



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

12 juin 2017

Pièce n° 1

Forum européen de la jeunesse c. Belgique
Réclamation n° 150/2017

RECLAMATION

Enregistrée au secrétariat le 11 mai 2017

RECLAMATION COLLECTIVE
European Youth Forum v. Belgium
12 mai 2017

Sur la question des stages non rémunérés en Belgique
Violation des articles 4 et 7 de la Charte sociale révisée

Secrétaire exécutive du Comité européen des Droits sociaux
Département de la Charte sociale européenne
Direction générale des Droits de l'Homme et de l'Etat de Droit du Conseil de
l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
France

social.charter@coe.int

European Youth Forum, Rue de l'Industrie 10, 1000 Brussels, Belgium
Tel: + 32 2 793 75 20 | Fax: + 32 2 893 25 80
www.youthforum.org | youthforum@youthforum.org



TABLE DES MATIERES

I. RESUME EXECUTIF	2
II. ADMISSIBILITE	2
La position du Forum européen de la Jeunesse	2
La position de la Belgique	3
III. OBJET DE LA RECLAMATION	4
Le problème des stages non rémunérés	4
Législation belge appropriée	7
IV. DISCUSSION JURIDIQUE	9
Article 4 - Le droit à une rémunération équitable	9
Article 7 - Le droit des enfants et des jeunes à la protection	16
V. CONCLUSION	18

Le Forum européen de la Jeunesse souhaite remercier HEC-NYU EU Public Interest Clinic sans qui cette réclamation collective n'aurait pas pu être présentée.

I. RESUME EXECUTIF

Les jeunes qui entrent dans le marché de l'emploi se trouvent dans une position économique précaire. A travers l'Europe et en Belgique en particulier, ceux qui souhaitent intégrer le monde professionnel sont confrontés au mandat de facto selon lequel pour pouvoir acquérir de l'expérience et établir les connexions qui leur permettront de trouver un emploi professionnel rémunéré à l'avenir, ils doivent faire plusieurs stages¹. Cependant, beaucoup de ces stages sont non rémunérés ou sous-payés; ce qui oblige certains jeunes à puiser dans leurs économies ou à compter sur leurs parents, et exclut entièrement les autres du processus.²

Cette réclamation invite le Comité à considérer la situation légale des stagiaires non rémunérés en Belgique à la lumière de la Charte sociale européenne et à réaliser que la Belgique ne respecte pas la Charte. En particulier, les dispositions de la loi belge qui permettent les stages non rémunérés, et l'absence de mise en vigueur des dispositions qui visent à les restreindre, violent les Articles 4 et 7 de la Charte, qui prévoient respectivement une rémunération équitable et la protection des jeunes.

II. ADMISSIBILITE

A. La position du Forum européen de la Jeunesse

1. Le Forum européen de la Jeunesse (*ci-après le « YFJ »*) est une association internationale sans but lucratif enregistrée en Belgique³ qui détient le statut participatif auprès du Conseil de l'Europe depuis 2009.⁴ Le YFJ a une position par rapport au mécanisme de réclamation collective de la Charte sociale européenne révisée (*ci-après « la charte sociale »*) depuis 2014 et il est habilité à présenter des réclamations collectives pour la période allant du 1 juillet 2014 au 30 juin 2018.⁵ Dans la partie IV, à l'article D du deuxième protocole additionnel, les organisations internationales non gouvernementales qui jouissent d'un statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et sont reprises dans la liste comme ayant qualité pour agir devant le mécanisme ESC/RESC ont le droit de présenter des réclamations collectives au Comité européen des Droits sociaux.

¹ Forum européen de la Jeunesse, « Interns Revealed », p. 27 (« 80% - des stagiaires post-études- ont mentionné l'amélioration de leur CV et de leurs perspectives futures d'emploi comme une motivation pour effectuer un stage »). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_175791.pdf

² Forum européen de la Jeunesse, « Interns Revealed », p. 29

³ Statuts du Forum européen de la Jeunesse
http://www.youthforum.org/assets/2013/07/0010-14FR_European_Youth_Forum_statutes_FINAL_avril2014.pdf

⁴ Conseil de l'Europe, Base de données ONG <http://coe-ngo.org/#/ingo/56a682bd7f63c229362a2fbf>

⁵ Conseil de l'Europe, « Organisations internationales non gouvernementales habilitées à présenter des réclamations collectives » <https://rm.coe.int/16806d4ba0>

2. En outre, à l'Article 3 du protocole additionnel de 1995, les organisations internationales non gouvernementales mentionnées à l'Article 1 (b) peuvent présenter des réclamations par rapport aux questions pour lesquelles elles ont été reconnues comme possédant une compétence particulière.⁶

3. Le YFJ est une organisation faitière de 104 organisations de jeunesse - conseils nationaux de jeunesse et ONG internationales de jeunesse - représentant et défendant les droits et intérêts des jeunes en Europe ainsi que ceux de leurs organisations. Depuis son établissement en 1996, le YFJ a entrepris de nombreuses campagnes et recherches et établi des partenariats avec diverses parties prenantes en vue de promouvoir les droits des jeunes. L'emploi des jeunes est une priorité de longue date pour le YFJ et dans ce contexte il promeut activement les stages de qualité. Aux côtés d'organisations de jeunesse, de syndicats, de membres du Parlement européen et d'autres acteurs de la société civile, le YFJ a élaboré la Charte européenne pour la qualité des stages et des apprentissages (ci-après « la charte pour la qualité »)⁷ qui établit les normes de base auxquelles les pourvoyeurs de stages doivent répondre. Plus de 40 employeurs, et 35 membres du Parlement européen ont signé la charte pour la qualité. En plus de la charte pour la qualité, le YFJ a collaboré avec des employeurs pour développer un guide pour les stages de qualité⁸ qui veut soutenir les employeurs dans la mise en oeuvre de stages de qualité conformément à la charte pour la qualité. En 2011, le YFJ publiait les résultats d'une enquête effectuée sur plus de 3.000 jeunes qui avaient été des stagiaires⁹ et une publication de 2013 sur les emplois de qualité abordait le sujet des stages et apprentissages.¹⁰ En outre, en coopération avec des organisations de stagiaires et de jeunesse, le YFJ a organisé la Journée internationale des Stagiaires en 2015, dirigeant des activités qui responsabilisaient les jeunes pour qu'ils développent des idées pour garantir des stages de qualité et les présentent aux décideurs. Le YFJ continue de travailler sur les stages de qualité et sur les emplois de qualité pour les jeunes.¹¹

B. La position de la Belgique

1. La Belgique a ratifié la Charte sociale le 2 mars 1996. Le document est entré en vigueur le 1 mai 2014.

⁶ <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cdad>

⁷ Forum européen de la Jeunesse, Charte européenne pour la qualité des stages et des apprentissages http://www.youthforum.org/assets/2014/04/internship_charter_FR.pdf

