

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



**RAPPORT DE LA REUNION AVEC DES REPRESENTANTS DU  
GOUVERNEMENT BELGE SUR LES DISPOSITIONS NON  
ACCEPTÉES DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE  
(ARTICLE 22 DE LA CHARTE DE 1961)**

(Strasbourg, le 3 février 2009)

**Document établi par le Secrétariat**



**Conclusion générale présentée par M. Vandamme, Conseiller général, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale :**

Article 24 : les autorités belges tiennent au système actuel de réglementation. L'absence de l'obligation formelle de licenciement doit être appréciée dans son ensemble. Il n'y a pas de réelle volonté politique de toucher à ce système.

Article 26§2 : le modèle belge est un bon modèle pour d'autres pays, la disposition peut être acceptée

Article 27 : deux paragraphes peuvent être acceptés. Le paragraphe 3 ne peut pas être accepté, car la motivation du licenciement n'existe pas en Belgique.

Article 28 : La législation nationale doit accorder des facilités aux représentants des travailleurs qui doivent être couverts par ce système. Le système belge est bien développé en la matière. Donc la disposition pourrait être acceptée.

Article 19§12 : L'article 19§12 n'impose pas l'apprentissage langue d'origine dans l'enseignement et la Belgique fait beaucoup d'effort dans ce domaine. Cette disposition ne peut toutefois pas encore être acceptée.

Article 23 : c'est un article unique dans le système de protection des droits de l'homme, bâti sur un principe de ressources suffisantes (GRAPA et l'aide sociale). Le système de protection repose sur des services (droit au logement, droit à la santé). Beaucoup de compétences sont dévolues aux communautés, si bien qu'une acceptation de la disposition doit passer par les communautés.

Article 31 : des mesures détaillées ont été prises dans les régions. La région flamande pourrait recommander une acceptation, la région wallonne a fait une présentation. La région de Bruxelles-capitale se retrouve dans la présentation des autres régions. Le système fédéral a également été présenté. La disposition pourrait être acceptée d'un point de vue technique, mais, étant donné qu'elle relève de la compétence des communautés, il faut parvenir à un accord des communautés pour son acceptation.

## **Article 24**

Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;

b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

### **Jurisprudence du CEDS**

***Annexe 1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.***

***2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés:***

***a les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;***

***b les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;***

***c les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.***

***3. Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment:***

***a l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;***

***b le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir un mandat de représentation des travailleurs;***

***c le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;***

***d la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;***

***e le congé de maternité ou le congé parental;***

***f l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.***

***4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la***

***réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.***

Licenciements visés

L'article 24 concerne le «licenciement» c'est-à-dire la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (annexe 1 à l'article 24).

Notion de « salariés »

Tous les salariés liés par un contrat de travail<sup>1</sup> ont le droit à une protection en cas de licenciement. Toutefois, en vertu de l'annexe, les Etats peuvent soustraire les catégories suivantes ou l'une d'entre elles :

- i les salariés engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
- ii les salariés effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable. L'exclusion durant 6 mois, ou 26 semaines, de la protection contre le licenciement des salariés n'est pas considérée comme raisonnable dès lors qu'elle est appliquée indistinctement à tous sans considération des qualifications de l'intéressé ;<sup>2 3</sup>
- iii les salariés engagés à titre occasionnel pour une courte période.

Cette liste est limitative. L'exclusion d'une autre catégorie de salarié est non-conforme à la Charte.<sup>4</sup>

Notion de motif valable

Selon l'article 24, sont considérés comme des motifs valables de cessation du contrat de travail :

- i. les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié

Une peine d'emprisonnement prononcée par voie judiciaire pour des faits liés à l'emploi peut être considérée comme un motif valable. Il en va différemment de la peine de d'emprisonnement prononcée pour des faits non liés à l'emploi laquelle ne peut constituer un tel motif valable que si la durée de la privation de liberté entraîne une impossibilité d'accomplir le travail.<sup>5</sup>

Le licenciement fondé sur l'âge ne peut constituer un motif valable de licenciement, sauf s'il est conforme à un âge valable de départ à la retraite justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Les Etats doivent prendre des mesures appropriées pour assurer la protection de tous les travailleurs contre le licenciement fondé sur l'âge.<sup>6</sup>

Il en est de même du licenciement immédiat en cas d'invalidité permanente. Le Comité a indiqué qu'il tiendra compte pour se prononcer des éléments suivants :

---

<sup>1</sup> Conclusions 2003, Observation interprétative de l'article 24.

<sup>2</sup> Conclusions 2003, Italie, p. 339-344.

<sup>3</sup> Conclusions 2005, Chypre, p. 114-119.

<sup>4</sup> Conclusions 2003, Italie, p. 339-344.

<sup>5</sup> Conclusions 2005, Estonie, p. 218-223.

<sup>6</sup> Conclusions 2007, Observation interprétative de l'article 24, .

- le licenciement immédiat en raison d'une invalidité permanente est-il admis quelle que soit l'origine de la l'invalidité ? en particulier peut-il intervenir en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ?
- le licenciement immédiat en raison d'une invalidité permanente s'accompagne-t-il d'une indemnité de rupture à charge de l'employeur ?
- lorsque l'invalidité permanente laisse subsister la capacité d'effectuer un travail plus léger, l'employeur a-t-il une obligation de réaffectation ? dans l'affirmative, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de la remplir, quelles sont les obligations prévues à titre subsidiaire ?<sup>7</sup>

## ii. certains motifs économiques

Il doit s'agir des motifs fondés « sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ». Le Comité n'a pas encore précisé si la notion de motifs économiques au sens de l'article 24 doit être limitée aux situations de difficultés de l'entreprise ou si elle peut inclure d'autres stratégies de l'entreprise.<sup>8</sup>

Afin d'apprécier dans quelle mesure les motifs considérés dans la pratique comment justifiant un licenciement correspondent aux motifs valables prévus par l'article 24, le Comité examine l'interprétation, décisions et jugements faisant jurisprudence à l'appui, qui est donnée par le juge national à la loi.<sup>9</sup>

L'employeur doit notifier le licenciement au salarié par écrit.

### Interdiction de licencier pour certains motifs

L'annexe à l'article 24 énumère les motifs pour lesquels il est interdit de licencier un salarié.

L'interdiction de licencier pour la plupart de ces motifs est également une condition de la conformité à d'autres dispositions de la Charte :

- discrimination (articles 1§2, 4§3 et 20) ;
- activités syndicales (article 5);
- participation à une grève (article 6§4) ;
- maternité (article 8§2);
- handicap (article 15);
- responsabilités familiales (article 27) ;
- représentation des travailleurs (article 28).

