



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

16 avril 2018

Pièce n°5

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

**MEMOIRE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 22 mars 2018

RÉCLAMATION N°150/2017

COMITE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

MEMOIRE SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA RÉCLAMATION

POUR : LE ROYAUME DE BELGIQUE,

ETAT DÉFENDEUR,

Représenté par Monsieur Paul RIETJENS, Directeur Général de la Direction générale des Affaires Juridiques, agent de la Belgique, dont les bureaux sont établis à SPF Affaires étrangères, Rue des Petits Carmes, 15 (Egmont II), 1000 Bruxelles, Belgique.

CONTRE : Le Forum européen de la Jeunesse

ORGANISATION RECLAMANTE,

Représentée par Monsieur Allan Päll, Secrétaire général, dont les bureaux sont établis à Rue de l'Industrie, 10, 1000 Bruxelles, Belgique,

Vu la réclamation collective introduite le 24 mai 2017 par l'organisations « Le Forum européen de la Jeunesse ».

Vu la décision sur la recevabilité du 5 décembre 2017 du Comité européen des droits sociaux.

La structure décentralisée de la Belgique suite à plusieurs réformes constitutionnelles a pour résultat que différentes entités fédérales et fédérées peuvent avoir compétence sur une matière. Tel est le cas pour la présente réclamation collective. Les contributions des entités pertinentes pour s'exprimer dans le présent mémoire sur le bien-fondé de la réclamation sont présentés dans l'ordre suivant :

- I. Service public fédéral Emploi et Egalité des chances
- II. Service public fédéral Sécurité sociale
- III. Région Bruxelles capitale et son agence spécialisée pour l'emploi, Actiris
- IV. Autorité flamande (Région et Communauté)
- V. Région wallonne

I. Contribution du Service Public Fédéral Emploi

Il convient d'abord de préciser que la problématique des stagiaires non rémunérés ou sous-rémunérés est d'ordre international. Ces stages existent dans de nombreuses institutions internationales petites ou grandes dans le monde entier (ex. : Organisation internationale du Travail, Nations Unies, Union européenne, etc...) Les jeunes s'y pressent pour y acquérir l'expérience qui pourra s'avérer utile pour leur carrière future ou pour « embellir » leur Curriculum vitae.

Il ne s'agit donc certainement pas d'un problème spécifique à la Belgique, mais à tout le moins d'un phénomène européen. Le Forum Européen de la Jeunesse (ci-après : FEJ) rapporte d'ailleurs au point 4 de son exposé des études de l'OCDE et de la Commission européenne.

En ce moment par exemple, des négociations sont en cours au sein du Conseil européen de l'Union européenne concernant la recommandation du Conseil des Ministres pour un cadre européen pour des lieux d'apprentissage de haute qualité et efficacité¹ pour résoudre ce problème. Vous trouverez en annexe le projet de cette recommandation qui figure à l'agenda du conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) du 15 mars.

Ensuite, nous souhaitons au préalable nous attarder sur le point 6 de l'exposé du FEJ, où celui-ci fait part d'une série de statistiques et de pourcentages issus d'une enquête récente de l'EUROBAROMÈTRE ;

Il n'y a cependant pas de chiffres pour une représentation exacte du nombre de stages non rémunérés et sous-rémunérés en Belgique, car il n'existe pas d'inscription obligatoire pour ces pratiques de formation.

Le FEJ cite des chiffres issus du rapport Flash Eurobaromètre 'L'expérience des stages au sein de l'UE' ('The experience of traineeships in the EU'): « Une récente enquête Eurobaromètre indique que 59% des stagiaires au sein de l'UE ont indiqué 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. »

Il convient tout d'abord de faire remarquer que la définition des stages (traineeships) utilisée dans cette enquête diffère de ce que le Forum européen de la Jeunesse (European Youth Forum) vise dans la plainte, c'est-à-dire des stages non rémunérés après les études.

Le FEJ rapporte que seuls 18% des stagiaires perçoivent une rémunération pour leur stage, mais ce chiffre comprend également les stages effectués dans le cadre d'une formation.