⁸ Forum européen de la Jeunesse, Un guide sur les stages de qualité à l'attention des employeurs http://www.youthforum.org/assets/2015/03/guide_stages_employeurs_FR1.pdf

⁹ Forum européen de la Jeunesse, « Interns Revealed: une enquête sur la qualité des stages en Europe »

http://www.youthforum.org/assets/2013/11/YFJ_InternsRevealed_WEB.pdf

¹⁰ Forum européen de la Jeunesse « Des emplois de qualité pour les jeunes »

https://issuu.com/yomag/docs/yfj_qualityjobs_fr_issuu

¹¹ D'autres informations sur notre travail dans ces domaines ici:

<http://www.youthforum.org/quality-internships/> et <http://www.youthforum.org/quality-jobs/>

2. La Belgique a ratifié le protocole additionnel à la Charte sociale prévoyant un système de réclamations collectives le 23 juin 2003. Il est entré en vigueur le 1 août 2003.
3. Cette réclamation est soumise par écrit à l'Article 4 du protocole additionnel et elle a trait aux Articles 4 et 7 de la Charte sociale. Ces dispositions ont été acceptées par le gouvernement défendeur après ratification de la Charte sociale.

III. OBJET DE LA RECLAMATION

Cette section présente les problèmes que posent les stages non rémunérés et les statistiques qui fournissent les preuves de ces problèmes, elle est suivie d'une discussion sur la législation belge qui permet la pratique des stages non rémunérés.

B. Le problème des stages non rémunérés

Opportunités manquées

4. Les stages¹² peuvent offrir une expérience intéressante aux jeunes et les exposer à différents choix et opportunités de carrière. Pour une jeune personne qui n'a connu que l'école et peut-être un peu de travail à temps partiel, un travail faiblement qualifié, faire un stage au sein d'une ONG, d'une banque, d'une galerie d'art ou d'un bureau gouvernemental est une façon d'apprendre comment se comporter dans l'environnement d'un bureau, trouver et développer ses atouts professionnels, et établir des connexions qui conduisent à un futur emploi. En fait, les stages sont de plus en plus nécessaires *de facto* pour acquérir un emploi à temps plein. Citant une recherche de l'OCDE, une étude de la Commission européenne sur les stages a indiqué que l'expérience professionnelle liée aux études accroît de 44% la chance de trouver un emploi après avoir obtenu son diplôme.¹³ Il existe un vaste consensus pour dire que les stages deviennent une norme dans la transition que font les jeunes des études et de la formation au marché de l'emploi car ils sont également devenus un fait de plus en plus commun dans les Etats membres de l'UE.¹⁴ Vu la demande énorme d'emplois en cette période d'incertitude économique en Europe, de nombreux employeurs ne se donneront pas la peine d'accorder des entretiens à de jeunes candidats à moins qu'ils aient une expérience professionnelle étendue.
5. Pourtant, on empêche beaucoup de jeunes d'accéder à une telle expérience, et beaucoup d'autres ne peuvent pleinement bénéficier des stages qu'ils font puisqu'ils sont majoritairement non rémunérés. Pour les jeunes qui ne sont pas issus de familles ayant les moyens de les soutenir dans le paiement de leur loyer, nourriture et transport, un stage non rémunéré - qui peut durer plusieurs mois - n'est tout simplement pas tenable. Pour ceux qui peuvent trouver un emploi rémunéré en plus de leurs stages, les exigences d'heures de travail bien

¹² Commission européenne, The Experience of Traineeships in the EU, page 3
http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_378_en.pdf

¹³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=en>

¹⁴ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017578%202012%20ADD%201>

plus élevées que leurs pairs plus riches peuvent les détourner de leur capacité à être pleinement présents pour le stage.

6. Une récente enquête Eurobaromètre¹⁵ indique que 59% des stagiaires à travers l'UE ont rapporté que leur dernier stage ne comportait aucune compensation financière. La Belgique compte le pourcentage le plus élevé de stagiaires non rémunérés dans l'UE; seuls 18% étant payés pour leurs services. Les stages non rémunérés sont spécialement inaccessibles voire nuisibles pour les jeunes demandeurs d'emploi parce qu'ils se trouvent dans des positions particulièrement précaires. Selon la Commission européenne, les taux de chômage des jeunes sont considérablement plus élevés que les taux de chômage de tous les âges.¹⁶ Les jeunes ont été particulièrement touchés par la crise financière de 2008; les taux de chômage des jeunes ayant grimpé en flèche après la crise¹⁷ et le nombre de jeunes n'ayant ni travail et ne suivant pas d'études ou de formation ayant atteint des records.¹⁸ A partir de décembre 2016, le taux du chômage des jeunes en Belgique était de 20,4%.¹⁹ Dans de nombreux Etats membres, les transitions des études au travail sont devenues de plus en plus longues, plus instables et incertaines.²⁰
7. En 2017, le Conseil flamand de la Jeunesse VJR²¹ qui représente les jeunes en Flandres et qui est l'organe consultatif officiel du gouvernement flamand sur toutes les questions concernant les enfants et les jeunes, a mené une enquête sur les stages non rémunérés. L'enquête a reçu 150 réponses, et bien que les résultats puissent ne pas être représentatifs d'un point de vue statistique, les résultats préliminaires indiquent certaines tendances générales : les jeunes flamands envisagent de plus en plus de faire un stage, surtout parce qu'ils reconnaissent le besoin d'acquérir de l'expérience pour entrer dans le marché du travail. Cependant, la majorité des répondants sont contre les stages non rémunérés, et beaucoup indiquent qu'ils n'ont pas la possibilité financière de travailler gratuitement, ou que le statut juridique des stagiaires non rémunérés est incertain.²²
8. Vu le nombre élevé de jeunes qui sont sortis de l'école et peinent à trouver un emploi, les stages sont essentiels pour combler l'écart entre le monde de l'éducation et le monde du travail. Pourtant, la pratique répandue des stages non rémunérés restreint effectivement l'accès à un emploi rémunéré dans certains secteurs de l'économie uniquement à ceux qui sont suffisamment privilégiés pour pouvoir se permettre d'en faire. En outre, les stagiaires sont souvent recrutés via des réseaux fermés plutôt que sur la base du mérite. De plus, les problèmes de coût et du recrutement inéquitable sont amplifiés dans les pays où les emplois

¹⁵http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_378_en.pdf

¹⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

¹⁷ ibid

¹⁸ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

¹⁹ <https://www.statista.com/statistics/266228/youth-unemployment-rate-in-eu-countries/>

²⁰ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017578%202012%20ADD%201>

²¹ <https://vlaamsejeugdraad.be/>

²² Document politique sur les stages non rémunérés - VJR - à venir (juin 2017)

sont concentrés dans les grandes villes. Les jeunes qui se trouvent en dehors de ces zones métropolitaines sont en plus confrontés au problème des dépenses pour le logement et ils sont moins susceptibles de posséder le capital social pour découvrir immédiatement ces opportunités de stage.