Deux motifs ne sont envisagés que sous l'angle de l'article 24,<sup>10</sup> à savoir :

i. le fait d'avoir déposé une plainte ou d'avoir participé à des procédures engagées contre un employeur, en raison de violation alléguées de législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

Le droit national doit contenir une garantie expresse, dans la loi ou la jurisprudence, contre le licenciement par représailles.<sup>11</sup>

ii. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident. La durée de la protection contre le licenciement peut être limitée dans le temps.<sup>12</sup> Si l'absence perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et qu'il est nécessaire de

<sup>7</sup> Conclusions 2003, Bulgarie, p. 80-86.

<sup>8</sup> Conclusions 2003, France, p. 202-209.

<sup>9</sup> Conclusions 2005, Norvège, p. 610-613.

<sup>10</sup> Conclusions 2003, Observation interprétative de l'article 24.

<sup>11</sup> Conclusions 2005, Estonie, p. 218-223.

<sup>12</sup> Conclusions 2005, Norvège, p. 610-613.

pourvoir au remplacement effectif et définitif du salarié, l'absence peut constituer un motif valable de licenciement. Une protection renforcée doit, s'il y a lieu, être prévue en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.<sup>13</sup>

La liste des motifs prohibés figurant en annexe de l'article 24 n'est pas exhaustive.

### Obligation de réparation

#### *Droit de recours*

Un salarié qui s'estime victime d'un licenciement sans motif valable doit bénéficier d'un droit de recours devant un organe impartial. Dans tous les Etats examinés jusqu'ici un droit de recours est possible devant une juridiction.

S'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, l'organe de recours doit être habilité à examiner la réalité des justifications économiques de la mesure.<sup>14</sup>

#### *Réparation*

Un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement sans motif valable doit se voir accorder une indemnité adéquate ou une autre réparation appropriée. Un système de réparation est considéré comme approprié<sup>15</sup> s'il prévoit :

- l'indemnisation de la perte financière encourue entre la date du licenciement et celle de la décision de l'organe de recours ;<sup>16</sup>
- la possibilité de réintégration du salarié ;
- et/ou une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime.

### **Situation en Belgique**

Le droit belge ne connaît pas la motivation du licenciement. Toutefois, le pouvoir discrétionnaire de l'employeur n'est pas un pouvoir arbitraire de licenciement. L'employeur a le droit de licencier en respectant un préavis, sans fournir de motifs de licenciement. L'employeur peut licencier pour des motifs économiques ou pour faute grave. Pour les employés, il y a la possibilité de saisir le tribunal, mais le tribunal va vérifier uniquement si le préavis a été respecté. Dans les cas de licenciement, le principe indemnitaire existe. La réintégration est une possibilité, mais l'employeur peut la refuser en donnant une indemnisation.

### **Conclusion**

Actuellement, la Belgique ne peut pas accepter cette disposition, car la motivation du licenciement n'existe pas.

---

<sup>13</sup> Conclusions 2005, France, p. 202-209.

<sup>14</sup> Conclusions 2003, Bulgarie, p. 80-86.

<sup>15</sup> Conclusions 2005, Norvège, p. 610-613.

<sup>16</sup> Conclusions 2003, Bulgarie, p. 80-86.

## **Article 26§2**

**« Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. »**

### **Jurisprudence du CEDS**

***Annexe: Il est entendu que cet article n'oblige pas les Parties à promulguer une législation. Il est entendu que le paragraphe 2 ne couvre pas le harcèlement sexuel.***

L'article 26§2 de la Charte reconnaît le droit à la protection de la dignité humaine contre le harcèlement générateur d'un environnement de travail hostile lié à une caractéristique spécifique d'une personne. Les Etats parties sont tenues de prendre toutes les mesures nécessaires sur le plan de la prévention et de la réparation pour mettre les travailleurs à l'abri d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensants dirigés de façon répétée contre eux sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, étant donné que ces actes constituent des comportements humiliants.<sup>17</sup> Cette protection doit comprendre le droit de recours devant une instance indépendante en cas de harcèlement, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas être discriminé pour avoir fait respecter ces droits.<sup>18</sup>

Les victimes de harcèlement moral doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral<sup>19</sup>. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et dissuasif pour l'employeur.<sup>20</sup> S'agissant des procédures, il convient qu'elles assurent à la victime une protection efficace, c'est-à-dire, que l'on permette au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction.<sup>21</sup>

En outre, les Etats doivent mener des campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

### **Situation en Belgique**

Ce paragraphe n'avait pas été accepté lors de la ratification de la Charte révisée en 2001, car la législation relative à la protection contre le harcèlement moral était en cours d'élaboration (ce projet de loi a été déposé à la chambre des représentants en janvier 2002).

---

<sup>17</sup> Conclusions 2005, Observation interprétative de l'article 26§2.

<sup>18</sup> Conclusions 2003, Slovénie, p. 578.

<sup>19</sup> Conclusions 2005, Moldova, p. 531.

<sup>20</sup> Conclusions 2005, Lituanie, p. 419.

<sup>21</sup> Conclusions 2003, Slovénie, p. 576.

La législation belge contient des dispositions très développées au sujet du harcèlement moral. Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comprend des dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. L'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail (...) contient également des dispositions sur le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette législation :

- définit les comportements de violence, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.
- définit les obligations de l'employeur en matière de prévention ;
- impose à chaque employeur la désignation d'un conseiller en prévention spécialisé ;
- décrit la procédure interne à l'entreprise ouverte à tout travailleur qui s'estime victime ;
- décrit les différentes procédures judiciaires et les règles en matière de charge de la preuve ;
- prévoit une protection contre le licenciement du travailleur qui a entrepris certaines démarches pour mettre fin aux faits qu'il estime subir.

L'employeur doit intégrer cette protection dans sa politique de bien-être au travail. Il doit prendre des mesures de prévention et faire cesser le harcèlement moral, le cas échéant. L'employeur doit se faire assister d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail qui fait partie soit du service interne pour la prévention et la protection au travail, soit d'un service externe . C'est un universitaire, psychologue du travail. Il collabore à la mise en œuvre de la prévention dans l'entreprise et analyse les plaintes individuelles des travailleurs . L'employeur peut également désigner des personnes de confiance. Il doit mettre en place une procédure interne dont l'objectif est de trouver des solutions internes, par une conciliation ou par le dépôt d'une plainte vis-à-vis de laquelle le conseiller rendra un avis. L'inspection du travail peut également intervenir et peut exiger de l'employeur qu'il prenne des mesures. La législation développe également les procédures judiciaires parmi lesquelles on trouve l'action en cessation :! Le tribunal peut enjoindre à l'auteur de faire cesser les agissements commis au sein de l'entreprise. La législation prévoit également une protection contre le licenciement du travailleur qui dépose une plainte, qui agit en justice ou qui intervient comme témoin. Depuis l'entrée en vigueur de ce nouveau chapitre Vbis (en juillet 2002), la Division de la Promotion du bien-être au travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a édité de nombreuses brochures, a organisé de nombreuses sessions d'information adressées à des publics divers et a engagé différentes études scientifiques qui ont abouti à des outils concrets pouvant être utilisés par les différents acteurs participant à la prévention du harcèlement sur les lieux de travail.