En outre, le rapport indique que seuls 64% des répondants en Belgique ont effectué un stage et que c'était après la fin des études pour seulement 23% d'entre eux. Ce qui se situe loin en dessous de la moyenne de l'Union européenne au sein de laquelle 33% des personnes ont effectué un stage après la fin de leurs études. La surreprésentation des stagiaires en formation dans ce rapport de l'Eurobaromètre donne une image déformée du nombre relatif de stagiaires non rémunérés.

¹ Voir projet de document en annexe : COM(2017) 563 final 2017/0244 (NLE).

En plus, 10% des répondants belges indiquent avoir effectué leur stage à l'étranger. Cela rend impossible de tirer de ces données des conclusions concernant la situation relative aux stages non rémunérés en Belgique.

Nous nous interrogeons également, vu l'étroitesse de la taille de l'échantillon, sur la fiabilité des résultats concernant la question de l'intervention financière au cours du dernier stage. En Belgique, seuls 501 interviews ont été menés pour une population de 2,5 millions de jeunes (15-35 ans). Seule la moitié des personnes interrogées a répondu à la question ayant trait à l'intervention financière au cours du dernier stage. Au vu de ces défauts de méthodologie, il convient d'interpréter les résultats de cette enquête avec la plus grande prudence.

Les mêmes remarques sont valables pour l'enquête du Conseil flamand de la Jeunesse en 2017. À laquelle 150 personnes seulement ont pris part.

Pour réagir quant au fond, nous souhaitons examiner ci-dessous les grandes catégories de travail :

1. Une personne peut travailler avec un contrat de travail.

Le contrat de travail se définit comme le contrat par laquelle un employé s'engage, moyennant salaire, à accomplir un travail sous l'autorité d'un employeur.

Pour pouvoir parler d'un contrat de travail, il faut donc que 4 conditions soient remplies :

- a) Il faut qu'il existe un contrat entre un employeur et un employé. Cela signifie le libre consentement entre deux parties, tenant cependant compte des règles de loi comme par ex. celles prescrites par le Code civil et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- b) L'objet du contrat doit être la prestation de travail. L'employeur s'engage à fournir du travail et l'employé s'engage à effectuer avec soin et minutie le travail qui lui est confié. Le terme de travail désigne les prestations de travail qu'une personne est susceptible d'effectuer sous l'autorité d'une autre et pour lesquelles elle perçoit une compensation.
- c) Il faut qu'il existe une forme d'autorité (lien de subordination). Il ne peut donc pas y avoir de contrat de travail sans subordination. La Cour de cassation décrit l'exercice d'une autorité comme « *un élément essentiel du contrat de travail qui inclut pour l'employeur le pouvoir de diriger l'employé et d'exercer une surveillance sur le travail de l'employé* ». L'employeur dispose donc de l'autorité pour exercer un leadership sur l'employé (droit d'ordre) et une surveillance sur les ordres donnés (droit de contrôle et de discipline). Dans un contrat de travail, un employeur exerce « autorité, leadership et surveillance » sur un employé
- d) Le salaire est - au sens général de la Loi relative aux contrats de travail - la contrepartie du travail effectué par l'exécution d'un contrat de travail.

« Un contrat de travail existe lorsque les éléments cités plus haut sont établis, et aucun contrat de travail n'est possible si un ou plusieurs de ces éléments ne sont présents. »²

² Cass., 16 mars 1998, R.W. 1989-99, p. 468.

Donc, quand dans le cadre d'une relation de subordination contre salaire, un travail est presté, on parle alors d'un contrat de travail si cela fait l'objet d'un contrat. Ceci constitue une règle d'ordre public³.

Ainsi par exemple des jeunes peuvent-ils durant leur scolarité - passé l'âge de 15 ans - acquérir diverses expériences en travaillant via un contrat de travail. Ils peuvent conclure un contrat d'étudiant avec un employeur. Il s'agit d'un contrat de travail autorisant un étudiant à travailler 475 heures par année calendrier contre paiement d'un salaire avec des cotisations sociales abaissées à 2,71%, et qui procure à l'étudiant une protection juridique particulière (il doit par ex. toujours exister un contrat écrit).