9. Le non paiement des stagiaires entraîne une discrimination à l'encontre des jeunes qui ne peuvent se permettre de travailler plusieurs mois sans salaire. En effet, le médiateur européen a récemment demandé à un organisme de l'UE, le Service européen d'aide extérieure, de payer tous ses stagiaires selon le principe de la non discrimination.²³ En outre, on peut observer un « écart salarial » selon les genres dans les stages, une proportion plus large de femmes occupant des positions non rémunérées ou faiblement rémunérées.²⁴

Exploitation

10. Il est essentiel que les stages fournissent une expérience d'apprentissage de qualité et qu'ils ne se résument pas simplement à un travail de photocopie ou à faire du café. Le YFJ et d'autres organisations de la société civile ainsi que 31 MPE ont publié une Charte pour la qualité des stages et des apprentissages.²⁵ La Charte souligne que les stages doivent principalement être une expérience d'apprentissage et ils ne peuvent pas remplacer des emplois; qu'un stage doit reposer sur un contrat écrit et être limité dans le temps; qu'un mentor/superviseur doit être disponible pendant toute la durée du stage; que les stagiaires doivent se faire rembourser ou avoir le droit de recevoir de la nourriture, un logement, des billets de transport en commun; qu'une rémunération décente doit être fournie pour le travail entrepris en plus des exigences stipulées dans le contrat; et que des critères d'évaluation précis de la période du stage sont indispensables.
11. Pourtant, beaucoup de stages ne respectent pas ces normes. La Commission européenne a estimé que, d'après certaines suppositions, environ 50% des stages non rémunérés manquent de contenu d'apprentissage satisfaisant²⁶ et les organisations comptent de plus en plus régulièrement sur des stagiaires non rémunérés pour remplir des positions qui pourraient autrement être de premiers emplois.²⁷ Le fait que des stagiaires non rémunérés comptent pour une grande partie du staff de certaines organisations et que ces organisations ne pourraient pas fonctionner sans eux suggère que les stagiaires sont exploités comme une main d'oeuvre gratuite.²⁸ L'Etude de la Commission européenne sur les stages a découvert que les stages utilisés comme main d'oeuvre gratuite sont un

²³

<https://www.ombudsman.europa.eu/cases/recommendation.faces/en/76079/html.bookmark>

²⁴ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017578%202012%20ADD%201>

²⁵ <http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595->

10 European Quality Charter Internships Apprenticeships FINAL.pdf

²⁶ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017578%202012%20ADD%201>

²⁷ Nolan, Aiofe. The human rights sector must stop exploiting unpaid interns.

<http://theconversation.com/thehuman-rights-sector-must-stop-exploiting-unpaid-interns-34994>

²⁸ <http://www.politico.eu/article/watchdog-tells-eu-diplomatic-corps-to-pay-interns/>

phénomène de plus en plus répandu et que le risque de substituer un emploi régulier par des stages est plus grand dans les Etats membres qui enregistrent un chômage élevé et/ou des conditions du marché de l'emploi défavorables pour les jeunes.²⁹

12. En outre, les jeunes sont non seulement plus susceptibles d'être au chômage, mais ils sont aussi touchés plus durement par les effets du chômage de longue durée. Sans expérience professionnelle sur un CV, il devient beaucoup plus difficile de percer dans le marché de l'emploi. Ainsi, les jeunes incapables de trouver des emplois permanents sont « marqués » par le chômage de courte durée qui peut avoir un effet à long terme sur les revenus qu'ils acquerront tout au long de leur vie, ce qui représente un énorme coût économique en potentiel perdu.

B. Législation belge appropriée

13. Le gouvernement belge a légiféré spécifiquement sur les stages. Le cadre actuel décrit plusieurs types de stages et couvre de nombreuses formes de travail volontaire, les plus appropriées étant :
 - a. Statut d'élève stagiaire
 - b. Convention d'immersion professionnelle
 - c. Stages pour les étudiants de l'enseignement supérieur
 - d. Catégorie résiduelle - Stage bénévolat
14. Une loi exhaustive de 2005 gouverne actuellement l'ensemble du travail volontaire.³⁰ Pour être qualifiée de travail volontaire dans le sens de la loi, une activité doit être non compensée, sans contrainte et censée bénéficier à des entités sans but lucratif ou à la société dans son ensemble. Enfin, le travail réalisé dans le contexte d'un stage volontaire ne peut être réalisé par ou pour une organisation dans le cadre d'un contrat de travail ou de service. Un employé peut réaliser un travail volontaire dans le cadre de ses activités professionnelles régulières mais il ne peut recevoir de compensation pour les services (Art. 3).
15. En outre, les organisations qui emploient des volontaires doivent répondre à certaines obligations. Elles sont légalement tenues d'informer les travailleurs volontaires à propos des conditions de travail et des objectifs du travail, de l'assurance, et de la compensation pour certaines dépenses. Enfin, l'organisation est responsable de tout acte commis par le volontaire (Art. 4). Spécifiquement, les organisations qui emploient des travailleurs volontaires peuvent porter les coûts de certaines dépenses encourues dans le cadre du travail, jusqu'à un montant prescrit par la loi. La limite actuelle est fixée à 991,57 euros par an. Bien que cette compensation ne disqualifie pas certain travail de compter comme volontaire, si des dépenses injustifiées dépassent ces limites, le gouvernement belge ne considérera pas le poste comme un travail volontaire.