## **Conclusion**

Il n'y aurait pas de problème pour accepter cette disposition

## **Article 27**

« Toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumises à des discriminations et autant que possible sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales

1. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent à prendre des mesures appropriées:

a) pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles ;

b) pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;

c) pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde.

2. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique

3. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement. »

## **Jurisprudence du CEDS**

L'article 27§1 de la Charte est de donner à ceux qui ont des responsabilités familiales les mêmes chances de trouver, conserver ou retrouver un emploi car ces personnes peuvent rencontrer des difficultés sur le marché du travail en raison de ces responsabilités.

A cette fin, les Etats doivent prendre des mesures pour assurer que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne soient pas discriminés en raison de ces responsabilités et les aider à rester sur le marché du travail, à y entrer ou y retourner, en particulier dans les domaines de l'orientation, de la formation et du recyclage professionnels.<sup>22</sup>

Des initiatives doivent être prises afin d'encourager la formation qui vise à faciliter le maintien et le retour sur le marché de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Toutefois, si la qualité des services généraux de l'emploi est suffisante, il n'est pas nécessaire de mettre en place des services spécialisés pour les personnes ayant des responsabilités familiales.<sup>23</sup>

Les Etats doivent accorder une attention particulière au problème du chômage des travailleurs à temps partiel.

<sup>22</sup> Conclusions 2005, Observation interprétative de l'article 27§1a, voir par exemple Estonie, p. 227.

<sup>23</sup> Conclusions 2003, Suède, p. 681.

L'article 27§1b a pour but de tenir compte des besoins, en termes de conditions d'emploi et de sécurité sociale, des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Des mesures doivent être prises en ce qui concerne la durée du travail et l'organisation du temps de travail, notamment les travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent avoir la possibilité de travailler à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps complet. Ces mesures doivent concerner aussi bien les hommes<sup>24</sup> que les femmes.<sup>25</sup>

La nature des mesures envisagées ne peut être définie unilatéralement par l'employeur mais doit être prévue par un texte contraignant (loi ou convention collective).

Les périodes d'inactivité liées à l'exercice de responsabilités familiales doivent être prises en compte dans le calcul de la pension ou dans la détermination des droits à pension.

Au titre de l'article 27§1c, les Etats doivent développer ou promouvoir des services, en particulier les services de garderie et autres modes de garde d'enfants, auxquels puissent avoir accès les travailleurs ayant des responsabilités familiales.<sup>26</sup>

Pour les Etats qui ont accepté l'article 16, c'est dans le cadre de cette disposition que sont examinés les modes de garde des enfants.

Au regard de l'article 27, les parents doivent en tout état de cause être autorisés à réduire ou interrompre leur activité professionnelle pour cause de maladie grave d'un enfant.<sup>27</sup>

Les responsabilités familiales ne peuvent constituer un motif valable de licenciement.<sup>28</sup>

Les travailleurs licenciés illégalement pour ce motif doivent bénéficier du même degré de protection que celui offert dans les autres cas de licenciement discriminatoire visés à l'article 1§2 de la Charte. En particulier, les tribunaux ou autres instances compétentes doivent pouvoir accorder des indemnités qui soient suffisamment dissuasives pour l'employeur et proportionnées au dommage subi par la victime. Un plafonnement de l'indemnisation n'est donc pas conforme à la Charte.<sup>29</sup>

## **Situation en Belgique**

Communauté flamande : Les personnes voulant réintégrer le marché de l'emploi ont accès à toutes les mesures de réintégration professionnelles. Il existe des crèches pour la garde d'enfants de 0 à 3 ans, soit 145 places pour 1000 enfants. Chaque année, un rapport est publié sur les droits des enfants. Il faut faciliter l'accès aux systèmes de garde aux familles défavorisées afin de mieux combiner vie familiale et vie professionnelle. Il existe des services de proximité adressés à ces familles.

---

<sup>24</sup> Conclusions 2005, Observation interprétative de l'article 27§1b, voir par exemple Estonie, pp. 227-228.

<sup>25</sup> Conclusions 2005, Lituanie, p. 426.

<sup>26</sup> Conclusions 2005, Observation interprétative de l'article 27§10, voir, par exemple, Estonie p. 229.

<sup>27</sup> Conclusions 2005, Norvège, p. 617.

<sup>28</sup> Conclusions 2003, Observation interprétative de l'article 27§3, voir par exemple Bulgarie p. 95.

<sup>29</sup> Conclusions 2005, Estonie, p. 231.

Communauté germanophone : Le Fonds social européen finance un projet de formation d'aide familiale. Cela favorise la réintégration sur le marché du travail des femmes. Il y a une série d'autres projets pour le soutien de réintégration des femmes sur le marché du travail afin de leur permettre de maîtriser les nouvelles technologies. Il y a un réseau adéquat pour l'accompagnement des enfants. Il y a un soutien scolaire le matin à partir de 7h et le soir après les cours. Un nouveau projet est en phase pilote : projet d'accompagnement d'enfants malades par un soutien à la maison. Les parents qui font appel à ce soutien peuvent demander des déductions fiscales. Il y a également une demande d'augmentation d'horaires d'ouverture des crèches.

## **Conclusion**

L'article 27 pourrait être accepté, hormis le paragraphe 3, car la motivation du licenciement n'existe pas en Belgique.

## **Article 28**

**« Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions**

**Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise :**

**a) ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise ;**

**b) ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.»**

## **Jurisprudence du CEDS**

***Annexe: Aux fins d'application de ces articles, le terme «représentants des travailleurs» désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.***

Cette disposition garantit le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et à certaines facilités. Il complète l'article 5 qui confère un droit similaire aux représentants syndicaux.<sup>30</sup>

L'annexe à l'article 28 précise que l'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les Etats peuvent donc instituer différentes catégories de représentants des travailleurs, soit les représentants syndicaux, soit d'autres formes de représentants, soit les deux. Les représentants des travailleurs sont, par exemple, les délégués des travailleurs, le comité d'entreprise, les représentants des travailleurs au conseil de surveillance des entreprises.<sup>31</sup>

La protection doit englober l'interdiction du licenciement lié à la qualité de

<sup>30</sup> Conclusions 2003, Bulgarie, p. 97.

