



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

16 April 2018

Case Document No. 3

European Youth Forum v. Belgium
Complaint No. 150/2017

**OBSERVATIONS OF THE INTERNATIONAL ORGANISATION
OF EMPLOYERS**

Registered at the Secretariat on 28 February 2018



Geneva, le 28 février 2018

OBSERVATIONS SUR LE BIEN FONDE DE LA RECLAMATION COLLECTIVE No. 150/2017

Formulées par : l'Organisation Internationale des Employeurs
Dont le siège est sis
Avenue Louis-Casaï 71,
1216 Cointrin, Genève, Suisse

Relatives à la réclamation présentée par : le Forum européen de la jeunesse
Dont le siège est sis
Rue de l'Industrie 10,
1000 Bruxelles, Belgique

Devant : le Comité européen des droits sociaux

1. Introduction	2
2. Objet de la réclamation et remarques générales	2
3. Absence de données fondamentales liées à la plainte	3
4. En droit	5
<i>A. Les jeunes bénéficient d'une protection étendue en Belgique</i>	5
<i>B. La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires</i>	8
5. Sur le fond	9
<i>A. La loi relative aux droits de volontaires n'est pas concernée</i>	9
<i>B. Il n'y a pas de discrimination</i>	10
6. Conclusions	12

1. Le secrétariat du Comité européen des droits sociaux (CEDS) a enregistré le 11 mai 2017 la réclamation déposée par le Forum européen de la Jeunesse (ci-après le «Forum») contre la Belgique sous le numéro 150/2017.
2. Par décision du 5 décembre 2017, le comité européen des droits sociaux a déclaré ladite réclamation recevable et a invité notamment les organisations internationales d'employeurs à lui faire parvenir des observations avant le 15 février 2018.
3. En application de l'article 7§2 du Protocole Additionnel de 1995 à la Charte Sociale Européenne, l'Organisation Internationale des Employeurs (ci-après « OIE ») formule, avec le concours de son affiliée la Fédération des Entreprises de Belgique, les présentes observations.

1. Introduction

4. L'OIE rappelle l'importance qu'elle prête à l'application de la Charte au niveau national. Les employeurs sont très attentifs au respect et à l'implémentation des dispositions de la Charte au sein des Etats.
5. Ceci est la raison pour laquelle les employeurs attachent une grande importance à la communication de leurs observations au CEDS dans le cadre, soit des réclamations collectives, soit des rapports réguliers envoyés par les Etats.
6. Cette implication croissante de l'OIE (et de ses membres – les organisations d'employeurs plus représentatives au niveau national) est aussi un instrument très utile pour le CEDS, car elle fournit aux Experts des informations clés et de première importance au sujet de l'application de la Charte sur le plan national.
7. L'OIE remercie par avance le CEDS de toute l'attention qu'il portera aux présentes observations.

2. Objet de la réclamation et remarques générales

8. Le Forum allègue que la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires violerait les articles 4 et 7 de la Charte.
9. De manière générale, l'OIE tient à souligner que les périodes de stages ont une grande relevance pour assurer aux jeunes l'entrée dans le monde du travail. Ils constituent un instrument très utile afin d'assurer le lien entre le système d'éducation et le monde de l'entreprise.
10. Cependant, de plus en plus il apparaît clairement que l'éducation n'est pas alignée sur les exigences des entreprises. Dans ses activités quotidiennes, l'OIE rappelle constamment aux institutions que des politiques efficaces doivent être mises en place pour réduire l'inadéquation des compétences « skills mismatch » (actuellement fixée à 34% de travailleurs en Europe, comme indiqué dans la base de données de l'OCDE « Skills for Jobs ») et prône l'extension des opportunités d'apprentissage en milieu de travail.

