travail ou statut ;
- contrat de stage, d'apprentissage, de formation, d'immersion professionnelle, convention de premier emploi.

Elle concerne toutes les étapes de la relation de travail, de l'offre d'emploi jusqu'à la rupture.

En effet, selon son article 5, § 2, la loi s'applique aux conditions pour l'accès à l'emploi (notamment, l'offre d'emploi, les critères de sélection, de recrutement et de promotion), aux conditions de travail et de rémunération, aux conditions et modalités de la rupture (en ce compris les mesures prises suite à la cessation de la rupture).

Concernant les conditions de travail, l'article 5, § 2, 2°, énumère une longue liste de thèmes entrant dans cette notion, en précisant, en outre que cette liste n'est pas exhaustive : salaire, horaires, vacances annuelles, crédit-temps, différents types de congé, bien-être, etc.

On peut dès lors constater que l'interdiction de discrimination doit être respectée dans tous les aspects de la relation de travail.

II. Mécanismes d'indemnisation et de protection de la victime d'une discrimination

La loi du 10 mai 2007 instaure plusieurs mécanismes d'indemnisation et de protection de la victime d'une discrimination.

1. La victime peut demander une indemnisation pour le préjudice subi.

Elle peut réclamer, selon son propre choix, une indemnité correspondant au dommage réellement subi ou une indemnité forfaitaire.

L'indemnité forfaitaire pour le dommage matériel et moral subi suite à une discrimination survenue dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute.

2. La victime peut également introduire une action devant le Président du Tribunal en vue de faire cesser cette discrimination.

Dans ce cas, si le Président constate l'existence d'une discrimination, il ordonne à l'auteur de ce comportement discriminatoire d'y mettre fin.

Si elle le demande, la victime peut également prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire décrite ci-dessus.

3. Il existe un mécanisme de protection spécifique pour les victimes d'une discrimination dans le cadre des relations de travail : le travailleur qui dépose une plainte pour discrimination auprès des autorités compétentes (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise) ou qui introduit une action en justice est protégé contre des représailles éventuelles.

Pendant un délai de douze mois débutant au moment de l'introduction de cette plainte, l'employeur ne peut le licencier ou modifier ses conditions de travail, sauf s'il prouve que cette mesure n'a aucun lien avec cette plainte.

Dans l'hypothèse d'une action en justice, cette période protection est beaucoup plus longue : elle dure pendant toute la durée de la procédure et prend fin trois mois après que la décision intervenue soit définitive.

Si l'employeur met fin au contrat de travail malgré cette interdiction, le travailleur peut demander sa réintégration.

Si l'employeur ne donne pas suite à cette demande, il devra payer une indemnité correspondant au dommage réellement subi ou une indemnité forfaitaire équivalant à six mois de rémunération brute.

Dans certaines hypothèses, l'indemnité sera due même si le travailleur n'a pas demandé sa réintégration.

Les personnes qui interviennent comme témoin dans le cadre de ce litige sont également protégées contre le licenciement.

4. Dans le cadre d'une action en justice, la charge de la preuve est renversée : si la victime invoque des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination.

Article 6 – Droit de négociation collective

Paragraphe 1 – Consultation paritaire / Paragraphe 2 – Procédures de négociation

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'évolution

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTIONS DU COMITÉ

§1 Dans le secteur privé, le Comité note qu'au 1 janvier 2009, le dialogue social sectoriel demeure le principal niveau de négociation, se déroulant dans 174 organes paritaires (103 commissions paritaires et 71 sous-commissions paritaires). Le rapport informe que la simplification et la modernisation du paysage de ces commissions paritaires constituent l'une des priorités stratégiques du Gouvernement. Le Comité demande que le prochain rapport rende compte des changements éventuels qui auront été introduits.

§2 Le Comité demande que le prochain rapport contienne un exposé complet et actualisé de la situation en droit et en pratique pour ce qui concerne les procédures de négociation collective dans les secteurs privés et publics.

I. **CONCERTATION SOCIALE SECTEUR PRIVÉ 2008 – 2011**

A. CADRE GÉNÉRAL

En Belgique, la concertation sociale s'organise de manière coordonnée, en cycles de concertation de deux ans. La concertation interprofessionnelle est régie par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*Moniteur belge* du 01.08.1996).

L'objectif de cette loi est de limiter l'évolution des salaires à celle des « Etats-membres de référence », à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. A cet effet, la procédure suivante a été élaborée, où les partenaires sociaux jouent le premier rôle et les pouvoirs publics peuvent intervenir par la suite.

Dans une première phase, le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil Central de l'Economie (CCE) jouent un rôle dans la détermination de la situation réelle de l'économie belge et le jalonnement de la base de la concertation sociale. Tous les deux ans, le CNT et le CCE publient un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et des coûts salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence. De plus, le CCE établit chaque année, avant le 30 septembre, un rapport technique sur la marge disponible pour l'évolution des coûts salariaux, sur la base de l'évolution des deux années précédentes ainsi que de l'évolution des coûts salariaux attendue dans les Etats-membres de référence. Ce rapport est communiqué au Gouvernement, au Parlement et aux partenaires sociaux.

Dans une deuxième phase, les partenaires sociaux intersectoriels entrent en négociation. Ces négociations peuvent aboutir à un accord intersectoriel. Il s'agit d'un accord de programmation politique qui doit ensuite être mis en œuvre aux différents niveaux (intersectoriel, sectoriel, entreprise). Si les partenaires sociaux intersectoriels ne parviennent pas à conclure un accord, le Gouvernement entreprend une tentative de médiation. Si cette tentative aboutit à un résultat, ce résultat peut être formalisé en une convention collective de travail intersectorielle, conclue au sein du Conseil national du Travail. A défaut d'un accord entre les partenaires sociaux et le Gouvernement, ce dernier peut fixer lui-même la marge pour l'évolution des coûts salariaux, par le biais d'un arrêté royal. La loi stipule que, quelle que soit l'évolution du coût salarial, l'indexation conventionnelle des salaires et les augmentations barémiques contractuelles sont garanties. La marge établie pour l'évolution du coût salarial constitue donc le cadre dans lequel s'effectuent les négociations pour la conclusion de conventions collectives de travail aux différents niveaux.