<sup>31</sup> Conclusions 2003, Bulgarie, p. 97.

représentant des travailleurs, ainsi que tout préjudice autre que le licenciement subi dans l'exercice de l'emploi.<sup>32</sup>

Sont considérées comme facilités l'octroi de temps libre rémunéré pour représenter les travailleurs, l'attribution d'une aide financière au comité d'entreprise, la mise à disposition de locaux et matériels pour le comité d'entreprise.<sup>33</sup>

### **Situation en Belgique**

Cette disposition pourrait être acceptée par la Belgique, car les représentants de travailleurs bénéficient d'une protection accrue contre le licenciement. Il resterait la problématique de la réintégration. Si l'employeur peut refuser la réintégration en fournissant une indemnité, l'acceptation de la disposition est possible. Il faut examiner quelles sont les facilités octroyées aux délégués syndicaux. Une certaine protection est prévue.

### **Conclusion**

Le système belge est bien développé en la matière. Donc la disposition pourrait être acceptée.

### **Article 19§12**

**« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent: à favoriser et à faciliter, dans la mesure du possible, l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants. »**

### **Jurisprudence du CEDS**

Au regard du présent paragraphe, les Etats prennent l'engagement de promouvoir et faciliter l'enseignement, à l'école ou dans d'autres structures telles que les associations bénévoles, des langues les plus représentées parmi les migrants présents sur leur territoire.<sup>34</sup> Concrètement, il leur faut promouvoir et faciliter l'enseignement de la langue maternelle lorsque celle-ci intéresse un nombre important d'enfants de migrants.

Il est rappelé que les auteurs de la Charte révisée avaient souhaité assurer un équilibre entre l'apprentissage de la langue du pays de résidence afin d'assurer l'intégration du travailleur migrant et de sa famille et l'apprentissage de la langue de l'Etat d'origine pour les enfants afin qu'ils conservent des liens avec leur pays d'origine et sa culture.

Les paragraphes 11 et 12 ont donc été conçus comme un ensemble même si les Etats parties peuvent les accepter séparément.

### **Situation en Belgique**

---

<sup>32</sup> Conclusions 2003, France, p. 220-221.

<sup>33</sup> Conclusions 2003, Slovénie, p. 584.

<sup>34</sup> Conclusions 2002, Italie p. 109.

Il n'existe pas de base juridique au niveau fédéral. La loi linguistique de 1963 prévoit que dans chaque partie du territoire l'enseignement se fait dans la langue locale.

### Communauté flamande

Selon la Note linguistique du ministre Van den Broeck, l'accent est mis sur une la langue d'instruction, à savoir le néerlandais. De plus, il n'est pas possible d'organiser un enseignement dans les différentes langues des travailleurs migrants en raison de la diversité des langues pratiquées par les familles.

Il existe cependant certains projets, surtout à Bruxelles, pour accompagner des enfants dans leur langue maternelle. Le projet pourrait s'étendre à d'autres langues après une étude sur les résultats obtenus.

### Communauté française

Les écoles qui le souhaitent peuvent proposer des enseignements de langue et de culture étrangère sur demande des parents et en dehors des heures d'enseignement obligatoire.

C'est le cas notamment avec le Maroc, la Turquie, la Grèce, le Portugal, l'Italie et la Roumanie qui rémunèrent des enseignants chargés d'un apprentissage de la langue et de la culture. Des négociations sont en cours avec la Pologne, la Bulgarie et l'Espagne en vue de mettre en place un système similaire.

### Communauté germanophone

Les migrants sont pour la plupart de langue allemande. Sinon, l'apprentissage de la langue de l'Etat d'origine se fait dans la famille.

## **Conclusion**

L'article 19§12 n'impose pas l'apprentissage langue d'origine dans l'enseignement et la Belgique fait beaucoup d'effort dans ce domaine.

## **Article 23**

### **« Toute personne âgée a droit à une protection sociale**

**En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment à**

- permettre aux personnes âgées de demeurer le plus longtemps possible des membres à part entière de la société, moyennant:**
  - a) des ressources suffisantes pour leur permettre de mener une existence décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle ;**
  - b) la diffusion des informations concernant les services et les facilités existant en faveur des personnes âgées et les possibilités pour celles-ci d'y recourir ;**
- permettre aux personnes âgées de choisir librement leur mode de vie et de mener une existence indépendante dans leur environnement habituel aussi longtemps qu'elles le souhaitent et que cela est possible, moyennant:**

- a) la mise à disposition de logements appropriés à leurs besoins et à leur état de santé ou d'aides adéquates en vue de l'aménagement du logement ;
  - b) les soins de santé et les services que nécessiterait leur état ;
- garantir aux personnes âgées vivant en institution l'assistance appropriée dans le respect de la vie privée, et la participation à la détermination des conditions de vie dans l'institution.»

## Jurisprudence du CEDS

L'article 23 de la Charte est la première disposition d'un traité en matière de droits de l'homme qui protège spécifiquement les droits des personnes âgées. Les mesures prévues par cette disposition traduisent, tant par leurs buts que par les moyens de leur mise en œuvre, une conception nouvelle et progressiste de ce que doit être la vie des personnes âgées, ce qui impose aux Parties de concevoir et mener une action cohérente dans les différents domaines couverts. Il s'agit d'une disposition dynamique en ce que les mesures appropriées qu'elle exige peuvent changer au fil du temps conformément à une conception nouvelle et progressiste de ce que doit être la vie des personnes âgées .<sup>35</sup>

L'article 23 recoupe d'autres dispositions de la Charte qui protègent les personnes âgées en tant que membres de la population au sens général, à savoir les articles 11 (droit à la protection de la santé), 13 (droit à l'assistance sociale et médicale) et 12 (droit à la sécurité sociale). L'article 23 exige des Etats la mise en place de dispositifs ciblés sur les besoins spécifiques des personnes âgées.

L'article 23 a pour principal objectif de permettre aux personnes âgées de demeurer des membres à part entière de la société. Les termes « membres à part entière » signifient que les personnes âgées ne doivent souffrir d'aucune mise à l'écart de la société du fait de leur âge. Le droit de participer aux divers domaines d'activité de la société doit être reconnu à toute personne active ou retraitée, vivant dans une institution ou non. Les effets de restriction à la capacité juridique doivent être limités à l'objet de la mesure.