3. Absence de données fondamentales liées à la plainte

11. **L'OIE s'inquiète de la teneur de cette réclamation collective car, sans aucun élément de preuve, notamment statistique, elle utilise des formulations généralistes, se repose sur un texte légal inapproprié et ne permet pas au CEDS de saisir la portée du phénomène des « stages non rémunérés ».**
12. Ce manque de clarté ne permet pas aux employeurs, ni au gouvernement, d'ailleurs, de mettre ensemble toutes les informations nécessaires afin de répondre de manière claire et certaine à la réclamation dont objet. De plus, cela risque de créer des difficultés au CEDS, qui n'y trouvera peut-être pas les éléments indispensables pour pouvoir statuer sur l'éventuelle non-application de la Charte en Belgique.
13. Le système de réclamation collective est d'une grande utilité pour l'application de la Charte en autorisant différents acteurs au niveau national ou régional de mettre en lumière des situations de non-application de la Charte. C'est un instrument de démocratie et de protection collective. Pourtant, des critères de recevabilité si étendus comme ceux prévus par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives permet et encourage plusieurs ONG à soumettre des réclamations rédigées de manière très générale, souvent dans un ton désobligeant et même sans présenter aucune preuve, afin de discréditer les actions et efforts des gouvernements ou bien des entreprises. L'OIE réitère ce point qui avait déjà été soulevé lors de la réclamation collective présentée par la Société finlandaise des droits sociaux contre la Finlande (n ° 106, 107, 108/2014).
14. En effet, **la réclamation du Forum contient de nombreuses imprécisions et affirmations non étayées. Ainsi, le Forum ne démontre pas, chiffres à l'appui, l'ampleur du phénomène qu'il dénonce.** Il ne produit pas non plus d'étude analytique des conséquences dommageables qui seraient subies par la catégorie de jeunes prétendument « discriminés ».
15. On remarque, par exemple, que le Forum n'apporte aucune preuve de ce qu'il dénonce. Les références statistiques qui sont présentées dans la réclamation évoquent « plusieurs/beaucoup/la majorité » de jeunes touchés par cette pratique (paragraphe 5 – « 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 », le paragraphe 8 – « 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 », paragraphe 22 – « un pourcentage élevé de stagiaires ne reçoivent aucune compensation parce qu'ils ignorent les formalités légales ou sont de jeunes novices qui viennent d'entrer dans le marché du travail ») et même la totalité de la jeunesse Belge (paragraphe 22 – « 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 », paragraphe 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 »).

16. La référence présentée dans le paragraphe 6 de la réclamation au « seul le 18% de stagiaires étant payé pour leur services » en Belgique ne correspond pas aux statistiques réelles au niveau national, mais se base uniquement sur une enquête coordonnée par la Commission Européenne sur 12.921 citoyens européens ayant entre 18-35 ans, sans précision ni sur les secteurs économiques ni sur les Etats dans lesquels les stages se seraient déroulés (c'est-à-dire, si les questions posés aux citoyens belges portaient sur les stages effectués uniquement en Belgique ou bien partout en Europe). Ces éléments sont pourtant essentiels en ce qui concerne la Belgique, car des stages non-rémunérés sont organisés dans les institutions européennes et internationales basées à Bruxelles, ainsi qu'au sein des représentations qui gravitent autour de ces institutions. Or ces Institutions et représentations ne sont pas couvertes par l'application de la Charte Sociale Européenne et qui donc n'ont rien à voir avec la Belgique et ses politiques de formation.

17. Ceci dit, la réclamation contient des confusions de notions et de situations, ainsi que plusieurs considérations généralistes non établies et non objectives qui ne tiennent pas compte des particularités propres de chaque situation :

- Les jeunes ne sont pas systématiquement dans des positions « particulièrement précaires » du seul fait d'être « demandeurs d'emploi » ;
- Il est fallacieux de généraliser au départ d'un cas particulier, tel que celui visé dans le jugement 2729 du BIT (collaborateur à Madrid) dont chacun sait qu'il s'agit d'un cas atypique non représentatif de la réalité belge ;
- Le texte de la loi du 3 juillet 2005 est retranscrit sans pertinence et sans correspondance avec la réalité (paragraphe 14 et 15). En particulier, l'article 4 de ladite loi ne fait aucune référence aux « conditions de travail »; la responsabilité du volontaire et de l'organisation est régie par l'article 5 et pas par l'article 4 comme mentionnée dans la réclamation dans son paragraphe 15.
- Le Forum évoque au paragraphe 40 de la plainte que « 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 » sans autre précision ni indice de preuve objective.