B. LA CONCERTATION INTERPROFESSIONNELLE

Durant la période 2008 – 2011, la Belgique a connu deux cycles de concertation sociale:

I. Période 2009 – 2010

Pour cette période, les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel en date du 22 décembre 2008. Les lignes de force de cet accord étaient les suivantes :

- Pour 2009 – 2010, une enveloppe de 250 euros par travailleur, à concrétiser par le biais de négociations aux différents niveaux. De cette enveloppe, 125 euros pouvaient déjà être affectés en 2009.
- L'intervention patronale dans les abonnements de transport en commun pour les déplacements entre domicile et lieu de travail est portée à 75 %.
- La réduction des charges fiscales pour les employeurs dans le cadre du travail en équipes et du travail de nuit ainsi que du nombre d'heures supplémentaires donnant droit à été majorée.
- Les systèmes de mesures en faveur de l'emploi ont été harmonisés et simplifiés.
- Certaines indemnités sociales dans les secteurs des pensions, de la maladie et invalidité, du chômage, des maladies professionnelles et des accidents du travail, ont été adaptées.

II. Période 2011 – 2012

Pour cette période, un projet d'accord interprofessionnel a été conclu le 18 janvier 2011. Finalement, le projet d'accord n'a pas été approuvé par la base de deux organisations représentatives des travailleurs et donc l'accord définitif n'a pas pu être signé.

En application de la procédure prévue par ladite loi du 26 juillet 1996, le Gouvernement a fixé, par arrêté royal du 28 mars 2011 (MB 01.04.2011), la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour les années 2011 et 2012, à 0,3 %. Les cct sectorielles pour lesquelles la force obligatoire était demandée ont été contrôlées par l'administration, afin de vérifier que ces cct n'excédaient pas la marge salariale par branche d'activité. Le résultat final fut qu'aucune cct ne s'est vu refuser la force obligatoire.

C. NIVEAU INTERSECTORIEL: CONCERTATION AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Les négociations intersectorielles ont menées au sein du Conseil national du Travail et peuvent déboucher sur des avis ou des conventions collectives de travail.

Durant la période du rapport, le Conseil national du Travail a conclu 30 conventions collectives de travail. Ces conventions portaient tant sur des matières techniques (modifications de conventions existantes) que sur l'introduction de nouvelles mesures. Parmi cette dernière catégorie, notons les accords suivants:

- a) Convention collective de travail n° 94 concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2008-002532.pdf>)
- b) Convention collective de travail n° 25 ter modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (prévoit l'obligation, pour les entreprises, de vérifier la neutralité de genre des systèmes d'évaluation des fonctions et classification des fonctions et l'extension de la notion de salaire aux indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale) (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2008-004369.pdf>)
- c) Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2008-006024.pdf>)
- d) Convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques (octroi, par les employeurs, de chèques en vue de l'achat de produits écologiques. Ces chèques bénéficient d'un régime fiscal favorable) (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2009-001937.pdf>)
- e) Convention collective de travail n° 100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2009-001937.pdf>)
- f) Convention collective de travail n° 101 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2010-009599.pdf>)

- g) Convention collective de travail n° 102 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice (<http://www.emploi.belgique.be/CAO/300/300-2011-008592.pdf>)

D. NIVEAU SECTORIEL ET DE L'ENTREPRISE

I. Structures

La concertation sociale sectorielle s'effectue au sein des commissions et sous-commissions paritaires. Ces organes sont institués par les pouvoirs publics à la demande des partenaires sociaux représentatifs. Chaque commission ou sous-commission paritaire dispose d'un champ de compétence couvrant une branche d'activité déterminée. Ces (sous-)commissions sont composées paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des organisations représentatives des travailleurs de la branche d'activité concernée. Chaque organe est présidé par un conciliateur social qui est fonctionnaire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les principales missions de ces (sous-)commissions consistent à rendre possible la concertation sociale, promouvoir la conclusion de conventions collectives de travail, prévenir et résoudre les conflits sociaux et mener à bien certaines missions légales.

Le tableau suivant donne un aperçu du nombre de commissions, de leur composition et du nombre de réunions:

Organes, membres,réunions	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. Nombre d'organes paritaires	178	177	177	172	174	172	172	171
1.1. Dont commissions paritaires	99	99	100	99	103	103	102	101
1.2. Dont sous-commissions paritaires	79	78	77	73	71	69	70	70
2. Nombre de mandats aux organes paritaires	5.740	5.828	5.768	5.652	5.572	5.532	5.472	5.468
2.1. Dont occupés par des hommes	4.824	4.824	4.720	4.569	4.476	4.373	4.299	4.266
2.2. Dont occupés par des femmes	916	1.004	1.048	1.083	1.096	1.159	1.173	1.202
2.3. Taux de représentation de femmes (femmes / mandats en %)	15,96	17,23	18,17	19,16	19,67	20,95	21,44	21,98
3. Nombre de personnes occupantes les mandats	3.087	3.063	3.049	3.017	2.979	2.981	2.978	3.002
3.1. Dont des hommes	2.562	2.513	2.476	2.429	2.370	2.344	2.315	2.306
3.2. Dont des femmes	525	550	573	588	609	637	663	696
3.3. Taux de représentation de femmes (femmes / personnes en %)	17,01	17,96	18,79	19,49	20,44	21,37	22,26	23,18
3.4. Dont des représentants d'employeurs	2.061	2.044	2.036	2.006	1.961	1.955	1.938	1.956
3.5. Dont des représentants de travailleurs	1.026	1.019	1.013	1.011	1.018	1.026	1.040	1.046
4. Nombre de réunions des organes paritaires	1.595	1.971	1.579	1.770	1.691	1.976	1442	1635
4.1. Dont réunions plénières	617	857	633	941	782	1.086	697	913
4.2. Dont réunions de conciliation	410	526	434	379	358	382	302	306
4.3. Dont autres réunions	568	588	512	450	551	508	443	416