Lorsqu'un employeur conclut un contrat de travail avec un employé, il doit également - en plus des dispositions contractuelles prévues dans le contrat de travail individuel - respecter un certain nombre d'obligations légales et réglementaires.

Ainsi l'employeur est-il toujours tenu - pour le démarrage d'une affectation - d'inscrire électroniquement l'employé dans la banque de données DIMONA de l'ONSS (Office national de sécurité sociale).

Cette obligation est d'ordre public, car des peines et amendes correctionnelles sont prévues lorsque l'employeur ne s'y conforme pas. Le Code pénal social punit cette infraction du niveau de peines le plus élevé prévu en droit social. La non-déclaration préalable à la sécurité sociale d'un employé est punie d'une sanction de niveau 4. La sanction de niveau 4 consiste à ce jour soit en une peine de prison de six mois à trois ans doublée d'une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros⁴ ou en une seule de ces sanctions, soit en une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros par travailleur non déclaré.

L'application de cette réglementation est contrôlée par les divers services d'inspection sociale et du travail du Service Public Fédéral Emploi et par l'Organisme National de Sécurité sociale (ONSS).

Un jeune qui se sent lésé et qui estime être affecté dans la pratique par un contrat de travail peut donc s'en plaindre auprès d'une des directions locales de cette inspection. Il peut y déposer une plainte et cette inspection examinera alors celle-ci, la régularisera le cas échéant ou dressera un procès-verbal.

Ajoutons encore que l'on ne peut parler d'« employé » que dans le cadre d'un contrat de travail et pas dans le cadre d'une formation ou d'un stage par exemple.

2. Une personne peut travailler avec un contrat d'entreprise

Cela équivaut à travailler comme indépendant. Il s'agit ici d'un contrat par lequel une des parties, le contractant se lie à l'autre partie (l'adjudicateur) pour effectuer un certain travail moyennant un certain prix.⁵ Là où l'on peut considérer un contrat de travail comme une obligation de moyens (la prestation de travail en est l'objet), il faut envisager le contrat d'entreprise comme une obligation de résultat.

Généralement la distinction entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail réside dans la présence ou non d'une subordination.

³ Cf. Cour du travail Anvers, 2 avril 2001, Journal des Tribunaux du Travail 2001-02, p. 384.

⁴ Ces montants incluent les décimes légaux.

⁵ Dictionnaire de Droit social, cf. Recueil social du Droit du Travail, 2017-2018, Kluwer, p. 620.

Il s'agit donc ici d'un contrat par lequel les parties déterminent un prix pour l'exécution d'un travail bien déterminé. Il est convenu de ce prix librement entre les parties.

Il ne nous semble pas que ce type d'emploi soit visé par la réclamation du FEJ.

3. Une personne peut suivre une formation pratique

La majeure partie des stages actuels se déroulent dans le cadre d'une formation reconnue ou réglementée via un organisme d'enseignement. Le stage est obligatoire et est inclus dans le curriculum qui est contrôlé par les inspections de l'enseignement des diverses Communautés de notre pays. Généralement, ce type de stages est non rémunéré, mais au cours de ces (brefs) stages les jeunes demeurent des personnes à charge de leurs parents, ceux-ci continuant donc à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, comme par ex. les allocations familiales et la prise en charge fiscale.

D'autres métiers imposent une obligation légale de stage après la formation, comme par ex. pour les médecins, les notaires et les avocats. La rémunération de ce type de stages est réglementée par l'ordre de chaque métier spécifique, par ex. l'ordre des avocats.

D'après nous, ces catégories de stages gratuits ne sont pas concernées par la plainte du FEJ.

Un jeune peut également conclure un contrat avec pour objectif le suivi d'une formation pratique auprès d'un employeur (contrat d'apprentissage) ou l'acquisition d'expérience du métier (stage).