4. En droit

A. Les jeunes bénéficient d'une protection étendue en Belgique

18. La Belgique est un Etat fédéral constitué d'entités fédérées. Ces dernières décennies, la plupart des compétences relatives aux nombreuses mesures destinées à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi ont été transférées aux entités fédérées ; tantôt aux régions (Région flamande, Région de Bruxelles-Capitale, Région wallonne) tantôt aux communautés (française, flamande ou germanophone).
19. Compte tenu des nombreuses autorités ayant le pouvoir de légiférer en la matière, lesdites mesures font l'objet d'une réglementation pléthorique et éparse.
20. Etablir un descriptif complet des normes de protection actuellement existantes et des formes de conventions particulières se révèle malaisé, tant la technicité des systèmes et la pluralité des situations sont élevées.
21. Toutefois, à titre synthétique et non exhaustif, voici quelques conventions-types et mesures en faveur des jeunes.

Quelques conventions-types associant formation et employabilité

- Le contrat d'apprentissage industriel (loi du 19 juillet 1983)

Il a pour objet de former un apprenti à l'exercice d'une profession salariée.

En contrepartie du temps que consacre l'entreprise à sa formation, l'apprenti s'engage à apprendre la pratique de la profession et à suivre les cours nécessaires à sa formation.

Une indemnité d'apprentissage mensuelle est due, tant pour la formation pratique que pour la formation théorique, dont le montant est fixé au niveau sectoriel par un règlement d'apprentissage (établi par le pouvoir exécutif, sur proposition du comité paritaire compétent).

Le même règlement fixe la durée du contrat d'apprentissage sans qu'elle puisse être inférieure à 6 mois.

- Le contrat en formation professionnelle en entreprise

La formation professionnelle en entreprise vise, de manière générale, à favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui offrent des emplois vacants moyennant un programme de formation professionnelle spécifique.

Sa réglementation fait l'objet de nuances significatives selon l'entité fédérée qui en est l'organisatrice :

- ✓ En Région flamande, la formation se dénomme « *Individuele beroepsopleiding* » (IBO) – ce qui peut être littéralement traduit par « *formation professionnelle individuelle* » ;
- ✓ En Région wallonne, elle se dénomme « *Plan de Formation Insertion* » (PFI) ;

- ✓ En Région de Bruxelles-Capitale, la dénomination « *Formation professionnelle individuelle en entreprise* » a été choisie.

Parmi les caractéristiques communes, on relève :

- ✓ Le maintien du statut de demandeur d'emploi pendant la période concernée et, le cas échéant, du revenu de remplacement (« allocations de chômage ») auquel le demandeur avait droit avant le début de sa formation.
- ✓ Le paiement d'une prime de productivité ou d'encouragement complémentaire versée mensuellement par l'employeur ;
- ✓ Au terme de la formation, l'obligation pour l'employeur d'engager le demandeur d'emploi dans les liens d'un contrat de travail pour une durée au moins égale à celle de la formation et pour une fonction correspondant à la profession apprise ;
- ✓ Une durée de minimum 4 semaines et maximum 26 semaines (sauf exceptions).

- Le stage de transition en entreprise

Au terme de leurs études, les jeunes de moins de 25 ans et chercheurs d'emploi sont invités à accomplir un « *stage d'insertion* » ensuite duquel ils pourront se prévaloir des « *allocations d'insertion* » (voir ci-après) s'ils n'ont pas trouvé d'emploi pendant le stage dit d'insertion.

Pendant leur stage d'insertion, ils ont la possibilité d'effectuer un « *stage de transition en entreprise* » dont la matière est régie par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 (article 36 quater) portant réglementation du chômage (au niveau fédéral) mais dont la mise en exécution revient aux Régions et aux Communautés (au niveau fédéré).

Ce stage de transition en entreprise a pour objet de permettre au jeune de « faire connaissance avec le marché du travail » auprès d'un fournisseur de stage pendant une durée minimale de 3 mois et maximale de 6 mois.

Au cours du stage de transition, le jeune a droit à :

- ✓ Une allocation de stage journalière à charge de l'Office National de l'Emploi (ci-après « l'Onem ») ;
- ✓ Et une indemnité complémentaire mensuelle à charge du fournisseur de stage.

- La convention d'immersion professionnelle

Il s'agit de la catégorie généralement considérée comme étant résiduaire de l'ensemble de conventions favorisant l'accès des jeunes à un emploi par le biais d'une formation.