Source: Direction générale des relations collectives de travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Aucune réforme fondamentale des structures de la concertation sociale sectorielle n'a encore été réalisée. Les raisons sont de deux ordres. D'une part, une (sous-)commission paritaire opérationnelle (c.-à-d. au sein de laquelle des négociations ont lieu et des cct sont conclues) est le résultat d'un équilibre entre les décisions du Gouvernement et celles des partenaires sociaux concernés. Les pouvoirs publics peuvent instituer une commission paritaire mais ne peuvent obliger les organisations

patronales et syndicales à se porter candidates à la représentation. La décision de réformer des organes paritaires doit, par conséquent, être portée par les partenaires sociaux, ce qui requiert de longues négociations afin d'évaluer et faire accepter l'impact d'une telle réforme. D'autre part, la Cour Constitutionnelle a estimé, dans son arrêt du 7 juillet 2011⁹, que certains articles de la loi sur les contrats de travail, qui établissaient une différence entre ouvriers et employés, étaient inconstitutionnels. La Cour a stipulé que les conséquences de ces dispositions de loi étaient maintenues jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et, au plus tard, jusqu'au 8 juillet 2013. L'obligation d'adapter le statut de droit du travail des ouvriers et des employés peut aussi avoir une répercussion sur les structures de la concertation sociale. Dans de nombreux secteurs, la concertation sociale est encore menée dans des commissions distinctes pour ouvriers et employés. Une harmonisation du statut aura donc probablement un impact sur les commissions paritaires. C'est la raison pour laquelle l'harmonisation prévue des commissions n'a pas encore été effectuée.

Au niveau de l'entreprise, la concertation sociale s'effectue principalement au sein des conseils d'entreprise et des comités de prévention et de protection au travail et les négociations sociales en vue de la conclusion de conventions collectives de travail sont menées par les délégués syndicaux.

Tous les quatre ans, au sein des entreprises, ont lieu les élections sociales pour l'institution et le renouvellement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Ces élections ont été organisées en 2008.

Un conseil d'entreprise doit être institué dans toutes les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs.

Lorsqu'un conseil a été institué lors des élections précédentes et que le nombre de travailleurs est, entretemps, descendu en dessous de 100 mais est resté supérieur à 50, ce conseil doit être renouvelé. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au CPPT.

Un CPPT doit être institué ou renouvelé dans toutes les entreprises qui occupent habituellement 50 travailleurs.

Par entreprise, il faut entendre aussi bien les entreprises du secteur privé ayant une finalité économique et commerciale que les entreprises sans but lucratif comme les services sociaux et de santé.

Suite aux élections de 2008, ont été mis en place :

- 3.844 conseils d'entreprises, ce qui concerne 1.398.299 travailleurs ;
- 6.593 CPPT, ce qui concerne 1.583.026 travailleurs.

Le taux de participation à ces élections s'élève à un peu plus de 70 %.

Ce taux de participation important démontre le grand intérêt des travailleurs pour ces élections.

Il constitue, en outre, un gage de légitimité de ces organes de concertation.

II. *Adaptation des structures de la concertation sectorielle*

La période concernée a vu s'opérer une série d'adaptations importantes dans la structure des commissions et sous-commissions paritaires.

Chaque branche d'activité ressortit en principe à la compétence d'une commission paritaire (parfois une commission distincte pour les ouvriers et les employés). Une branche d'activité qui ne relève pas

⁹ <http://www.const-court.be/public/f/2011/2011-125f.pdf>

d'une commission spécifique, ressortit à la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers n° 100 (CP 100) et la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés n° 218. La CP 100 a été instituée en 1974 mais n'a pas pu être composée en raison de dissensions entre les partenaires sociaux quant à la représentativité des organisations qui devaient y siéger. Une solution a été trouvée en mars 2008 et cette commission, qui regroupe environ 23.000 travailleurs et plus de 8.000 employeurs, a pu débiter des négociations sociales. Ces négociations ont débouché sur la conclusion de 14 cct sectorielles, portant notamment sur le salaire minimum, la formation professionnelle, la création d'un fonds de sécurité d'existence et la mise sur pied d'un régime de prépension.

Afin de préserver l'autonomie mutuelle des partenaires sociaux, les organisations patronales et syndicales qui satisfont aux critères légaux de représentativité¹⁰ ont été exclues du champ de compétence des commissions et sous-commissions paritaires. Elles ressortissent néanmoins à la compétence du Conseil national du Travail et les cct qui y sont conclues leur sont applicables. En outre, ces organisations peuvent aussi conclure des cct pour leurs travailleurs.

Suite aux changements intervenus dans les structures des entreprises et dans la réglementation européenne, la concertation sectorielle dans le secteur de la navigation aérienne a été adaptée. La Commission paritaire du transport et de la logistique n° 140 est devenue compétente pour les ouvriers chargés de l'assistance en escale dans les aéroports. Les employés de ces entreprises relèvent de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique n° 226. Par ailleurs, la Commission paritaire de l'aviation commerciale n° 315 est compétente pour les activités suivantes :

- 1° réparation, assistance technique, maintenance technique ou révision d'aéronefs si l'activité est principalement exercée pour le compte des compagnies aériennes;
- 2° réparation ou révision de composants ou de moteurs d'aéronefs si l'activité est principalement exercée pour le compte de compagnies aériennes;
- 3° formation à la maintenance, la réparation, la révision, le pilotage ou le service à bord d'aéronefs conformément aux règles régissant l'aviation internationale et dans le cadre des normes qualitatives établies.
- 4° les entreprises qui exploitent des aéroports.