²⁹ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017578%202012%20ADD%201>

³⁰ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005070359&table_name=loi

16. La présente réclamation porte sur les stages non rémunérés qui sont entrepris en dehors de l'éducation secondaire ou post-secondaire (bien que certaines dépenses encourues par les stagiaires peuvent être couvertes par l'employeur/le responsable de stage). Bien que les autres catégories de stage soient gouvernées par des cadres législatifs spécifiques, le stage non rémunéré n'est pas une catégorie juridique officielle mais elle a évolué à travers les pratiques de recrutement dans le secteur. D'après le YFJ, de nombreux stages non rémunérés doivent en fait être classifiés comme étant soit des stages d'immersion professionnelle, soit des positions contractuelles payées.
17. Par opposition aux stages non rémunérés, les stages d'immersion professionnelle (convention d'immersion professionnelle) sont rémunérés. Dans le cadre de cette convention, toute ONG recrutant une personne de plus de 21 ans doit proposer une rémunération d'au moins 751€ par mois. Le contrat doit clairement spécifier les objectifs du stage ainsi que les tâches à accomplir par le stagiaire. En outre, l'ONG doit obtenir la permission préalable de « Bruxelles Formation », l'organisme public officiellement chargé de la formation professionnelle des francophones dans la région bruxelloise, avant d'offrir les stages. Si ces conditions ne sont pas respectées, le contrat de stage peut être reclassifié comme un contrat de travail, et le salaire brut minimum de 1500€ serait applicable. En bref, le gouvernement belge réglemente les positions d'immersion professionnelle. Les agences publiques pour l'emploi telles que Actiris dans la région de Bruxelles-Capitale, ou VDAB en Flandres, surveillent de près le placement des stagiaires et veillent à ce que les organisations recrutantes respectent bien toutes les réglementations applicables.³¹ La législation régionale dans Bruxelles-Capitale stipule que les programmes d'immersion doivent fournir des expériences professionnelles préliminaires aux stagiaires, surmontant ainsi toute barrière à laquelle les jeunes sont confrontés en entrant dans le marché de l'emploi. Les exigences formelles du stage soutiennent cet objectif. Par exemple, pour être classifiés comme stages d'immersion, les programmes doivent durer de trois à six mois et être à temps plein. Alors qu'un contrat de stage doit être conclu entre le stagiaire, Actiris et l'organisation recrutante, un document de soutien et d'orientation doit compléter le contrat, spécifiant la supervision dont le stagiaire bénéficiera. Le stagiaire doit recevoir une indemnité quotidienne de 26,82€ ainsi qu'un salaire mensuel de 200€, et bénéficier de l'assurance de l'employeur.³² Si l'organisation ne suit pas ou ne respecte pas le contrat d'immersion, le « plan d'accompagnement », ou les exigences de l'assurance, Actiris mettra fin au contrat et trouvera un nouveau stage au stagiaire. A cette fin, l'agence exige que les stagiaires remplissent un formulaire d'évaluation et sur base de ce document elle fournit une évaluation individualisée pour le stagiaire à l'avenir. Les spécificités de ce cadre réglementaire permettent non seulement aux candidats de prévoir la nature de la formation d'immersion, mais aussi d'aider le gouvernement belge à faciliter la

³¹ 29 SEPTEMBRE 2016. - Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au stage de première expérience professionnelle

³² En outre, les candidats à un stage doivent avoir moins de 30 ans, posséder un diplôme, et avoir été inscrit comme chômeurs auprès d'Actiris depuis au moins 78 jours.

transition au marché de l'emploi formel. Les stagiaires qui entreprennent une position volontaire informelle ne bénéficient pas de ces bénéfices matériels et n'ont que peu voire pas d'aperçu. En Flandres, les chiffres fournis par le VDAB indiquent que bien qu'il y ait un cadre pour les stages rémunérés,³³ qui doit être enregistré auprès du VDAB, seulement 130 ont été enregistrés pour des jeunes de moins de 25 ans en 2015, passant à 329 en 2016. En outre, les jeunes sont rarement conscients du cadre existant et de l'obligation des employeurs d'enregistrer les stages auprès du VDAB.

IV. DISCUSSION JURIDIQUE

A. Article 4 - le droit à une rémunération équitable

18. A l'Article 4 de la Charte sociale européenne, les états signataires « reconnaissent le droit des travailleurs à une rémunération qui leur permettra à eux ainsi qu'à leurs familles d'avoir un niveau de vie décent ». La déclaration d'interprétation par le Comité de l'Article 4§1 spécifie la norme que les gouvernements doivent utiliser pour déterminer une « rémunération équitable » à travers les contextes nationaux (60% du salaire moyen net, soumis à des exceptions. Il doit également se situer au-dessus du seuil de pauvreté). Cependant, la loi belge opère une distinction entre les travailleurs « volontaires » et les employés, indiquant que certains bénéfices et droits garantis aux travailleurs y compris le seuil des 60% peuvent ne pas s'appliquer à ceux qui occupent des positions non rémunérées.

Les stagiaires non rémunérés en Belgique se qualifient en tant que « travailleurs » dans le sens de la Charte et ils ont donc le droit d'avoir un salaire décent.

19. Bien que les décisions récentes du Comité ne proposent pas de définition explicite du terme « travailleur », elles impliquent bien que les « stagiaires non rémunérés » tomberaient sous cette catégorie. Par exemple, en 2012 le Comité social a découvert que la situation du travail en Autriche ne correspondait pas à la Charte parce qu'une convention collective appliquait un salaire insuffisant aux travailleurs à temps plein. Dans ce cas, le salaire mensuel brut spécifié dans la convention collective (1200 à 1400 euros) était sous la norme de la charte des 60% du salaire national moyen net. Dans son raisonnement, le Comité a reconnu et approuvé le test appliqué par les tribunaux autrichiens. Le test évaluait un salaire pour son équité en évaluant des « activités comparables » notamment les salaires dans les villes voisines, la taille de l'entreprise-employeur, et le nombre de travailleurs qu'emploie l'entreprise. En d'autres termes, le Comité a observé que l'Autriche n'était pas dans la conformité pour le motif qu'un groupe spécifique de travailleurs réalisaient un travail « comparable » à celui qu'accomplissaient des groupes similairement situés recevant un salaire supérieur. Le Comité impliquait donc qu'une rémunération établie sous la norme pour un travail méritant une compensation supérieure, même établie dans une convention collective établie librement, ne résisterait pas à un examen approfondi sous le

³³ <https://www.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsovereenkomst>

seuil des 60%. Si l'on suit ce raisonnement, le tribunal pourrait étudier la qualité et la nature du travail entrepris par les stagiaires belges en vue de déterminer si il doit être évalué comme étant sous cette norme.