Un contrat d'apprentissage a pour objet l'apprentissage d'un métier. L'élément déterminant pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage est le facteur didactique, tandis que pour le contrat de travail, l'élément principal est la prestation d'un travail en échange d'un salaire.⁶ La réglementation pour les contrats d'apprentissage varie suivant les Communautés, mais elle est régie par décret (y compris la rémunération).

La finalité d'une convention de stage n'est pas la prestation de travail en échange du paiement d'un salaire, mais bien l'acquisition d'une expérience pratique du métier.⁷

« La volonté des parties, comme souligné dans la convention est, pour les stages également, essentielle pour la qualification de cette convention. Si le juge constate des éléments qui sont incompatibles avec la qualification choisie, il peut rejeter celle-ci. »⁸ Le caractère formatif du stage revêt une importance majeure pour la qualification de la convention.

Pour ces conventions de stage, il peut être fait usage des conventions d'immersion professionnelle (voir plus loin).

4. La Convention d'immersion professionnelle

⁶ Cass. 22 avril 1982, J.T.T. 1983, 383. Voir aussi le Recueil social du Droit du Travail 2017-2018, Kluwer, p. 421.

⁷ Gand, 7 février 2005, AR/2004/AR 1000, www.juridat.be, cité dans « La convention d'inclusion professionnelle comme cadre pour le stage libre au sein de l'entreprise », Martijn Baert, Annabelle Truyers, Dorien Vandeput, avocats Claes & Engels en Orientation, 2017/8.

⁸ Voir article dans la note de bas de page précédente, p. 19.

Pour ces conventions de stage, il existe en Belgique la convention d'immersion professionnelle. Cette convention est régie par la loi programme du 2 août 2002 (art. 104 – 110).

Cette loi régit les conventions par lesquelles une personne, ci-après dénommée stagiaire, acquiert dans le cadre de sa formation certaines connaissances ou compétences auprès d'un employeur par le biais de la fourniture de prestations de travail. Une convention d'immersion professionnelle doit être établie individuellement et par écrit pour chaque stagiaire, au plus tard au moment où le stagiaire démarre la prestation de sa convention d'immersion professionnelle.

L'objectif de la réglementation régissant les conventions d'immersion professionnelle consiste à fournir un encadrement légal minimum pour les stages ou formules de formation qui ne sont pas encore couvertes par d'autres réglementations (Doc. Parl. Chambre 2001-2002, n° 1823/014, p.34 et n° 1823/025, p.5-6).

Le principe de cette législation tient donc en ce que toutes les formes de stages ou de formations qui ne peuvent figurer parmi les exclusions mentionnées dans l'article 104, deuxième paragraphe de cette loi programme, tombent dans le champ de réglementation découlant des articles 104 à 112 inclus de la Loi programme.

« La convention d'immersion professionnelle peut donc être considérée comme le cadre légal général pour les stages libres, ou comme « filet de sécurité » pour les stages qui ne sont pas régis par un quelconque cadre légal ni ne cadrent dans une formation auprès d'un organisme d'enseignement. »⁹

Ceci a également été confirmé par la récente décision de justice de la Cour du travail de Mons formulée en ces termes : « *ainsi donc, si une convention ne répond pas à la réglementation régionale ou communautaire relative à la formation socioprofessionnelle, elle tombe nécessairement dans le champ d'application de la convention d'immersion professionnelle visée par la loi du 2 août 2002. Ce régime légal est, en effet, appelé à recouvrir toutes les formules d'apprentissage, de formation ou de stage en entreprise qui ne font l'objet d'aucun encadrement juridique* »¹⁰

Une convention d'immersion professionnelle doit être considérée comme un document social obligatoire et la non-possession ou non-délivrance de celle-ci est punie au correctionnel par des sanctions de niveau 2 (soit une amende pénale de 400 à 4.000 euros, soit une amende administrative de 200 à 2.000 euros). De plus, la convention d'immersion professionnelle doit prévoir le paiement d'une compensation minimale au stagiaire, dont le montant est fixé par arrêté royal.¹¹ Au sein de la Communauté flamande, cette compensation minimale a été étendue depuis le 1^{er} janvier 2017 à au moins la moitié du salaire mensuel minimum moyen garanti¹².