En Belgique, l'organisation de l'enseignement relève de la compétence exclusive des Communautés française, flamande et germanophone. Cette compétence inclut aussi la fixation du statut social des enseignants et la concertation sociale entre les établissements d'enseignement et ce groupe de travailleurs. Les conditions de travail et de rémunération du personnel de maîtrise, gens de métier et de service de l'enseignement libre ont toujours été négociées, au niveau fédéral, au sein de la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre n° 152 et la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné n° 225. La question s'est posée de savoir si ces commissions paritaires étaient encore compétentes pour conclure des cct pour ces employeurs et ces travailleurs. Dans le cadre d'une modification prévue du champ de compétence des deux commissions concernées, le Conseil d'Etat a estimé que l'autorité fédérale était encore compétente pour régler les relations individuelles et collectives de travail de ce groupe de travailleurs, tant que les Communautés n'auront pas mis sur pied des réglementations spécifiques.¹¹

In fine, un organe de concertation sectoriel a été créé pour une nouvelle catégorie de travailleurs. La Commission paritaire pour les professions libérales n° 336 a été instituée et est compétente pour:

1. les professions libérales, pour autant qu'elles ne ressortissent à aucune commission paritaire spécifique.

On entend par profession libérale: toute activité professionnelle indépendante de prestation de services ou de fourniture de biens, qui ne constitue pas une entreprise commerciale ou une entreprise artisanale visée par la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, modernisation du registre de commerce, création de guichets d'entreprises agréés et portant diverses dispositions et qui n'est pas visée par la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, à l'exclusion des activités agricoles et d'élevage;

¹⁰ Art. 3, Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *MB* 15 janvier 1969.

¹¹ *MB* 17 août 2011

2. et les prestataires de services, qui sont compris dans le champ de compétence de la loi-cadre du 24 septembre 2006 sur le port du titre professionnel d'une profession intellectuelle prestataire de services et sur le port du titre professionnel d'une profession artisanale, pour autant qu'ils ne ressortissent à aucune commission paritaire spécifique et qu'ils n'accomplissent pas d'actes de commerce.

Cette commission a déjà conclu cinq cct, portant sur le salaire garanti et le pouvoir d'achat, l'organisation du temps de travail, les initiatives de formation et l'institution d'un fonds de formation.

III. Résultats de la concertation sociale

La concertation sociale aux niveaux intersectoriel et sectoriel débouche principalement sur des cct qui, dans plus de 90% des cas, sont rendues obligatoires par l'autorité.

De nombreuses conventions sont également conclues au niveau des entreprises. Dans le cadre de la hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail, les dispositions de ces conventions ne peuvent pas créer de régimes moins favorables aux travailleurs.

Par ailleurs, en 2008, un accord entre le législateur et les partenaires sociaux intersectoriels a permis la création d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats¹² (plans bonus). Ce régime prévoit que les employeurs peuvent octroyer un bonus lorsque les travailleurs atteignent, au sein de l'entreprise, des objectifs collectifs préalablement fixés. Le montant de ce bonus était limité à 2.200 euros (montant annuel lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation) et soumis à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33 % mais exonéré d'impôt sur le revenu.

L'instauration d'un tel système peut se faire de deux manières. Dans les entreprises dotées d'une délégation syndicale, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur peut décider unilatéralement de l'instauration d'un régime de bonus, par le biais d'un « acte d'adhésion ». Le projet d'acte d'adhésion doit être soumis, pour consultation, aux travailleurs de l'entreprise. Ils peuvent faire part de leurs remarques à l'employeur ou au Contrôle des lois sociales. Ensuite, l'acte d'adhésion doit être déposé à la Direction générale des relations collectives de travail. Avant de pouvoir appliquer le plan bonus, l'acte d'adhésion doit être approuvé par la commission paritaire compétente pour l'entreprise. Si la commission paritaire ne prend pas de décision dans un délai déterminé, la décision est alors prise par le directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution du nombre de conventions collectives de travail par niveau, le pourcentage de force obligatoire et le nombre de plans bonus:

Organes, membres, C.C.T.	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. Nombre de C.C.T. enregistrées	4.207	4.517	3.550	4.755	3.839	6.596	6.059	4.861
1.1. Dont C.C.T. intersectorielles	5	4	4	11	13	11	2	10
1.2. Dont C.C.T. sectorielles	437	999	439	1.307	586	1.295	580	1.376
1.3. Dont C.C.T. d'entreprise	3.765	3.514	3.107	3.437	3.240	5.290	5.477	3.475
2. Nombre de C.C.T. pour lesquelles l'extension de la force obligatoire demandée	401	951	402	1.266	564	1.247	549	1.342
2.1. Pourcentage des C.C.T. intersectorielles et sectorielles enregistrées	90,72	94,82	90,74	96,05	94,16	95,48	94,33	96,83

¹² Loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, MB 31 décembre 2007 ; Arrêté royal du 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, MB 21 février 2008.

3. Plans bonus en application de la CCT n° 90					3.357	3.481	4.129	4.919
3.1. Dont instaurés par C.C.T. d'entreprise					1.076	919	1.062	1.304
3.2. Dont instaurés par actes d'adhésion					2.281	2.562	3.067	3.615

Source : Direction générale des relations collectives de travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

II. CONCERTATION SOCIALE SECTEUR PUBLIC 2008 – 2011

En Belgique, le dialogue social dans le secteur public repose sur une longue tradition de concertation et de négociation. Comme expliqué dans le rapport de 2010 la plupart des membres du personnel des services publics belges relèvent de la loi de 1974 (Loi du 19/12/1974). Cependant, certains services publics relèvent du régime de conventions collectives et des commissions paritaires du secteur privé (principalement des sociétés de transport urbain) et d'autres ont leurs propres réglementations. Ce modèle n'a pas beaucoup évolué.