Sur un plan général, des informations ont été demandées sur les politiques que mènent les Etats à l'égard du troisième âge, sur le niveau et l'évolution des dépenses nationales consacrées à la protection sociale et aux services sociaux destinés aux personnes âgées, ainsi que sur les mesures visant à leur permettre de continuer à travailler ou à les y encourager.<sup>36</sup>

Il faut qu'il y ait une législation anti-discriminatoire (ou similaire), tout au moins dans certains domaines, afin de protéger les intéressés contre toute discrimination fondée sur l'âge.<sup>37</sup>

Les personnes âgées ont quelquefois de moindres capacités ou pouvoirs de décision, ou n'en ont aucun; aussi faut-il prévoir, en pareilles circonstances, une procédure d'assistance à la prise de décision.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Conclusions XIII-3, Observation interprétative de l'article 23, p. 470.

<sup>36</sup> Conclusions XIII-5, Finlande, p. 323.

<sup>37</sup> Conclusions 2003, France, p. 197.

<sup>38</sup> Conclusions 2003, France, p. 197.

L'aspect principal du droit à des ressources suffisantes est constitué par les pensions. Les pensions et autres prestations servies par l'Etat doivent être d'un montant suffisant pour permettre aux personnes âgées de mener une « existence décente » et de participer activement à la vie sociale et culturelle. Le Comité compare le montant des pensions avec le salaire moyen et le coût de la vie en général. Les pensions doivent être indexées.<sup>39</sup>

Le Comité examine aussi le coût des transports, le coût des soins médicaux et des produits pharmaceutiques, ainsi que l'existence d'une allocation pour soins à tierce personne versée aux personnes qui s'occupent d'un parent âgé, membre de leur famille.

Le Comité considère que le paragraphe 1b de l'article 23, bien qu'il ne fasse référence qu'aux informations concernant les services et les facilités, présuppose l'existence même de ces services et facilités. Aussi examine-t-il sous l'angle de la présente disposition les services et facilités proprement dits, et non pas seulement la diffusion d'informations les concernant. Il vérifie en particulier l'existence, l'ampleur et le coût des services d'assistance à domicile, des services de proximité, des possibilités d'accueil de jour spécialement adapté aux personnes souffrant de démence et autres maladies connexes, ainsi qu'à tout ce qui est proposé – information, formation et services de relève ou de dépannage, par exemple – aux familles qui s'occupent de parents âgés, en particulier ceux qui sont très dépendants, ou encore aux facilités auxquelles ont accès les personnes âgées en termes de loisirs et d'activités culturelles et éducatives.<sup>40 41</sup>

Les politiques nationales ou locales du logement doivent prendre en considération les besoins des personnes âgées. L'offre de logements qui leur sont destinés doit être suffisante. Les textes de loi et la politique en matière de logement doivent tenir compte des besoins particuliers de cette catégorie de personnes. Des mesures doivent être prises pour favoriser le maintien à domicile, le plus longtemps possible, des personnes âgées – appartements en milieu protégé, logements partagés et primes à l'aménagement du logement.<sup>42</sup>

Dans le cadre du droit à des soins de santé appropriés pour les personnes âgées, l'article 23 exige la mise en place de programmes et services spécialement axés sur ces personnes (en particulier pour les soins infirmiers et soins de santé à domicile), ainsi que l'adoption de principes directeurs en matière de soins de santé pour personnes âgées. Doivent également être prévus des programmes de santé mentale pour l'ensemble des troubles psychiques concernant les personnes âgées ainsi que des services de soins palliatifs appropriés.<sup>43</sup>

La dernière partie de l'article 23§3 porte sur les droits des personnes âgées qui vivent en institution. Il dispose que certains droits doivent être ici garantis: droit à une prise en charge appropriée et à des services adéquats, droit à la vie privée, droit à la dignité personnelle, droit de prendre part à la détermination des conditions de vie

---

<sup>39</sup> Conclusions 2003, France, p. 197.

<sup>40</sup> Conclusions 2003, France, pp. 197-198.

<sup>41</sup> Conclusions 2005, Slovénie, p. 705-706.

<sup>42</sup> Conclusions 2003, Slovénie, p. 568-569.

<sup>43</sup> Conclusions 2003, France, p. 200-201.

dans l'établissement concerné, protection de la propriété, droit de maintenir des contacts personnels avec les proches, et droit de se plaindre des soins et traitements en institution.<sup>44 45</sup>

L'offre de structures d'accueil pour personnes âgées (publiques ou privées) doit être suffisante; la prise en charge doit être d'un coût abordable et des aides doivent être proposées pour couvrir ces frais. Tous les établissements doivent être agréés ou soumis à un régime de déclaration ou d'inspection ou tout autre mécanisme qui assure, en particulier, que la qualité des fournis est adéquate.<sup>46</sup>

D'autres questions telles que les conditions requises en termes de qualifications et de formation des personnels, le niveau de salaires de ces derniers, le placement d'office, les équipements socioculturels et l'imposition de contraintes matérielles sont également examinées dans le cadre de la présente disposition.<sup>47</sup>

L'article 23 doit être accepté dans sa totalité car les paragraphes ne sont pas numérotés.

## **Situation en Belgique**

### GRAPA

L'exposé des motifs de la loi de ratification de la Charte sociale révisée précise que l'article 23 n'a pas été retenu en raison des conditions d'octroi de la Garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA).

Il s'agit d'une prestation en espèces servie aux personnes âgées depuis 2001 et qui a remplacé le Revenu Garanti aux personnes âgées qui avait été instauré en 1969. Cette prestation est non contributive financée par l'impôt.

Elle est servie si la personne n'a pas de ressources car elle n'a pas travaillé ou si elle dispose d'une pension faible en raison d'une trop brève période d'activité. Dans ce deuxième cas, elle s'ajoute à la pension. L'âge de départ à la retraite est désormais de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes ; pour ces dernières, il a été progressivement remonté de 62 à 65 ans).

La GRAPA est versée aux ressortissants belges et a été étendu aux ressortissants des Etats avec lesquels la Belgique a passé des accords de réciprocité notamment le Danemark, la France, l'Irlande, le Luxembourg. Il a été étendu aux ressortissants des Etats liés par le Règlement 1408 soit les Etats membres de UE et de l'EEE.

Les apatrides et les réfugiés ont aussi droit à cette prestation.

De plus, la GRAPA concerne toute personne qui, quelle que soit sa nationalité, a ouvert un droit à pension en Belgique.

Pour bénéficier de cette prestation, il faut résider en Belgique mais il n'est plus prévu de durée minimale de résidence.

---

<sup>44</sup> Conclusions 2003, Slovénie, p. 568-569.

<sup>45</sup> Conclusions 2005, Slovénie, p. 705-706

<sup>46</sup> Conclusions 2005, Slovénie, p. 705-706.