La convention d'immersion professionnelle offre la possibilité à toute personne d'acquérir, dans le cadre de sa formation, certaines connaissances ou aptitudes auprès d'un employeur en effectuant des prestations de travail (art. 104 et suivants

de la loi-programme du 2 août 2002). Elle est caractérisée par un projet concret dans le cadre duquel les prestations de travail ne sont qu'un moyen au service de l'objectif de formation.

Sa durée doit être convenue par écrit et ne peut excéder la durée nécessaire à l'acquisition des compétences à développer. Une indemnité minimale dont le montant est fixé par arrêté royal doit être versée par le fournisseur de la formation.

- La convention de premier emploi

L'objectif de cette mesure également dénommée «Plan Rosetta», vise, comme les exemples précédents, à favoriser l'accès des jeunes sur le marché de l'emploi. Mais le moyen pour y parvenir est différent. Le Plan Rosetta oblige en effet les employeurs occupant au moins 50 travailleurs à engager/occuper un quota minimum (3% de l'effectif du personnel dans le secteur privé) de jeunes travailleurs dans les liens d'une convention de premier emploi (loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi).

La condition d'âge est fixée à moins de 26 ans. La qualité de convention de premier emploi peut être revêtue par :

- ✓ Un contrat de travail « ordinaire », au sens de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail selon un régime de travail correspondant au minimum à 50% (type 1) ;
- ✓ Un contrat de travail « ordinaire » à 50% combiné à une formation (type 2) ;
- ✓ Un contrat d'apprentissage ou d'insertion socio-professionnelle (type 3).

A la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint ses 26 ans, la relation de travail perd la qualité de « convention de premier emploi » - et donc n'intervient plus dans le seuil des 3% - sans pour autant prendre fin : elle se poursuit dans les conditions fixées par les parties (rémunération, durée, régime de travail).

Certaines mesures supplémentaires de protection en faveur des jeunes.

- Obligation pour les employeurs du secteur privé de mettre à disposition des places de stage d'intégration en entreprise

En sus de l'obligation relative aux conventions de premier emploi, les employeurs du secteur privé sont en outre tenus, indépendamment du nombre de travailleurs à leur service, de mettre à disposition chaque année «un nombre de places de stage d'intégration en entreprise» proportionnel à 1% de leur effectif global du personnel, calculé en équivalent temps plein (art. 42/1, §1, al 1^{er}, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi).

Répondent à cette notion de «places de stage d'insertion en entreprise», les formations données dans le cadre de :

- ✓ Jeunes occupés dans les liens d'une convention de premier emploi (types 2 et 3, cfr. Supra) ;
- ✓ Jeunes occupés dans les liens d'un stage de transition (cfr supra) ;
- ✓ Jeunes occupés dans les liens d'un contrat de formation professionnelle en entreprise.

A titre d'information, le Conseil national du travail et de Conseil central de l'économie ont constaté que cette obligation était remplie et que, par exemple, le seuil atteint en 2015 s'était élevé à 1,41%.

- Les allocations d'insertion professionnelle

Les jeunes « chercheurs d'emploi », qui ne justifient pas d'une période de travail suffisante pour être admissibles aux allocations de chômage, peuvent se prévaloir d'un droit aux allocations dites « d'insertion », lorsqu'ils ont préalablement accompli leur « stage d'insertion » (voir ci-avant). Bien que des systèmes semblables existent aussi dans d'autres pays, cette possibilité est toutefois souvent considérée comme particulièrement favorable en Belgique, notamment en raison de la durée de l'indemnisation : 36 mois, éventuellement prolongeables 6 mois supplémentaires.

B. La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires

22. Selon le Forum la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires autoriserait la pratique des stages non rémunérés.

23. Le texte de la « loi relative au droit de volontaires » de 2015 peut être consulté ici : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2005070359

24. Pourtant, la loi du 3 juillet 2005 est limitée aux prestations des bénévoles effectuées dans un cadre associatif et ne s'applique pas de manière subsidiaire aux jeunes stagiaires non rémunérés pour le seul motif qu'ils s'engagent sans contrepartie financière.

25. Son article 3 dispose que :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° volontariat : toute activité :

- a. qui est exercée sans rétribution ni obligation ;*
- b. qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble*
- c. qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ;*
- d. et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire ;*

2° volontaire : toute personne physique qui exerce une activité visée au 1° ;

3° organisation : toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires (étant entendu que, par association de fait, il y a lieu d'entendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui

organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association ».