Mais il faut signaler qu'en 2010, les autorités et les organisations syndicales représentatives dépendant de la loi de 1974 ont conclu un protocole dans le but de consolider l'exercice effectif du droit de négociation collective dans les services publics et de stimuler l'utilisation volontaire de la conciliation pour le règlement des conflits du travail.

Ce protocole (170/1 du 19/04/2010) du Comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A), contient les engagements réciproques des autorités et des syndicats du secteur public concernant le renforcement du dialogue social et la gestion des conflits dans le secteur public. Il prévoit différentes dispositions concrètes concernant le fonctionnement du Comité A, les procédures du dialogue social dans le secteur public et les modalités de la gestion des conflits.

Ce protocole prévoit notamment qu'en cas de conflit, l'autorité concernée et les organisations syndicales représentatives peuvent convenir, de commun accord, de faire appel à un conciliateur spécifique.

La loi du 19/12/1974, qui a été modifiée par la loi du 29/03/2012 portant des dispositions diverses, précise que c'est la Direction Générale des relations collectives de travail auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui est chargée de la concertation sociale dans le secteur public en vue de prévenir, suivre et régler les différends collectifs entre les employeurs et les membres du personnel auxquels la présente loi s'applique (chapitre 5, article 67). L'arrêté royal du 15 août 2012 fixe les conditions de nomination et les missions des titulaires de la fonction de conciliateur social dans le secteur public. Ainsi, la conciliation sociale au sein du secteur public recouvre les missions suivantes (article 1er de l'arrêté royal) :

- la prévention des conflits sociaux et le suivi du déclenchement, du déroulement et de la conclusion de tels conflits ;
- l'exercice de toute mission de conciliation sociale ;
- le soutien aux différents organes de négociation et de concertation créés en application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- l'établissement de tout rapport et étude d'initiative ou sur demande du Comité commun à l'ensemble des services publics de nature à soutenir les travaux de celui-ci ;
- le suivi des directives européennes qui ont un impact sur le service public.

Paragraphe 4 – Actions collectives

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'évolution

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Le gouvernement répète qu'il n'existe pas de législation interdisant le licenciement des grévistes. Toutefois, il considère que le droit belge – tel qu'il est reflété dans la jurisprudence de la Cour de Cassation – offre une protection suffisante aux travailleurs belges. Le Comité souhaite recevoir confirmation que les tribunaux de première instance appliquent régulièrement cette jurisprudence.

Suite à la procédure menée dans le cadre de la plainte collective n° 59/2009 CES, CGSBL, CSC et FGTB c. Belgique, le Gouvernement belge a déjà échangé des arguments relativement à la reconnaissance sans équivoque, par la jurisprudence belge, du droit à l'action collective, dont la grève.

Dans la résolution que le Comité des Ministres a adopté ce concernant le 4 avril 2012, ledit Comité conclut que le droit à l'action collective est reconnu par le Droit belge. Il ajoute que les piquets de grève doivent être compris dans ce droit à l'action collective, pour autant qu'ils soient pacifiques et respectent la liberté des non-grévistes. Le fait que certains juges imposent, dans une procédure en requête unilatérale, des restrictions à la participation à des piquets de grève constitue une limitation du droit à l'action collective. Le Comité constate cependant que cette limitation ne correspond pas aux règles de l'art. 6. Cette jurisprudence est en effet trop peu solide et prévisible, la procédure de «requête unilatérale» offrant en outre trop peu de garanties d'une procédure équitable et conduisant, dans son application, à des restrictions allant plus loin que nécessaire.

Le 1er février, lors de la réunion des Délégués des Ministres, le Gouvernement belge a annoncé qu'il allait étudier les observations de la CEDS en concertation avec les partenaires sociaux.

En exécution de cela, le Ministre de l'Emploi a remis, le 10 mai 2012, le rapport de la CEDS et la résolution du Comité des Ministres au Conseil national du Travail afin que les partenaires sociaux l'étudient en même temps que l'évaluation, demandée en 2008 déjà par le Ministre, du «gentleman's agreement» en matière de grèves.

Le Ministre de la Justice, à son tour, a demandé au Collège des Procureurs généraux, de faire en sorte que le rapport de la CEDS et la résolution soient diffusés au sein de la magistrature.

En ce qui concerne concrètement la question relative à la protection contre le licenciement de grévistes, on peut se référer à la jurisprudence constante considérant la participation à une grève ou à une action collective comme une suspension légale de l'exécution du contrat de travail. Une participation normale à une grève ne peut dès lors constituer une faute justifiant un licenciement pour motif grave. Par contre, certaines circonstances concomitantes peuvent conférer un caractère fautif à la participation, comme la violence envers des personnes ou des biens.

Dans ces cas, la faute individuelle du travailleur peut être sanctionnée, le cas échéant par un licenciement pour motif grave.

Article 21 – Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Champ d'application du personnel

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions légales générales relatives aux droits à l'information et à la consultation sont contenues, en ce qui concerne les conseils d'entreprise, dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (spéc. art. 15 à 28) et, en ce qui concerne les comités pour la prévention et la protection au travail, dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (spéc. art. 48 à 80). La loi du 20 septembre 1948 n'a fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence. La loi du 4 août 1996 a quant à elle été modifiée par une loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée). Cette adaptation vise à assurer la transposition complète de la directive européenne susvisée. Par le biais d'une extension des compétences du comité pour la prévention et la protection au travail en l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, elle garantit à

tout travailleur occupé dans une entreprise comptant entre 50 et 99 salariés un droit complet à l'information et à la consultation dans les domaines économiques et financiers, les domaines sociaux et les changements importants qui affectent la situation des travailleurs et l'emploi.