<sup>47</sup> Conclusions 2003, Slovénie, p. 569.

La prestation est individuelle et peut être servie à chacun des cohabitants du ménage mais elle est soumise à conditions de ressources qui tient compte de toutes les ressources du ménage.

La GRAPA est indexée comme les pensions.

Elle n'est donc pas servie actuellement aux ressortissants des Parties à la Charte qui n'entrent pas dans le champ d'application personnel défini ci-dessus.

Cependant, les personnes âgées qui ne peuvent prétendre à la GRAPA peuvent toujours bénéficier de l'aide sociale de leur commune de résidence. Cette aide est d'un montant légèrement inférieur au montant de la GRAPA.

Il est rappelé que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties constitue une exigence de base de la Charte. Il convient donc d'examiner si la combinaison des différentes prestations permet à la situation d'être en conforme à l'article 23.

#### Allocation pour personne âgée handicapée

En ce qui concerne cette allocation, il est envisagé de lever toute condition de nationalité.

#### Communauté flamande

Les mesures en faveur des personnes âgées prises par les communes et les autorités locales sont nombreuses et complexes.

Les centres de services culturels offrent des activités aux personnes âgées.

De plus, il est prévu une aide pour couvrir les soins non médicaux dont le montant sera porté à 130 € par mois à partir de mars et qui s'ajoute à l'aide fédérale pour les soins médicaux.

En matière de logement, l'objectif est de développer un logement approprié en trouvant au cas par cas la solution la plus adaptée (maisons de repos, appartements de service notamment) afin de permettre aux personnes de faire un choix.

En matière de soins, un éventail de choix existe : infirmiers à domicile, garderie, aide à la toilette, centres de repos ou centres permanents. Le but est de développer les soins de santé à domicile grâce à une concertation multidisciplinaire autour du patient.

Une grande importance est attachée à la qualité des services et notamment au respect de la vie privée : chaque service a son propre texte sur la qualité qui traite aussi des droits notamment du droit à la vie privée, du droit à la consultation des usagers et du droit de recours.

#### Région wallonne qui exerce des compétences communautaires

La situation en Wallonie est similaire à celle de la Flandre.

Il existe des services d'accompagnement à domicile, d'accueil de jour, de courts séjours, des maisons de repos.

Au niveau des institutions, on relève une série d'initiatives tels les conseils de résidence, les projets de vie, les projets d'institutions destinés à respecter la dignité des personnes âgées.

La difficulté prévisible au cours des années à venir sera le manque de places en raison du vieillissement de la population.

L'agrément et le financement des institutions relèvent de la région, mais le financement du personnel relève du niveau fédéral.

Une autre difficulté pourrait être l'absence d'aides pour des logements adaptés aux personnes en perte d'autonomie ; une telle aide existe pour les personnes handicapées mais pas au-delà de 60 ans. Le même problème existe en Flandre.

Enfin, 8% du parc de logements sociaux publics est occupé par des personnes âgées grâce à un bail à durée indéterminée. Leur logement est parfois devenu trop grand mais ils le conservent car le loyer correspond en moyenne à 50% du loyer du marché.

Dans la mesure où l'âge moyen d'entrée dans les maisons de repos est de 84/85 ans, la participation des personnes âgées est difficile à organiser et, en pratique, c'est la participation des membres de la famille qui est organisée.

### Communauté germanophone

La mise à disposition de logements appropriés (article 23 2<sup>e</sup> tiret a)) relève de la compétence de la Région wallonne.

En ce qui concerne les résidences de personnes âgées, la politique de prix est surveillée de même que la qualité des soins offerts.

Il existe un service d'information et de conseil indépendamment du lieu d'habitation. Des plans d'aide concrets sont faits pour chaque personne âgée qui sollicite de l'aide en fonction de sa situation personnelle et de ses possibilités financières. Si la santé s'aggrave et que la personne ne peut plus résider chez elle, une place dans une institution est recherchée.

Les membres de la famille peuvent aussi faire partie des conseils de résidence ou des centres parole.

Résidences service dispositif complet d'appel

Il existe un label de qualité pour les résidences de seniors construites par des promoteurs privés.

### **Conclusion**

C'est un article unique dans le système de protection des droits de l'homme, bâti sur un principe de ressources suffisantes (GRAPA et l'aide sociale). Le système de protection repose sur des services (droit au logement, droit à la santé). Beaucoup de compétences sont dévolues aux communautés, si bien qu'une acceptation de la disposition doit passer par les communautés.

### **Article 31**

**« Toute personne a droit au logement**

**1. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées à favoriser l'accès à un logement d'un niveau suffisant**

**2. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées à prévenir et à réduire l'état de sans-abri en vue de son élimination progressive**

**3. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées à rendre le coût du logement accessible aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes»**

### **Jurisprudence du CEDS**

1) Le logement revêt une triple dimension :

- c'est un droit fondamental en tant que tel. A ce titre, il pourrait figurer parmi les premières dispositions de la Charte ;
- c'est le lieu où s'exercent d'autres droits, en particulier le droit à la vie privée et familiale, d'où découle l'importance qu'attache notamment la Cour européenne des droits de l'homme à l'inviolabilité du domicile ;
- c'est enfin une condition à l'exercice d'autres droits encore, dont le droit de vote, le droit à la santé, etc.

2) Le droit au logement s'applique à tous. Il est cependant particulièrement pertinent pour les personnes appartenant aux catégories défavorisées de la population.

De plus, tous les aspects du droit au logement doivent être garantis sans discrimination, notamment à l'encontre des Roms ou gens du voyage.

### **PREMIERE PARTIE - LE CONTENU DU DROIT**

Ce droit comporte des aspects « qualitatifs », « quantitatifs » et financiers.

#### **1) Aspects « qualitatifs » article 31§1**

Pour assurer le droit à un logement décent, la qualité de chaque logement doit être d'un niveau suffisant, afin que soit respectée la dignité des individus qui l'occupent ; le concept de dignité étant, en effet, au cœur de tout droit de l'homme.

Par « logement d'un niveau suffisant », on entend :

- a) un logement salubre, c'est-à-dire un logement qui dispose de tous les éléments de confort essentiels (eau, chauffage, évacuation des ordures ménagères, installations sanitaires, électricité, etc.) et où certains facteurs de risque, tels que le plomb ou l'amiante, sont sous contrôle ;

- b) un logement non surpeuplé, c'est-à-dire un logement dont la taille est adaptée au nombre de membres et à la composition du ménage qui y réside ;
- c) un logement assorti d'une garantie légale de maintien dans les lieux, afin d'assurer que la jouissance du logement ne soit pas seulement provisoire.