26. En circonscrivant sa portée à l'activité qui est exercée « en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association », la loi impose une condition d'absence de but de lucre, (D. Frère, « loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires », en question de droit social, Anthémis, 2007, p. 15), qui exclut toute activité relevant du secteur marchand ou exploitée par une société commerciale, c'est-à-dire réalisée dans un but d'enrichissement (M. Davagle, « la loi relative aux droits des volontaires », Ors, 2013/9, p. 11).
27. Il s'en déduit que la loi vise uniquement l'activité exercée par une organisation sans but lucratif (par exemple: une ONG), ou dans l'hypothèse d'une association de fait, dans un but désintéressé.
28. En réalité, sont visés par la loi les « façonneurs de cohésion sociale » qui donnent, avec un engagement libre et désintéressé, du temps pour autrui et des gestes gratuits (D. Dumont, P. Claes, « le nouveau statut des bénévoles – Commentaires de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et réflexions sur le droit social et la gratuité », Dossier du Journal des Tribunaux, n° 58, Larcier, 2006, p. 15).

5. Sur le fond

A. La loi relative aux droits de volontaires n'est pas concernée

29. C'est à tort que le Forum invoque que la législation relative aux droits des volontaires autoriserait les stages non rémunérés.
30. Comme exposé ci-avant, la loi du 3 juillet 2005 fixe le cadre normatif du travail associatif, effectué sans but lucratif et protège les droits des volontaires qui entendent donner gratuitement, à ceux qui en ont besoin, leur temps et leur force de travail.
31. Il s'agit de « *façonneurs de cohésion sociale* » (cfr. ci-avant) qui ne cherchent pas à développer de compétences ou de connexions sur le plan professionnel, ni à optimiser leur employabilité sur le marché du travail.
32. Dès lors, ce moyen n'est ni pertinent ni fondé et, sur la base des affirmations vagues et non étayées du Forum, on ne comprend pas comment la loi de 2005 pourrait être la cause d'un développement de stages non-rémunérés.
33. Après avoir détaillé de façon non pertinente le contenu de la loi de 2005, le Forum prétend expliquer ce lien entre la loi et la pratique des stages non-rémunérés au

paragraphe 16, qui cite : « 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 ».

34. Cette affirmation, et en particulière, la référence à « l'évolution des pratiques de recrutement dans le secteur » ne permet pas comprendre de quel secteur on parle, ni de quel type de recrutement.

35. A défaut de connaître la nature des stages décrits au paragraphe 16 de la réclamation, il n'est pas possible d'affirmer que ceux-ci constitueraient du « travail volontaire » au sens du droit belge.

B. Il n'y a pas de discrimination

36. C'est également à tort que le Forum allègue qu'une catégorie de jeunes subirait une discrimination du fait de l'existence de stages non rémunérés.

37. Un arsenal des dispositions normatives, soit au niveau fédéral, soit au niveau fédéré, accompagne les jeunes désirant augmenter leurs chances de décrocher le premier emploi par le biais de contrats d'apprentissage industriel, de conventions de formation professionnelle en entreprise, de conventions en immersion professionnelle, de stage de transition.

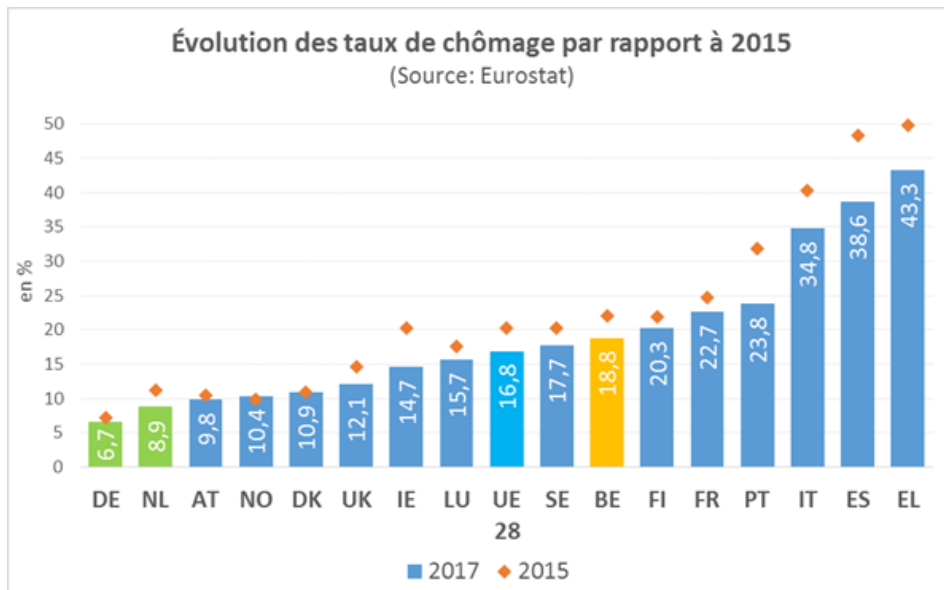
38. Les jeunes, au terme de leurs études, disposent donc de nombreux outils juridiques pour effectuer un stage moyennant une allocation ou une indemnité, ou à défaut, peuvent se prévaloir d'allocations d'insertion pendant une période oscillante entre 36 et 42 mois.