Sur le plan conventionnel, les droits d'information et de consultation des travailleurs sont, sur un plan général, réglementés par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail. Cet instrument a subi une modification durant la période de référence suite à l'adoption de la C.C.T. n° 9ter du 27 février 2008 (consultable sur <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-009.pdf>). Ces adaptations prévoient, d'une part, un droit du conseil d'entreprise à être informé et consulté préalablement par le chef d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail et, d'autre part, dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, un droit de la délégation syndicale à se voir expliciter certaines informations issues des comptes annuels.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises n'a pas été modifié durant la période de référence.

Même si cet événement succède à la période de référence couverte, le Comité voudra aussi noter l'organisation, en 2012, des dernières élections sociales, conformément aux procédures établies par la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 et la loi du 28 juillet 2011 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2012.

2) Mesures d'exécution

Un règlement particulier a été élaboré dans le cadre des élections sociales de 2012, relatif aux bulletins de vote à utiliser dans les entreprises de travail adaptés et les ateliers sociaux. Il s'agit de l'arrêté royal du 15/02/2012 relatif au modèle de bulletins de vote pour les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327), consultable sur <http://justice.belgium.be/fr/> > législation consolidée.

Une cellule administrative spécifique a été mise en place au sein du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale afin de veiller à la préparation et au bon déroulement des élections sociales de l'année 2012.

3) Données chiffrées et statistiques

	Elections sociales de l'année 2012
Nombre total d'entreprises (au sens de la loi du 20 septembre 1948 et de la loi du 4 décembre 2007)	3.592
Total des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.E.	1.462.019
Total des travailleurs salariés (2012)	3.812.000
Pourcentage des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.E.	38,35 %

	Elections sociales de l'année 2012
Nombre total d'entreprises (au sens de la loi du 4 août 1996 et de la loi du 4 décembre 2007)	6.813

Total des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.P.P.T.	1.686.493
Total des travailleurs salariés (2012)	3.812.000
Pourcentage des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.P.P.T.	44,24%

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Afin de contrôler le respect de l'article 21 de la Charte révisée, le Comité considère que toutes les catégories de travailleurs (tous les salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise et quel que soient la nature de leur statut, la durée du travail et le lieu d'exécution) doivent être prises en compte dans le calcul du nombre de travailleurs employés pouvant bénéficier du droit à l'information et à la consultation. Par conséquent, le Comité demande si telle est la portée de la législation de la Belgique notamment en ce qui concerne le calcul de ces seuils minima.

En ce qui concerne le calcul des seuils applicables pour l'institution des conseils d'entreprises et des comités pour la prévention et la protection au travail, l'Etat belge rappelle avoir déjà indiqué dans un précédent rapport que, sont inclus dans ce calcul, tous les travailleurs occupés au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage (Art. 14, § 1^{er}, 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et art. 49, alinéa 2, 2°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail), sauf :

- le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail » (Art. 6, § 4, 1°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales). Cette exclusion est logique étant donné que le travailleur remplacé est déjà inclus dans le calcul du seuil. Comptabiliser le travailleur qui le remplace reviendrait à opérer une double comptabilisation pour un même poste de travail;
- le travailleur intérimaire qui remplace un travailleur de l'entreprise (Art. 6, § 4, 2°, de la loi du 4 décembre 2007 et art. 25 de la loi du 27 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur en ce qui concerne le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire). Cette exclusion est logique étant donné que le travailleur remplacé est déjà inclus dans le calcul du seuil des effectifs de l'entreprise utilisatrice. Comptabiliser le travailleur intérimaire qui le remplace reviendrait à opérer une double comptabilisation pour un même poste de travail;
- le travailleur employé par une entreprise étrangère et mis à disposition d'un utilisateur belge. Cette exclusion est logique étant donné que ce travailleur n'a conclu aucun contrat de travail avec l'entreprise belge.

QUESTION DU COMITÉ

Le rapport confirme l'existence de divergences entre la loi du 20 septembre 1948 et l'arrêté royal, qui fixent des seuils différents pour la constitution des conseils d'entreprise. Actuellement, la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 dispose que l'obligation concerne les entreprises d'au moins 100 travailleurs. Le Comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation.

Pour les dernières élections sociales de l'année 2012, la loi du 28 juillet 2011 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2012 dispose que, par dérogation à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre

1948, des conseils d'entreprise ne doivent être institués que dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cent travailleurs (Art. 2, alinéa 1^{er}).

Selon les travaux préparatoires de cette loi (Exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Ch. représ., sess. ord., 2010-2011, Doc 53 n°1616/1, pp. 5 et 6, www.lachambre.be), la question du seuil applicable pour l'institution d'un conseil d'entreprise a à nouveau été examinée par les partenaires sociaux à l'occasion de la préparation des élections sociales 2012. Lors de l'élaboration de l'accord interprofessionnel 2011-2012, ces derniers ont convenu de ne pas modifier le seuil de 100 travailleurs, soit celui utilisé à l'occasion des précédentes élections sociales. Il a été pris acte de l'absence de volonté des partenaires sociaux de modifier ce seuil. La fixation actuelle ne comporte aucun engagement pour le futur et devrait faire l'objet d'une évaluation avant les prochaines élections sociales de 2016. La règle de base en la matière reste que l'institution d'un conseil d'entreprise s'impose dans les entreprises occupant en moyenne habituellement au moins 50 travailleurs. La loi du 28 juillet 2011, précitée, se limite à déroger à ce seuil exclusivement pour les élections sociales de l'année 2012.

Article 22 – Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Protection de la santé et de la sécurité

1. Evolution depuis le dernier rapport

L'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail n'a pas subi de modification depuis 2009. La situation est donc inchangée depuis le rapport précédent.

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Le Comité demande si, dans l'hypothèse où l'employeur ne tiendrait pas compte de plusieurs recommandations successives formulées par un comité pour la protection au travail concernant le même point, le refus de l'employeur de suivre lesdites recommandations peut être contesté et, dans l'affirmative, auprès de quelle instance.