## 2) Aspects « quantitatifs » article 31§2

L'objectif est que chacun dispose d'un logement ; ceci implique, en premier lieu, de s'attaquer à l'état de sans-abri par la prévention et par la réduction du nombre de sans-abri.

### *Prévention de l'état de sans-abri*

La prévention consiste à empêcher que des personnes vulnérables soient privées d'abri. A cette fin, en particulier, les risques d'expulsion d'un logement doivent être limités : l'expulsion doit être prévue par des règles suffisamment protectrices des droits des personnes concernées et elle doit être opérée conformément à ces règles. Quand l'expulsion doit survenir, elle doit être exécutée dans des conditions respectant la dignité des personnes concernées.

Par ailleurs, il doit exister des voies de recours juridiques, ainsi qu'une assistance juridique à ceux qui en ont besoin, afin d'assurer une indemnisation en cas d'expulsion illégale.

### *Réduction du nombre de sans-abri*

Les Etats doivent œuvrer pour réduire progressivement le nombre des sans-abri, en vue d'éliminer l'état de sans-abri. Pour diminuer le nombre de sans-abri, des mesures d'urgence s'imposent : elles consistent notamment à leur fournir immédiatement un abri. Le nombre de places doit être suffisant et les conditions de vie dans ces structures d'accueil doivent respecter la dignité des personnes.

Cependant, la fourniture temporaire d'un hébergement, même décent, ne peut être tenue pour une solution satisfaisante et les personnes qui vivent dans de telles conditions doivent se voir proposer un logement d'un niveau suffisant dans des délais raisonnables.

## 3) Aspects « financiers » article 31§3

Une offre de logement d'un coût abordable doit être assurée aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

Un logement est d'un coût abordable lorsque le ménage qui l'occupe peut supporter les coûts initiaux (garantie, loyer d'avance), le loyer courant et les autres frais (charges de fonctionnement, d'entretien et de gestion, par exemple) sur une période de longue durée, tout en conservant un niveau de vie minimum, tel que l'entend la collectivité dans laquelle il évolue.

Cela implique :

- de favoriser la construction de logements, en particulier de logements sociaux qui doivent viser, en particulier, les plus défavorisés ;
- de réduire les délais d'attribution trop longs. Des recours judiciaires ou autres doivent exister en cas de délais d'attribution excessifs ;
- de prévoir, le cas échéant, des aides au logement pour les personnes aux revenus modestes et les catégories défavorisées de la population.

## DEUXIEME PARTIE - LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT

La mise en œuvre des droits relève de la compétence des Etats, qui disposent d'une marge d'appréciation quant à la nature des mesures à prendre pour assurer la garantie effective du droit au logement pour préserver l'équilibre entre l'intérêt général et l'intérêt d'un groupe spécifique, ainsi que pour les choix à faire en termes de priorités de ressources.

La Charte n'a, en effet, pas vocation à imposer un modèle unique que les Etats auraient l'obligation de mettre en œuvre de manière uniforme. Plusieurs solutions existent ; elles correspondent à des traditions nationales différentes et elles ont toute vocation à trouver leur place dans le système européen des droits fondamentaux.

En pratique, cela signifie :

- a) mettre en œuvre des moyens (normatifs, financiers, opérationnels) propres à permettre de progresser réellement vers la réalisation du droit au logement ;
- b) tenir des statistiques précises permettant de confronter besoins, moyens et résultats ;
- c) procéder à une vérification régulière de l'effectivité des stratégies arrêtées, c'est-à-dire de leur impact sur la situation concrète ;
- d) définir des étapes et ne pas reporter indéfiniment le terme des réalisations ;
- e) être particulièrement attentif à l'impact des choix opérés sur l'ensemble des catégories de personnes concernées et, en premier lieu, celles dont la vulnérabilité est la plus grande, en l'occurrence tout particulièrement les familles et les personnes en situation d'exclusion ou de pauvreté.

Les Etats peuvent conférer à des instances fédérées, locales ou régionales la responsabilité d'exercer une fonction donnée ou de travailler en coopération avec des acteurs privés ou associatifs. Ils demeurent cependant tenus, en vertu de leurs obligations internationales, de veiller à ce que ces responsabilités soient correctement assumées et de démontrer que les autorités ayant reçu délégation aient pris les mesures nécessaires en vue d'assurer l'effectivité des actions mises en œuvre pour la réalisation du droit au logement.

### **Situation en Belgique**

Communauté flamande (Présentation Powerpoint en annexe) :

Législation : le droit à un logement décent ressort de l'article 23 de la Constitution belge. En Belgique, la compétence pour le droit au logement incombe aux régions.

Selon l'article 3 du Code d'habitation flamand, le logement doit être adapté aux besoins individuels, doit être de bonne qualité, à un prix raisonnable et fournir des garanties de sécurité de logement.

Disponibilité du logement social location : 140 000 habitations sociales en Flandre, 6% du nombre total de logements. 4000 habitations privées de location dans le secteur social.

Conditions pour accéder à une habitation sociale :

- un faible revenu (17 900 € de revenu pour une personne seule, 26 850 € pour une famille)
- aucun logement en propriété

Une attention spéciale est donnée aux sans-abris

Sécurité des logements sociaux de location : Les locataires sociaux peuvent rester dans leur maison quand leur revenu augmente. Ce sont des contrats à durée indéterminée. Ces contrats à durée indéterminée sont précédés d'un contrat à durée déterminée de deux ans pour montrer l'intégration dans ces logements.

La commune a une politique à l'égard des groupes cibles qui sont, par ex., les sans-abris, les gens du voyage, les personnes âgées et les personnes handicapées. Les problèmes de pauvreté et de bien-être sont examinés.

Qualité de l'habitation : patrimoine du logement social de location, une attention particulière est donnée aux principes d'économie d'énergie et de durabilité du logement. Il existe des services de primes de rénovation, jusqu'à 10 000 € par prime. Des normes de base pour la qualité des logements sont imposées. Il y a environ 1000 maisons qui sont déclarées comme non habitables par an.

Abordabilité financière : le loyer dépend du revenu, maximum de 1-55<sup>ème</sup> du revenu. L'allocation de logement locatif mensuelle s'élève jusqu'à 200 €. Les groupes cibles pour percevoir l'allocation sont les personnes âgées, les sans-abris. Des prêts officiels sont distribués.

Conclusion :

Le droit au logement est garanti par les lois, par l'élaboration d'instruments concrets et par des mesures. Il n'y a aucun obstacle à l'acceptation de l'article 31 d'un point de vue technique. Cela dépend maintenant de la volonté politique.