20. En outre, le Comité a mentionné sa déclaration de l'interprétation pour soutenir son raisonnement : « l'Article 4§1 garantit le droit à une rémunération équitable qui permette un niveau de vie décent. Le concept de « niveau de vie décent » dépasse les nécessités de base simplement matérielles comme la nourriture, les vêtements et le logement, et il comprend les ressources nécessaires pour participer à des activités culturelles, éducatives et sociales. »³⁴ En bref, le Comité a décidé que des salaires équitables doivent être déterminés en référant une rémunération applicable à un travail comparable, l'objectif ultime étant de garantir un niveau de vie au-dessus de la moyenne aux jeunes. Il est donc évident que les stagiaires non rémunérés doivent être traités comme des « travailleurs » dans le sens de la Charte.
21. D'autres décisions font écho à ces mêmes principes. Dans une décision de 2014, le Comité a découvert que l'Irlande ne respectait pas la charte parce qu'elle ne pouvait pas établir que le gouvernement irlandais ne compensait pas les employés pour un travail supplémentaire (bien que cela soit une garantie pour tous les travailleurs sous la charte. Le comité a été prudent et a indiqué qu'à l'Article 4, le fait d'autoriser un congé est une forme permise de rémunération pour un travail supplémentaire, mais dans de tels cas, le congé doit être plus long que les heures supplémentaires prestées. Les exceptions ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires et aux directeurs généraux, et non pas à des travailleurs qui effectuent leur premier emploi dans des organisations non gouvernementales.³⁵ Si le Comité a préalablement établi le droit de payer les heures supplémentaires pour un travail n'étant pas formellement envisagé par un contrat (y compris le travail de stagiaires pour des heures dépassant les contraintes régulières des stages), il s'en suivrait que les stagiaires qui accomplissent un travail standard auraient droit à une rémunération.³⁶ La décision prise par le Comité le 21 novembre, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGV v. France, Réclamation No. 9/2000*, sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §45, indiquant que les exceptions à la règle du remboursement des heures supplémentaires doivent être limitées, souligne la politique dominante favorable à la rémunération.³⁷ Cela signifie que si le Comité se soucie de compenser les employés pour le travail qu'ils accomplissent en dehors des heures de travail mandatées par contrat, sur base de principes de rémunération équitable, il doit comprendre les implications pour les stages volontaires.
22. De nombreux stagiaires non rémunérés en Belgique font un travail d'une nature similaire à celle en question dans les décisions française et irlandaise. Bien que ce travail soit normalement rémunéré à un taux salarial décent, un pourcentage élevé de stagiaires ne reçoivent aucune compensation parce qu'ils ignorent les

³⁴ Conclusions 2010, Déclaration d'interprétation sur l'article 4&1

³⁵ Conclusions X-2 (1991), Irlande

³⁶ Voir aussi Lituanie 2016 (4-2)

³⁷ *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Plaine No. 9/2000* (16 novembre 2001)

formalités légales ou sont de jeunes novices qui viennent d'entrer dans le marché du travail. L'inconsistance est tangible. Le fait d'appliquer le même principe de salaire équitable aux stagiaires serait logiquement cohérent avec les autres droits fondamentaux garantis dans la charte, notamment le droit à la sécurité sociale, l'orientation professionnelle, le droit de travailler et le droit d'avoir des conditions de travail équitables. Cette constellation de droits permet aux Etats de réaliser les objectifs articulés dans le préambule de la charte, à savoir « assurer à leurs populations les droits sociaux qui y sont précisés en vue d'améliorer leur niveau de vie et leur bien-être social.»³⁸ En l'absence d'un régime de rémunération équitable qui adhère aux normes de l'Article 4, les jeunes Belges sont effectivement écartés de la possibilité d'avoir un niveau de vie décent, et par conséquent d'effectivement exercer leurs droits.

Les stages non rémunérés sont nuisibles à la mobilité des jeunes et au droit de travailler

23. Une décision de février 2009 prise par le tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (jugement No. 2797) fait la lumière à cet égard. Ici, le plaignant, qui travaillait dans les bureaux de l'OIT à Madrid et a intenté une action pour licenciement abusif a adopté des arguments similaires pour soutenir que ce stage non rémunéré (2000-2001) et les contrats de collaboration extérieure doivent être remplacés par des contrats à durée déterminée. Plus précisément, il a prétendu que « l'organisation violait la circulaire No. 630, série 6, sur l'usage inapproprié de contrats de travail dans le bureau, en ce sens que « des contrats de collaboration externes » ont été utilisés « à des fins autres que leur finalité initiale, pour une période de plus de quatre ans », qui a donné lieu à une situation « d'emploi précaire »³⁹ En bref, il a prétendu avoir exécuté des tâches normalement réservées à des « fonctionnaires » et donc en dehors des conditions du stage et de ses contrats de collaboration externe. S'il a réalisé le même travail que des fonctionnaires du bureau de Madrid même dans le cadre d'un stage non rémunéré, il était un fonctionnaire *de facto* mais pas *de jure*, et aurait donc dû être adéquatement compensé.⁴⁰
24. Bien que la Charte sociale n'était pas applicable, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail renvoie aux principes de la Charte. Le plaignant a indiqué que l'utilisation d'un stagiaire par le bureau de l'OIT à Madrid et ensuite d'un employé de collaboration externe pour soutenir une charge de travail plus lourde pendant la présidence espagnole de l'Union européenne violait le droit au travail décent consacré dans la Déclaration. En outre, le plaignant a continué de travailler sans être payé entre deux contrats, ce qui rappelle à moults égards la position du stagiaire. La nature du travail, une série de contrats temporaires, est moins synonyme de mobilité des jeunes que d'incertitude. Dans la mesure où les stagiaires non rémunérés en Belgique se retrouvent souvent à réaliser des tâches normalement entreprises par de

³⁸ Charte sociale européenne (révisée), 3 mai 1996, 163 E.T.S.

<http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163>

³⁹ Organisation internationale du Travail, Tribunal administratif, 106ème session (jugement No. 2797, 4 février 2009).

⁴⁰ OIT, Jugement No. 2797, p.3

premiers employés, mais non légalement désignées en tant que telles, leur situation ressemble à celle du plaignant. L'ambiguïté de la législation belge relative aux stages présente les mêmes défauts et produit des résultats tout aussi nuisibles.

25. Ici, la classification erronée des deux tâches réalisées en tant que stagiaire non rémunéré a non seulement engendré confusion et incertitude, mais elle a également donné lieu à des frais considérables de renonciation. En effet, ce n'est qu'après 5 ans que le plaignant a saisi l'insécurité de sa situation, retardant significativement toute réelle progression professionnelle et le privant de protection légale au cas où la moindre plainte devenait prescrite. C'est en raison de ce retard que l'OIT a contesté les plaintes à son encontre comme irrecevables. Déclarant dans la plainte « qu'il était en situation dépourvue de protection juridique » à cause des règles de délai du tribunal administratif, le plaignant a initié des procédures parallèles auprès des tribunaux espagnols.⁴¹ Il est intéressant de remarquer que le tribunal a convenu d'entendre le plaignant, avec pour raisonnement que l'irrecevabilité de la plainte était liée au bien-fondé de l'affaire. Il était donc clair que l'ambiguïté entourant son statut légal en tant que stagiaire ou employé pour l'OIT affectait sa capacité de soumettre son grief au tribunal. De la même manière, les stagiaires non rémunérés sont en position désavantageuse lorsqu'ils entreprennent un travail non rémunéré pour des périodes étendues dans le temps, sans ressources, et dans l'ignorance de leur statut.