En vertu de l'article 19 de l'arrêté royal précité, l'employeur donne le plus rapidement possible une suite conforme aux avis unanimes du comité relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs et pour lesquels le dommage est imminent et il donne une suite appropriée dans le cas d'avis divergents. Il donne suite à tous les autres avis dans le délai fixé par le comité ou, à défaut de délai, dans les six mois au plus tard. L'employeur qui ne s'est pas conformé aux avis, ne leur a pas donné suite ou a opéré un choix parmi les avis divergents, en donne les motifs au comité.

L'employeur a donc une obligation de suivre les avis unanimes du comité relatifs aux risques graves avec dommage imminent. Pour les autres avis, l'employeur est toujours tenu de donner les motifs de son refus de suivre ces avis, de se justifier. Il n'existe pas de procédure particulière lorsqu'il y a plusieurs avis successifs du comité allant dans le même sens mais l'employeur devra se justifier de façon convaincante s'il veut maintenir la paix sociale dans son entreprise.

Notons que dans certains cas prévus par la réglementation, c'est l'accord du comité qui est requis et non l'avis. Citons par exemple la désignation d'un conseiller en prévention au sein du service interne de prévention et de protection au travail : celle-ci nécessite l'accord préalable du comité.

Mise en œuvre

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'évolution

2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

QUESTION DU COMITÉ

Tout travailleur, mais aussi les organisations représentatives des travailleurs, peuvent introduire auprès des tribunaux du travail un recours portant sur un différend relatif à la loi sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou ses décrets d'application. Le Comité demande des informations sur la portée de ladite loi pour ce qui concerne les points couverts par l'article 22.

La loi sur le bien-être a une portée très large. Elle concerne les mesures qui ont trait à :

- la sécurité du travail
- la protection de la santé
- la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
- l'ergonomie
- l'hygiène du travail
- l'embellissement des lieux de travail

- les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les autres points.

Dans ces domaines, via la loi elle-même et ses arrêtés d'exécution, les travailleurs et leurs représentants ont beaucoup de droits. Celui de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail se trouve surtout garanti par l'obligation prévue à l'article 49 de la loi qu'a l'employeur d'instituer, dès qu'il occupe 50 travailleurs, un comité pour la prévention et la protection au travail. A défaut de comité, la délégation syndicale va exercer les missions du comité et à défaut de délégation, les travailleurs eux-mêmes qui participeront directement au traitement des questions relatives au bien-être. Comme dit plus haut, le comité donne son avis sur les questions relatives au bien-être et peut faire des propositions de sa propre initiatives et dans certains cas prévus par la réglementation, il donnera son accord. Il a également le droit à l'information.

Article 26 – Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 – Harcèlement sexuel

1. Evolution depuis le dernier rapport

En 2007, le chapitre relatif au harcèlement au travail de la loi sur le bien-être au travail a été modifié et l'arrêté royal du 11 juillet 2002 a été remplacé par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. L'objectif principal de ces modifications (dans la loi) a été d'accentuer encore davantage la prévention des comportements abusifs au travail. L'obligation d'analyse des risques de l'entreprise a été étendue aux risques psychosociaux dans leur ensemble afin de mettre en exergue des situations de souffrance au travail avant qu'elles n'arrivent au stade de harcèlement moral ou sexuel et d'ensuite prendre des mesures de prévention. Un autre objectif (dans l'arrêté royal) était de préciser les procédures qui doivent être mise en place dans l'entreprise, offertes aux victimes de harcèlement moral ou sexuel, et de préciser le rôle des acteurs dans l'entreprise.

En ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement concernant la prévention du harcèlement sexuel au travail, il y a eu en Belgique des actions dans le cadre plus général des risques psychosociaux au travail. Une grande campagne concernant ces risques psychosociaux au travail dans leur ensemble (c'est-à-dire notamment le stress, la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail) a été lancée en 2012 par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi) afin de sensibiliser le grand public à ces risques. Dans le cadre de cette campagne, des spots télévisés, des dépliants, des affiches chez les médecins généralistes et un site Internet ont été élaborés. Le SPF Emploi édite également régulièrement sur son site internet des publications en matière de harcèlement, souvent suite à des recherches réalisées par des universités. Enfin, des réseaux pour les acteurs de terrain dans ce domaine, les conseillers en prévention aspects psychosociaux et les personnes de confiance ont été mis en place par le SPF Emploi afin de leur permettre d'échanger leurs expériences en matière de harcèlement, de partager des bonnes pratiques, des outils etc., sous la supervision et la coordination d'un animateur.

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

1. Evolution depuis le dernier rapport

1) Cadre juridique général

Les dispositions générales relatives aux droits d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif sont contenues dans la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et les articles 62 à 69 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. Elles n'ont fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

2) Mesures d'exécution

Aucune mesure d'exécution n'a été prise durant la période de référence.

3) Données chiffrées et statistiques

Depuis 2009, le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale a mis au point un outil statistique fiable lui permettant de connaître précisément, à intervalles réguliers, l'ampleur du phénomène des licenciements collectifs en Belgique. Les statistiques dressées en la matière sont consultables sur le site Internet de cette administration www.emploi.belgique.be > thème « restructurations » > statistiques.