⁹ « La convention d'immersion professionnelle comme encadrement pour le stage libre dans l'entreprise », Martijn Baert, Annabelle Truyers, Dorien Vandeput, avocats Claes & Engels en Orientation 2017/8, p. 21.

¹⁰ Cour du travail Mons 8 janvier 2015, JTT2015, nr; 1229, 434 et Cour du travail Mons 8 septembre 2016, JTT 2016, nr. 1262, 457 et cité dans l'article de la précédente note de bas de page.

¹¹ Arrêté royal du 11 mars 2003, MB 18 avril 2003.

¹² Concrètement, le montant de la compensation au sein de la Communauté flamande s'élève à 781,30 euros par mois (septembre 2017)

Au sein de la Communauté française de Belgique, la compensation minimum est calculée sur la base d'un pourcentage de la moitié de la moyenne nationale du salaire mensuel minimum. Ce pourcentage varie en fonction de l'âge du stagiaire (64 à 100%).¹³

La plainte du FEJ s'articule autour du fait que dans la pratique, les personnes effectuent ce qu'on appelle un stage « de volontaire » pour lequel techniquement parlant c'est la réglementation concernant la convention d'immersion professionnelle qui est en fait appliquée. Elle adresse donc le fait que dans la pratique, des stages ont lieu pour lesquels est appliquée vraisemblablement à tort la réglementation concernant la convention d'immersion professionnelle.

La plainte ne concerne donc pas l'absence de réglementation, car celle-ci existe bel et bien en Belgique.

5. Une convention de volontariat

Enfin, on peut également travailler comme volontaire avec une convention de volontariat.

La loi relative aux droits des volontaires¹⁴ décrit clairement ce que recouvre le volontariat, à savoir travailler bénévolement pour une organisation qui ne vise pas à réaliser des bénéfices.

La loi relative aux droits des volontaires définit le travail de volontariat comme toute activité exercée sans rétribution ni obligation au profit d'une ou de plusieurs personnes appartenant à un groupe, à une organisation ou à la collectivité dans son ensemble, qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé 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 institution statutaire.

Le volontaire doit effectuer ceci sans rétribution : le volontariat n'est jamais rémunéré. La loi prévoit cependant une petite indemnité pour les frais encourus.

Le volontaire doit effectuer ce travail de manière bénévole : personne ne peut être contraint à effectuer du volontariat.

En effet, l'objectif du bénévolat est de s'impliquer de manière désintéressée, de soutenir la vision et de collaborer aux idéaux d'une organisation.

¹³ La compensation au sein de la Communauté francophone est donc de 500,03 euros à 781,30 euros par mois, en fonction de l'âge.

¹⁴ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires

On peut conclure de ce qui précède :