Mise en oeuvre de la Charte par l'Etat

26. La Charte stipule également que l'Etat partie du contrat peut utiliser les moyens « appropriés aux conditions nationales » pour « bénéficier de la jouissance de ce droit ». ⁴² Ce langage implique que les gouvernements peuvent adapter leurs efforts pour respecter les dispositions de la Charte propres à leurs circonstances domestiques. Par exemple, le gouvernement belge peut invoquer plusieurs facteurs qui font de la promotion des stages volontaires non rémunérés un choix politique pragmatique : la récente crise financière, les coûts de la main d'oeuvre pour les entreprises et organisations belges, l'encouragement de l'entrée des jeunes sur le lieu de travail, que les employeurs pourraient être incapables de porter si certaines normes salariales ou du travail s'appliquaient etc. Tout comme les coûts qu'implique la violation de l'Article 4, y compris les effets néfastes sur le bien-être des jeunes Belges et la vitalité du marché du travail belge, l'emportent sur le moindre avantage des stages non rémunérés.

Une rémunération inadéquate est injuste

27. Dans le cas GENOP-DEI ADEDY c. Grèce, le Comité a découvert que les salaires inférieurs au seuil national de pauvreté sont injustes dans le sens de la Charte. Le cas se concentrait sur une diminution du salaire minimum de 32%; une mesure que le gouvernement grec avait poursuivie pour stimuler l'emploi

⁴¹ OIT, Jugement No. 2797, p. 6

⁴² Charte sociale européenne (révisée), 3 mai, 1996

suite à la crise financière de 2008.⁴³ Normalement, les gouvernements européens peuvent appliquer raisonnablement différentes exigences relatives au salaire minimum aux jeunes travailleurs, en raison de leur statut temporaire et de leur inexpérience. Cependant, dans le cas grec, cette réduction autrement légale du taux aurait placé les salaires des jeunes sous le seuil de pauvreté, en violation de la Charte.⁴⁴

28. Le Comité a utilisé le même raisonnement dans deux décisions de 2014 et a plus clairement délimité les facteurs qu'il considère lorsqu'il évalue l'équité des salaires. En appliquant le test de proportionnalité GENOPI, le Comité a découvert qu'un salaire statutaire réduit appliqué aux travailleurs de 18-22 ans aux Pays-Bas n'était pas conforme à l'Article 4.⁴⁵ Il a rejeté la position du gouvernement hollandais selon laquelle des salaires inférieurs « prétendent encourager le choix des jeunes d'augmenter leurs qualifications » et qu'ils « reflètent la productivité réduite des jeunes travailleurs et leur besoin accru de supervision. »⁴⁶ Le Comité a également observé que des taux salariaux différenciés étaient en contradiction avec le principe de rémunération égale pour travail de valeur égale, rejetant « les idées stéréotypées sur les jeunes et la faible productivité » (Comité d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et recommandations (CEACR), (Convention No 131 sur l'établissement d'un salaire minimum (197)) Observation, adoptée en 2012, publiée lors de la 102ème session ILC (2013)). Il est donc évident que toute affirmation selon laquelle un manque de rémunération est approprié pour les jeunes stagiaires en raison de leur inexpérience ne résiste pas à un examen minutieux de l'Article 4 de la Charte.

29. Dans le cas des Pays-Bas, le Comité a également vérifié si le pécule de vacances ou d'autres indemnités pouvaient, conjointement à un salaire réduit, toujours assurer un niveau de vie décent ou permettre la participation à des activités sociales, culturelles et éducatives. Cela indique que le Comité ne compte pas exclusivement sur le test du seuil minimum de 60% pour évaluer l'équité d'un salaire mais qu'il étudie aussi les objectifs plus vastes de la Charte sociale. Le cas des stagiaires non rémunérés en Belgique est simple : sans même bénéficier des salaires nominaux que le Comité considérerait injustes dans la décision hollandaise de 2014, ces jeunes travailleurs ne peuvent pas facilement atteindre un niveau de vie décent et ils ne peuvent donc pas participer de manière sensée à leurs communautés.⁴⁷

⁴³ « Acte ministériel du Conseil » Acte 6 du 28/02/2012; « ... l'application de l'article 1§6 de la loi No 4046/2012 », l'article 1§1 stipule que « à partir du 14/02/2012, le salaire minimum et le salaire journalier établi par la convention collective générale nationale... »

⁴⁴ « La réduction de salaires pour les jeunes occupant des postes temporaires est permise, mais le salaire ne peut descendre sous le seuil de pauvreté. »

⁴⁵ Conclusions-Les Pays-Bas - article 4-1 (2014)

⁴⁶ Conclusions-Les Pays-Bas - article 4-1 (2014)

⁴⁷ Le Comité a donc rejeté la disposition hollandaise d'un pécule de vacances aux jeunes travailleurs comme insuffisante, avec pour raisonnement que « les informations sur les suppléments et les indemnités disponibles fournies dans le rapport n'établissent pas que le salaire statutaire minimum garantisse un niveau de vie décent dans le sens de l'article 4 de la Charte ».

30. La même année, le Comité a publié une décision de non conformité concernant les salaires injustes applicables aux travailleurs belges de moins de 21 ans, qui avaient été déterminés par certaines conventions collectives. Il a donc cité une convention collective interpersonnelle qui spécifiait un salaire minimum moyen mensuel brut de 1.501,82€ pour un travailleur ayant atteint l'âge de 21 ans; 1.541,67€ pour un travailleur de 21 ans et demi avec six mois de service; et 1.559,38€ pour un travailleur de 22 ans avec 12 mois de service. Parce que les salaires moyens minimum imposés par une certaine convention collective ne satisfaisaient pas le test du seuil minimum, le Comité a découvert que les salaires étaient injustes dans le sens de l'Article 4. Tout comme dans la décision hollandaise, le Comité a réitéré le deuxième volet du test d'équité - pour voir si le salaire réduit, bien qu'il tombe sous le seuil du salaire minimum, était quand même suffisant pour garantir un niveau de vie décent ».
31. En dépit de l'éventuelle provision d'indemnités au logement et de soutien aux mesures de formation pour les travailleurs, il est important de remarquer que le Comité a découvert que ni la Belgique ni les Pays-Bas ne respectaient l'Article 4 même si ces travailleurs ont reçu un salaire. Les stagiaires volontaires, d'autre part, ne reçoivent aucune rémunération. En passant, le Comité a indiqué que certaines positions temporaires ou « atypiques » n'étaient pas couvertes même sous ces conventions collectives déficientes (certains emplois « atypiques » ne sont pas couverts par la convention collective interprofessionnelle n°43: les emplois étudiants; des emplois permettant d'acquérir une expérience professionnelle; des emplois d'intégration socio-professionnelle; « beroepsinlevingsovereenkomst »; et des emplois en alternance).⁴⁸ Cependant, il a demandé les niveaux salariaux pour les travailleurs employés à ces postes. Les stages non rémunérés ressemblent à de tels « emplois atypiques » et ils doivent donc attirer l'attention du Comité de façon similaire. Parce que les stages non rémunérés ne sont pas pris en compte dans la législation belge, les jeunes qui en réalisent ne sont pas pris en compte. Ces décisions indiquent que les salaires minimum qui n'ont pas un seuil quantitatif ne résisteraient pas à un examen juridique dans le cadre de la Charte sociale. Il va sans dire que le manque de salaire place les jeunes dans une position plus précaire et incertaine. Le Comité doit donc constater que les Etats signataires violent leurs engagements sous la Charte en permettant la pratique fréquente des stages non rémunérés.