ANNEXES

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail

Annee				2009						
CodeLoi	Loi	Code Infraction	Infrac	Regul	Mont_regul	Trav_Regul	Pj	Montant_PJ	Trav_PJ	NbrRes
C132	DUREE DU TRAVAIL	C13201	LIMITES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	58	346089.26	614	19	14333.23	130	138
		C13202	RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	32	667497.88	1557	2	0	7	47
		C13203	REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	455	2736700.41	5109	41	333589.57	371	514
		C13204	HORAIRE DE TRAVAIL FIXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL (A	8	27044.9	27	29	2165	93	52
		C13205	SURCROIT DE TRAVAIL	2	1010	57	0	0	0	4
		C13206	EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES	3	0	8	0	0	0	4
		C13207	PAUSES-TRAVAIL MAX SANS INTERRUPT (ART 38QUATER)	3	0	11	3	0	5	22
		C13208	INTERVALLES DE REPOS (11/35 HEURES CONSECUTIFS)	1	0	10	6	0	4	16
		C13210	AUTRES	36	105167.46	108	0	0	0	49
		Total				598	3883509.91	7501	100	350087.8

Annee				2009					Total
Codesuite				01	02	03	08	09	
Suite				AVERTISSEMENT	REGULARISATION	PRO JUSTITIA	REGULARISATION SANS VISITE	CONSTAT PAR AUTRE SERVICE	
				NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes
C132	DUREE DU TRAVAIL	C13201	LIMITES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	61	54	19	3	1	138
		C13202	RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	13	32	2			47
		C13203	REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	18	448	41	7		514
		C13204	HORAIRE DE TRAVAIL FIXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL (A	15	7	29		1	52
		C13205	SURCROIT DE TRAVAIL	2	2				4
		C13206	EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES	1	3				4
		C13207	PAUSES-TRAVAIL MAX SANS INTERRUPT (ART 38QUATER)	16	3	3			22
		C13208	INTERVALLES DE REPOS (11/35 HEURES CONSECUTIFS)	9	1	6			16
		C13210	AUTRES	13	36				49
		Total				148	586	100	10

Loi : C132

Période du 01janv.2009au 31déc.2009.

Annee				2010						
				Regul	Mont_regul	Trav_Regul	Pj	Montant_PJ	Trav_PJ	NbrRes
CodeLoi	Loi	Code Infraction	Infrac							
C132	DUREE DU TRAVAIL	C13201	LIMITES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	51	116113	783	39	0	106	152
		C13202	RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	27	84601,52	239	0	0	0	45
		C13203	REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	432	3734939,09	5600	67	137562,79	254	520
		C13204	HORAIRE DE TRAVAIL FIXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL (A	7	159	3	26	0	92	56
		C13205	SURCROIT DE TRAVAIL	3	1261	3	0	0	0	3
		C13206	EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES	5	6694	15	0	0	0	5
		C13207	PAUSES-TRAVAIL MAX SANS INTERRUPT (ART 38QUATER)	8	628	12	3	0	8	36
		C13208	INTERVALLES DE REPOS (11/35 HEURES CONSECUTIFS)	5	0	21	2	0	4	12
		C13210	AUTRES	22	151055,64	79	3	0	3	41
Total				560	4095451,25	6755	140	137562,79	467	870

Annee				2010					Total
Codesuite				01	02	03	08	09	
Suite				AVERTISSEMENT	REGULARISATION	PRO JUSTITIA	REGULARISATION SANS VISITE	CONSTAT PAR AUTRE SERVICE	
				NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes
CodeLoi	Loi	Code Infraction	Infrac						
C132	DUREE DU TRAVAIL	C13201	LIMITES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	62	51	39			152
		C13202	RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	18	27				45
		C13203	REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	21	429	67	3		520
		C13204	HORAIRE DE TRAVAIL FIXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL (A	23	6	26		1	56
		C13205	SURCROIT DE TRAVAIL		3				3
		C13206	EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES		5				5
		C13207	PAUSES-TRAVAIL MAX SANS INTERRUPT (ART 38QUATER)	25	8	3			36
		C13208	INTERVALLES DE REPOS (11/35 HEURES CONSECUTIFS)	5	5	2			12
		C13210	AUTRES	16	21	3		1	41
Total				170	555	140	3	2	870

Loi : C132

Période du 01janv.2010au 31déc.2010.

Annee				2011						
CodeLoi	Loi	Code Infraction	Infrac	Regul	Mont_regul	Trav_Regul	Pj	Montant_PJ	Trav_PJ	NbrRes
C132	DUREE DU TRAVAIL	C13201	LIMITES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	52	103906	6143	20	18393	208	121
		C13202	RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	30	106929	9835	5	62127	27	43
		C13203	REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	411	4481411,28	4716	35	906575	524	462
		C13204	HORAIRE DE TRAVAIL FIXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL (A	7	64915	6021	26	0	69	72
		C13205	SURCROIT DE TRAVAIL	1	0	560	0	0	0	3
		C13206	EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES	12	10687	20	0	0	0	12
		C13207	PAUSES-TRAVAIL MAX SANS INTERRUPT (ART 38QUATER)	4	8594	133	4	0	4	20
		C13208	INTERVALLES DE REPOS (11/35 HEURES CONSECUTIFS)	1	0	6000	0	0	0	11
		C13210	AUTRES	36	162061	164	1	0	0	47
Total				554	4938503,28	33592	91	987095	832	791

Annee				2011					Total
Codesuite				01	02	03	08	09	
Suite				AVERTISSEMENT	REGULARISATION	PRO JUSTITIA	REGULARISATION SANS VISITE	CONSTAT PAR AUTRE SERVICE	
				NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes	NbrRes
CodeLoi	Loi	Code Infraction	Infrac						
C132	DUREE DU TRAVAIL	C13201	LIMITES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	49	49	20	1	2	121
		C13202	RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	8	29	5		1	43
		C13203	REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	16	407	35	4		462
		C13204	HORAIRE DE TRAVAIL FIXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL (A	39	6	26		1	72
		C13205	SURCROIT DE TRAVAIL	2	1				3
		C13206	EMBAUCHES SUPPLEMENTAIRES		11		1		12
		C13207	PAUSES-TRAVAIL MAX SANS INTERRUPT (ART 38QUATER)	12	4	4			20
		C13208	INTERVALLES DE REPOS (11/35 HEURES CONSECUTIFS)	10	1				11
		C13210	AUTRES	10	28	1	8		47
Total				146	536	91	14	4	791

Loi : C132

Période du 01janv.2011au 31déc.2011.