- L'affectation et la formule adéquate de contrat sont - par la nature du contrat- déterminées avant tout par la volonté des parties et constituent donc une question de fait. On ne peut en effet opter à sa guise pour l'une ou l'autre forme de contrat. Il faut pour cela également se conformer au cadre réglementaire et aux lois qui sont d'ordre public. Seuls les Cours et les Tribunaux sont habilités à statuer de manière souveraine en la matière.
- Les stages qui sont visés par la plainte du FEJ peuvent essentiellement être considérés comme des conventions de stage, dont l'objectif est simplement d'accumuler de l'expérience (et donc pas en première instance d'effectuer un travail en contrepartie d'un salaire). La plupart du temps, il n'est donc pas question pour ces stages d'un contrat de travail, ce qui exclut donc une quelconque obligation de salaire. De plus, on ne peut pas parler pour ces stages d'« employé » au sens propre et tel qu'il est défini aux articles 4 et 7 de la Charte sociale européenne.
- Ce qui précède ne signifie pas que les stagiaires ne bénéficient pas de protection. Les dispositions de protection du droit du travail sont pour l'essentiel les mêmes pour quiconque travaille sous autorité (avec une convention de travail ou non). Ainsi les dispositions relatives au bien-être au travail¹⁵, au temps de travail, au travail de nuit ou du dimanche et aux pauses¹⁶ sont-elles ici aussi d'application.
- En outre, les jeunes conservent certains avantages sociaux et peuvent dans certains cas cumuler le bénéfice de prestations de sécurité sociale (ex. chômage) avec un stage dans une organisation.
- Pour l'appréciation correcte du contrat, les jeunes peuvent toujours s'adresser aux services d'inspection sociale et du travail ou aux services d'inspection régionaux du travail. Une plainte individuelle doit être introduite par le stagiaire concerné ou son responsable et la plainte doit contenir suffisamment d'éléments concrets d'information. L'inspection du travail n'est pas tenue de verbaliser immédiatement, elle peut aussi agir en médiatrice et régulariser. À ce jour, ces inspections n'ont reçu aucune plainte concernant ce sujet. Un stagiaire peut toujours introduire un litige auprès des Tribunaux compétents, puisque seul un juge est habilité à qualifier le contrat.
- En fonction de la nature du contrat, ce sont soit les services d'inspection des Communautés qui sont compétents, soit l'inspection fédérale du travail.
- Un stagiaire individuel peut donc introduire une plainte auprès de l'un de ces services d'inspection et faire examiner celle-ci concrètement. L'inspection fédérale du travail peut intervenir conformément aux documents sociaux de réglementation¹⁷ et au Code pénal social du 6 juin 2010¹⁸. Les jeunes peuvent obtenir les adresses de ces services d'inspection sur les sites web des organismes concernés

¹⁵ La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

¹⁶ Loi sur le travail, 16 mars 1971. Art. 1.

¹⁷ Arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la conservation de documents sociaux et arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la conservation de documents sociaux.

¹⁸ Code pénal social 6 juin 2010, article 186.

- Un stagiaire individuel peut donc introduire une plainte auprès de l'un de ces services d'inspection et faire examiner celle-ci concrètement. L'inspection fédérale du travail peut intervenir conformément aux documents sociaux de réglementation¹⁹ et au Code pénal social du 6 juin 2010²⁰. Les jeunes peuvent obtenir les adresses de ces services d'inspection sur les sites web des organismes concernés²¹.
- Sans admettre ainsi le bien-fondé des allégations de la réclamation, le Service Public Fédéral Emploi de la Belgique propose que le FEJ prenne contact avec lui pour examiner le sujet. Il invitera les différents services (d'inspection) et cellules politiques fédérales et régionales pour aborder certains points de la réclamation afin de dégager ensemble, sur la base de cas concrets, des solutions ou des procédures et fournir davantage d'information là où cela s'avérera nécessaire.

II. Contribution du SPF Sécurité sociale

On examine ici uniquement la situation des personnes qui effectuent un stage sur base volontaire hors du cadre juridique existant en Belgique. Cela signifie que le volontariat ou les stages ayant lieu dans le cadre d'une formation ou d'une intégration professionnelle ne sont pas examinés ici.

1. Typologie des stages

Type de stage	Couverture de la sécurité sociale ?
Les stages pour les élèves de l'Enseignement Secondaire Technique et Professionnel	Les stagiaires sont assimilés à des travailleurs, mais la couverture de la sécurité sociale est limitée ²² , jusqu'à l'année de leurs 18 ans. À partir de l'année qui suit le 18 ^e anniversaire, le stagiaire est entièrement assujetti, mais à un tarif réduit.
Les stages pour les élèves de l'Enseignement en Alternance	
Les stages pour les étudiants de l'Enseignement Supérieur	L'établissement d'enseignement doit assurer les stagiaires contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
Les stages pour les demandeurs d'emploi/personnes handicapés	Les stagiaires conservent leur allocation, ainsi que la couverture de sécurité sociale qui en découle.

¹⁹ Arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la conservation de documents sociaux et arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la conservation de documents sociaux.

²⁰ Code pénal social 6 juin 2010, article 186.