Région wallonne :

Au niveau fédéral, il reste des compétences en matière de droit au logement. La loi sur les baux à loyer relève de l'autorité fédérale. Une partie importante de la fiscalité immobilière est de compétence fédérale.

Aspect qualitatif : un texte réglementaire contient des critères de salubrité. Il y a peu, un critère supplémentaire a été ajouté, comprenant l'amiante et le plomb ainsi que l'impact des moisissures sur la santé des occupants. Le surpeuplement des logements est également réglementé.

Aspect quantitatif : des initiatives ont été prises pour réduire le nombre de sans-abris. Offre renforcée et coordonnée, des relais sociaux assurent une coordination entre les acteurs concernés. Obligation de créer des logements de transit, entre les sans-abris et le logement social, permet la passerelle vers un logement social. Il existe des allocations au logement pour les personnes nécessiteuses. Il y a 33000 demandeurs de logements sociaux en région wallonne. Il faut augmenter l'offre.

Le droit opposable n'existe pas en tant que tel en Wallonie. Le particulier ne dispose pas de procédure. Est-ce que cette notion de droit opposable est indispensable pour l'acceptation de cette disposition ? Réponse du Service de la Charte : non. La situation de la France est particulière, car il n'y a pas de logements disponibles, même s'il y a une possibilité de saisir le juge.

#### Région de Bruxelles-Capitale.

Bruxelles connaît des problèmes particuliers en raison d'une immigration extra-européenne importante, problème propre à toutes les grandes villes actuellement. Il s'agit principalement des personnes défavorisées bien davantage que des membres de la classe moyenne qui reviendraient en ville. La Région se caractérise par une proportion faible de propriétaires (environ 40% des ménages). Ces dernières années, l'accès à la propriété a été renforcé par des efforts soutenus par le Fonds du Logement et la SDRB (Société de Développement Régional bruxellois) permettant cet accès à environ mille ménages par année. La région encourage la rénovation de l'habitat à travers des primes aux particuliers et des subsides à certaines associations. Un important soutien est réalisé auprès des Agences Immobilières Sociales qui ont pour objectif de rendre accessible une partie du parc locatif privé aux personnes défavorisées, en alternative au logement social. Bruxelles fait respecter les exigences minimales de sécurité, de salubrité et d'équipement du parc locatif par le biais de son nouveau Code du Logement. Ainsi, le service de l'inspection du logement peut s'attaquer à l'insalubrité et infliger des amendes aux propriétaires qui ne respectent pas ces exigences. D'un autre côté, la Région de Bruxelles-Capitale intervient auprès des locataires qui occupent un habitat qui ne correspond pas à ces normes. L'allocation de déménagement-installation et d'intervention dans le loyer est une mesure d'intervention concrète destinée à lutter contre les logements insalubres et aider une population financièrement défavorisée à se reloger, à des conditions abordables, dans un logement salubre et adapté. Finalement, une nouvelle mesure vient étoffer ces aides, une allocation de loyer a été instaurée en vue d'augmenter le parc immobilier pour les personnes démunies. Les locataires de tout logement communal, particulièrement ceux des régies communales peuvent demander le bénéfice de cette allocation loyer, la commune restant le gestionnaire des demandes.

#### Niveau fédéral :

Si les régions sont essentiellement compétentes en matière de logement, des mesures particulières sont également prises au niveau de compétences fédérales.

Trois axes différents ont été utilisés par l'Etat fédéral afin d'améliorer le droit au logement :

### **I. Des mesures d'intégration**

- 1) La notion d'adresse de référence a été mise en place, ce qui permet à une personne sans logement d'avoir un point d'ancrage et de pouvoir bénéficier de ses droits.
- 2) Une subvention est accordée par l'Etat fédéral aux CPAS qui aident les personnes en vue de la constitution d'une garantie locative.
- 3) Le revenu d'intégration au taux isolé est accordé aux personnes qui perdent la qualité de sans-abri.
- 4) l'Etat fédéral incite les CPAS à prendre en charge l'intégration des sans-abri de deux manières : il octroie une subvention majorée et allonge la période de remboursement de la subvention.
- 5) Les personnes qui perdent la qualité de sans-abri et qui acquièrent un logement, ont droit à une prime d'installation.
- 6) Un guide pour les sans-abri a été édité et distribué.

## **II. Des mesures liées à la lutte contre la pauvreté ;**

Des mesures pour la lutte contre la pauvreté sont prises.

La politique belge s'inscrit dans le cadre de la politique européenne et se base sur la déclaration du parlement européen 111-2007 en vue de mettre fin à la situation des sans-abri dans la rue pour 2015. La contribution de la Belgique dans la rédaction des rapports biannuels européens a servi de base à la réalisation d'un plan fédéral de lutte contre la pauvreté et de nouveaux outils ont été créés à cette fin.

## **III. Les mesures dans le cadre de la Politique des grandes villes.**

La Politique des Grandes villes soutient des initiatives locales par le biais de subventions accordées lors de la conclusion de contrats de villes ou de contrats de logements.

Enfin, il n'existe pas de recensement du nombre de sans-abri au niveau fédéral, mais des statistiques sont tenues pour les personnes qui perdent la qualité de sans-abri.

Un document de base étayant les mesures fédérales précitées est joint en annexe. Par ailleurs, de nombreuses informations complémentaires y compris les statistiques, peuvent être obtenues par la consultation du site internet : <http://www.mi-is.be>

### Conclusion

Disposition acceptable d'un point de vue technique

## **Rencontre avec Mme Milquet, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances**

Le secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne, Régis Brillat, présente l'objet du séminaire et les dispositions non acceptées par la Belgique.

### **Madame la Ministre :**

- se limite aux articles 24, 26§2, 27 et 28. Les autres dispositions relèvent des compétences régionales et communautaires.
- relève un vrai problème sur l'article 24, car il impose la motivation des licenciements, ce qui n'existe pas en Belgique. Elle soulève une problématique sur l'organisation du droit du travail. Il est donc difficile, dans l'état actuel des choses, d'accepter cette disposition.
- s'agissant de l'article 26§2, la politique du harcèlement a évolué depuis 5 ans. La loi sur le harcèlement de 2002 et la réglementation sur le harcèlement moral ou sexuel au travail de 2007 permettraient de ratifier l'ensemble de l'article 26.
- article 27, hormis le §3, pourrait être accepté. La seule problématique est le §3, car le licenciement motivé n'existant pas en Belgique, les responsabilités familiales ne peuvent pas constituer un licenciement.
- article 28, le système belge est bien développé en la matière, il pourrait être accepté.

### **Conclusions politiques :**

Des acceptations de dispositions doivent être proposées au niveau politique. Le Gouvernement belge peut procéder à différents processus de ratifications.