La nature discriminatoire des stages non rémunérés

32. Les stages volontaires non rémunérés peuvent aussi soulever une présomption de discrimination. Cela correspond au raisonnement du Comité dans *GENOP*.⁴⁹

⁴⁸ Défini par le décret de la Communauté française du 5 mars 2009 approuvant l'accord de coopération cadre sur les programmes en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la région wallonne et la Commission de la Communauté française. »

⁴⁹ Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des Syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce (Réclamation n° 66/2011) ci-après *GENOP-DEI*

Là, le Comité a interprété l'Article 4§1 à la lumière de la clause antidiscriminatoire du préambule de 1961 qui stipule « Etant donné que la jouissance des droits sociaux doit être garantie sans discrimination pour des motifs de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'extraction nationale ou d'origine sociale; ... »⁵⁰.

33. A la GENOP, les syndicats plaignants grecs soutenaient à la fois la discrimination directe et indirecte, lisant l'Article 4 conjointement avec l'interprétation de l'Article 1 du Comité. En signant la charte, les états entreprennent d'assurer aux citoyens à la fois le droit à un salaire équitable et le droit au travail. La discrimination peut inclure l'échec de tenir compte des différences de circonstances ou caractéristiques qui peuvent empêcher l'exercice effectif de ces droits (voir jugement du 17 juillet 1963, Cas 13-63, *République italienne v. Commission de la Communauté économique européenne*, CJEC 1963, p. 335; jugement du 6 avril 2000, *Thlimmenos v Grèce*, n°3469/97, ECHR 2000-IV, §44).
34. Les syndicats ont donc argumenté que le gouvernement grec « n'avait pas dûment et positivement tenu compte de toutes les différences pertinentes » en appliquant le même régime exceptionnel d'apprentissage à tous les jeunes travailleurs (voir *Autism-Europe v France*, plainte n° 13/2002, décision sur le bien fondé du 4 novembre 2003, §52). Le régime exceptionnel pour les contrats d'apprentissage dispense les employeurs qui engagent des travailleurs de moins de 25 ans des lois du travail grecques sans tenir compte des circonstances personnelles. Le Comité a donc constaté une discrimination.
35. Bien que le Comité ait reconnu les efforts du gouvernement grec de stimuler l'emploi des jeunes en abaissant les salaires et en minimisant les coûts du travail, il a rejeté la notion selon laquelle des circonstances atténuantes pourraient libérer les signataires de leurs obligations sous la Charte. Dans ses conclusions XIX-2 de 2009 sur la crise économique et les droits sociaux, le Comité a indiqué que tandis que « le niveau accru de chômage présente un problème pour la sécurité sociale et les systèmes d'assistance sociale car le nombre de bénéficiaires augmente alors que les revenus des impôts et de la contribution à la sécurité sociale diminuent », en accédant à la Charte de 1961, les parties « ont accepté de poursuivre par tous les moyens appropriés la réalisation des conditions dans lesquelles inter alia le droit à la santé, le droit à la sécurité sociale, le droit à l'assistance sociale et médicale et le droit de bénéficier de services de protection sociale peuvent effectivement être réalisés. »⁵¹ Pour les mêmes raisons, le Comité a rejeté l'argument du gouvernement selon lequel des salaires inférieurs encourageaient les employés à engager des travailleurs plus jeunes qui auraient autrement des difficultés à trouver un travail. Il a également rejeté la justification du gouvernement selon laquelle les travailleurs plus jeunes « encourrent moins de dépenses en moyenne que d'autres catégories de travailleurs lorsqu'il s'agit du logement, du soutien familial et d'autres frais de

⁵⁰ Charte sociale européenne, 18 octobre 1961, Préambule, disponible <http://www.coe.int/fr/web/conventions/home>

⁵¹ GENOP-DEI, 5

subsistance. » Plus spécifiquement, le gouvernement a appliqué un test strict de proportionnalité, sous lequel une pratique salariale discriminatoire doit favoriser « un but légitime de politique d'emploi » et être proportionnelle à l'objectif que le stimulus économique soit permmissible. Alors que le Comité convenait que l'intégration de travailleurs plus jeunes dans le marché de l'emploi post 2008 était légitime, il a constaté que la réduction spectaculaire des salaires, appliquée strictement aux travailleurs de moins de 25 ans, outrepassait la prérogative du gouvernement.

36. En arrivant à sa conclusion, le Comité a cité une déclaration publiée par la Commission nationale grecque pour les Droits de l'homme. Cette dernière a exprimé « une préoccupation profonde... par rapport au manque de perspectives pour les jeunes qui sont soit au chômage ou employés dans des conditions précaires. »⁵² Cette question de précarité souvent citée, faisant écho aux griefs du travailleur de l'OIT cité ci-dessus, atteste de l'existence périlleuse et incertaine à laquelle les jeunes stagiaires non rémunérés sont confrontés aujourd'hui dans le marché du travail.
37. En refusant aux jeunes le droit à des salaires équitables tout en garantissant ce droit à d'autres groupes ou catégories de travailleurs, le gouvernement belge peut opérer une discrimination sur le motif de l'âge ou une autre catégorie. Le Forum européen de la Jeunesse estime que la décision de la Commission de rejeter la défense du gouvernement grec est saine et qu'elle devrait s'appliquer au contexte belge. Les mesures d'austérité, bien que visant légitimement la réduction du coût de l'emploi, ne peuvent s'appuyer sur des motifs discriminatoires pour violer les droits fondamentaux des jeunes en Europe.

B. Article 7 - Le droit des enfants et des jeunes à la protection

38. 1. L'Article 7 de la Charte sociale stipule que: « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties s'engagent: (...) 5. à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée. » En bref, le paragraphe 5 veille à la protection des jeunes d'une situation d'emploi abusive qui les prive d'une rémunération ou d'indemnités équitables. Les stages non rémunérés en Belgique pour ceux qui ne bénéficient pas de bourse d'étude ne sont pas conformes à cette norme.
39. Le Comité a récemment analysé la conformité de l'Article 7§5 en Belgique pour les jeunes en apprentissage en 2011⁵³, tenant compte des allocations familiales payables aux apprentis jusqu'à l'âge de 25 ans. L'implication est que l'Article 7§5 protège non seulement les jeunes de moins de 18 ans mais également les jeunes qui réalisent des stages non rémunérés. Dans cette décision, le Comité a conclu que les indemnités mensuelles payées aux apprentis dans plusieurs lois belges étaient inadéquates et donc non conformes avec l'Article 7§5 de la Charte, indiquant que « la formation professionnelle incombe aux entités