39. D'ailleurs, le système belge des stages et d'apprentissage, qui demeure plus développé que dans d'autres pays européens, offre des opportunités adéquates répondant aux considérants 9 et 10 de la Partie I de la charte sociale révisée qui prévoient, que :

- « 9. Toute personne a droit à des moyens appropriés d'orientation professionnelle, en vue de l'aider à choisir une profession conformément à ses aptitudes professionnelles et à ses intérêts.
- 10. Toute personne a droit à des moyens appropriés de formation professionnelle. »

40. L'argument du Forum relatif au manque de connaissance des jeunes sur les types de stage à leur disposition n'est pas fondé car en Belgique les institutions qui mettent en pratique la législation sur les stages (Actiris, le FOREM, le VDAB) informent dument les jeunes sur les possibilités existantes.

41. Le marché du travail des **jeunes de moins de 25 ans** (15 à 24 ans) est d'ailleurs assez dynamique, en comparaison avec d'autres pays européens :



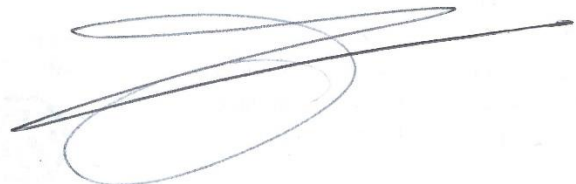
6. Conclusions

42. En conclusion, l'OIE réitère sa préoccupation quant au fait que le point de vue du plaignant repose sur des hypothèses et des opinions, plutôt que sur des données et des preuves empiriques, et qu'il contient souvent des références incorrectes à la législation belge. Comme mentionné avant, l'absence d'informations rigoureuses entraînent un risque évident pour le CEDS, qui peut se retrouver sans outils pertinents pour évaluer la conformité du règlement belge avec la Charte sociale européenne.

43. Il ressort des présentes observations que les dispositions de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires s'appliquent uniquement au cadre spécifique du secteur associatif au sein duquel aucun abus n'est établi.

La Belgique, beaucoup plus que d'autres pays du Conseil de l'Europe met à disposition des jeunes un arsenal de dispositions organisant des stages rémunérés ou indemnisés ainsi que de mesures favorisant le passage à la vie active existe et prémunit, de ce fait, les jeunes de toute discrimination.

44. Tenant compte de ce qui précède, l'OIE considère que, vu le manque des données spécifiques sur le nombre de stagiaires non-rémunérés en Belgique, les secteurs concernés et la durée de ces stages, il n'est pas possible de conclure que la Belgique violerait les articles 4 et 7 de la Charte Sociale révisée.



Linda Kromjong

IOE Secretary-General

The International Organisation of Employers (IOE) is the largest network of the private sector in the world, with more than 150 business and employer organisation members. In social and labour policy debate taking place in the International Labour Organization, across the UN and multilateral system, and in the G20 and other emerging processes, the IOE is the recognized voice of business. The IOE seeks to influence the environment for doing business, including by advocating for regulatory frameworks at the international level that favour entrepreneurship, private sector development, and sustainable job creation. The IOE supports national business organisations in guiding corporate members in matters of international labour standards, business and human rights, CSR, occupational health and safety, and international industrial relations. For more information visit www.ioe-emp.org