⁵² GENOP-DEI, 5, 8 décembre 2011

⁵³ <http://hudoc.esc.coe.int/fre/#>

fédérées belges. »⁵⁴ En outre, le taux de participation dans l'enseignement supérieur parmi les jeunes en Europe a considérablement augmenté depuis 1961, lorsque la Charte sociale européenne était rédigée, soutenant la notion que l'Article 7§5 doit être interprétée pour être appliquée aux jeunes de plus de 18 ans. L'OCDE a rapporté que la Belgique figurait parmi les pays ayant le taux de participation le plus faible dans l'enseignement secondaire supérieur il y a 50 ans, mais ce taux a considérablement augmenté (d'environ 50%) depuis lors.⁵⁵ D'autres pays de l'UE, y compris la France, la Grèce, la Hongrie et l'Espagne ont suivi une trajectoire similaire. Parce que les jeunes commencent à présent à travailler à temps plein beaucoup plus tard qu'ils ne le faisaient il y a 50 ans, leurs protections, envisagées par l'Article 7 doivent être étendues à ceux de plus de 18 ans.

40. En Belgique, le salaire minimum des personnes rémunérées est déterminé par le Conseil national du Travail et établi dans des conventions collectives. Ce salaire minimum est échelonné de manière inférieure pour les travailleurs de moins de 22 ans. Le Comité a conclu que les apprentis doivent recevoir une indemnité égale à au moins le tiers du salaire adulte minimum ou de départ au début de l'apprentissage et d'au moins deux tiers à la fin.⁵⁶ Les indemnités payées aux apprentis peuvent être inférieures au salaire de départ ou minimum d'un adulte parce que les apprentissages sont censés inculquer des compétences valables aux jeunes qui les suivent. Pourtant de nombreux stages non rémunérés confèrent peu ou pas de compétences, n'exigeant que l'accomplissement de tâches fastidieuses pour le bénéfice exclusif de l'organisation, tout en ne rémunérant pas les stagiaires. S'il s'avère que les apprentissages rémunérés peuvent violer l'Article 7§5, alors il doit en être de même pour la pratique des stages non académiques non rémunérés.
41. Les stages non rémunérés enfreignent directement les protections des jeunes travailleurs envisagées par la Charte sociale en refusant aux jeunes leur droit à « un salaire équitable ou à d'autres allocations appropriées. » De maigres allocations et remboursements sont une compensation injuste pour le travail réalisé par les jeunes qui font des stages non rémunérés. Et lorsque ce type de stage sont monnaie courante au point de devenir une étape indispensable dans le processus vers l'obtention d'un emploi rémunéré à plein temps, ils ne doivent plus être considérés comme du travail volontaire.
42. L'ancrage des stages non rémunérés en Belgique engendre le risque de graves conséquences non seulement pour les jeunes dans les positions de stagiaires directement concernés mais aussi pour l'économie plus vaste. La pratique répandue de stages volontaires inhibe la mobilité sociale en Belgique parce qu'ils sont un fardeau disproportionnellement supérieur sur les épaules des jeunes de classes socio-économiques inférieures. Le fait de faire des stages non rémunérés exige souvent que les étudiants plus pauvres acceptent un travail à

⁵⁴ Id.

⁵⁵ <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/48642586.pdf>

⁵⁶ Id.

temps partiel ou qu'ils contractent des emprunts supplémentaires.⁵⁷ Ceux qui sont incapables de s'assurer un emploi rémunéré à plein temps après avoir fait un stage croulent sous les effets en cascade d'énormes dettes. Entretemps, un nombre plus important de jeunes privilégiés de classes socio-économiques supérieures peuvent faire des stages non rémunérés, leur permettant de prendre le dessus sur leurs pairs moins privilégiés.⁵⁸ En outre, la disponibilité des stages non rémunérés peut contribuer indirectement au chômage en remplaçant des salariés adultes par des jeunes stagiaires.⁵⁹

43. Le Comité a tiré ses conclusions sur les apprentissages en Belgique tout en soulignant l'objection qu'une augmentation dans les allocations minimum rendrait impossible de trouver des employeurs prêts à engager des jeunes comme apprentis.⁶⁰ De la même manière, il faut rejeter les affirmations selon lesquelles le fait de payer pour les stages rendrait les organisations réticentes à engager des jeunes comme stagiaires. La possibilité que les stages non rémunérés puissent avoir une certaine valeur pour les jeunes comme un outil permettant le développement de carrière n'exclut pas le fait qu'ils perpétuent l'inégalité en n'étant accessibles qu'à ceux qui peuvent se permettre de les faire. A plus grande échelle, la possibilité que certains stages soient perdus si les stages non rémunérés pour les étudiants non-universitaires étaient interdits en vaudrait la peine si cela permettait de réduire les inégalités sociales. Dans tous les cas, l'impact pourrait ne pas être grave. Ceux qui engagent pour un premier emploi devront simplement modifier leurs paramètres pour évaluer les qualifications des candidats. Les organisations pourraient devoir innover pour ce faire, mais elles en seront récompensées car elles auront une équipe d'employés plus diversifiée.
44. Le fait que les stages non rémunérés soient de facto devenus une obligation pour trouver un emploi à temps plein et leur rôle dans l'installation des inégalités en empêchant la mobilité sociale révèle clairement que de tels stages ne sont pas en accord avec l'Article 7§5 de la Charte sociale.

V. CONCLUSION

La pratique des stages non rémunérés, que la Belgique n'a pas correctement réglementée, place énormément de jeunes dans une situation délicate. Vu l'importance d'acquérir une expérience professionnelle fondatrice, les jeunes ne peuvent se permettre de renoncer à faire des stages, et pourtant bon nombre d'entre eux ne peuvent pas non plus se permettre d'en faire. Le résultat est une discrimination à l'encontre des jeunes qui ne bénéficient pas d'un soutien financier extérieur qui pourrait leur permettre de travailler gratuitement, entravant leur mobilité sociale.

⁵⁷ Jessica L. Curiale, Note, America's New Glass Ceiling: Unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the Urgent Need for Change, 61 Hastings L. J. 1531, 1551-60 (2010).

⁵⁸ Steven Greenhouse, The Unpaid Intern, Legal or Not, N.Y. Times, Apr. 2, 2010, available at

<http://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html>.

⁵⁹ Curiale, supra note 16, at 1534.

⁶⁰ [http://hudoc.esc.coe.int/eng#{{« ESCArticle":\["07-05-000"\],"ESCDclIdentifler":\["2011/def/BEL/7/5/EN](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{{« ESCArticle)

La situation en Belgique viole la provision de la Charte sociale européenne en faveur d'une rémunération équitable et de la protection des jeunes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Allan Päll', written in a cursive style.

Allan Päll
Secrétaire général