²¹ Adresses des services d'inspection :

Fédéral: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552>

Communauté flamande : <https://www.vlaanderen.be/nl/contact/adressengids/administratieve-diensten-van-de-vlaamse-overheid/beleidsdomein-werk-en-sociale-economie/departement-werk-en-sociale-economie/afdeling-vlaamse-sociale-inspectie>

Communauté francophone : <http://emploi.wallonie.be/home/qui-sommes-nous/inspection-sociale.html>

²² Assujettissement uniquement pour les vacances annuelles, les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'apprenti est dispensé de la cotisation de modération salariale, de la cotisation spéciale FFE (CT 810), des cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence (CT 820, 830, 831, 832 ou 833) et au deuxième pilier de pension (CT 825, 827, 835, 837) et de la cotisation pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation (CT 852).

Les stages non rémunérés	Pas de cadre légal pour la sécurité sociale étant donné que ces stagiaires ne rentrent pas dans le cadre de la loi sur la sécurité sociale de 1969. Seule l'assurance contre les maladies professionnelles est une obligation légale.
Les stages rémunérés	Assujettissement complet à la législation sur la sécurité sociale, étant donné que ces stagiaires sont soumis à la loi relative aux contrats de travail de 1978.

La réclamation du FEJ vise l'existence de stages sur base volontaire non rémunérés en Belgique et l'absence de cadre légal qui serait, selon le FEJ, en infraction avec les articles 4 et 7 de la Charte sociale européenne. La réclamation soutient également que la loi belge du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires autoriserait les stages non rémunérés et que ce serait contraire aux dispositions de la Charte sociale européenne. Cependant, la loi sur le volontariat crée un cadre légal pour le travail volontaire, clairement décrit dans la législation. Les stages non rémunérés, tels que décrits dans la réclamation du FEJ, à savoir les stages entrepris après la fin des études afin d'acquérir de l'expérience, ne sont pas couverts par le cadre légal du travail volontaire.

Les « volontaires » visés par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et les organisations qui font appel à eux ne sont pas assujettis à l'Organisme National de Sécurité sociale (ONSS). Est considérée comme travail volontaire, l'activité :

- qui est exercée sans rétribution, ni obligation;
- qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité²³, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;
- qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;
- 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.

Il y a lieu de remarquer qu'une grande partie des stages en Belgique (rémunérés ou non) sont entrepris auprès d'institutions internationales établies en Belgique (notamment la Commission européenne et les bureaux de liaison de l'ONU). Beaucoup de ces institutions ne sont pas soumises au système de sécurité sociale belge, parce qu'elles ont conclu des accords avec l'État belge qui leur permet de développer leur propre système de sécurité sociale²⁴.

Les stagiaires hors Espace Economique Européen (EEE) doivent normalement introduire une demande de permis de travail et de visa de travail, et ceux-ci sont liés à l'existence d'un contrat de travail. La problématique des stagiaires non rémunérés semble dès lors se limiter aux résidents de l'EEE.

2. Situation en matière de sécurité sociale des jeunes en stage sur base volontaire non rémunéré

²³ Il s'agit ici d'une question de fait, il incombe aux services d'inspection compétents d'examiner si un contrat de volontaire est conforme à la réglementation.

²⁴ L'Union européenne et les Nations Unies, entre autres, ne sont pas obligées d'affilier leurs travailleurs au système de sécurité sociale belge.

- Les jeunes qui entreprennent un stage sur base volontaire (et donc pas dans le cadre d'une formation/intégration professionnelle) ne sont assujettis à la sécurité sociale belge qu'à partir du moment où ils sont liés par un contrat de travail et perçoivent un salaire. La loi relative à la sécurité sociale de 1969 doit être lue en jonction avec la loi relative aux contrats de travail de 1978. L'assujettissement à la sécurité sociale est prévu pour les travailleurs, et pour rentrer dans la catégorie des travailleurs, il faut exécuter un travail contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur.
- Les jeunes qui entreprennent un stage sur base volontaire non rémunéré en Belgique ne seront donc pas assujettis à la sécurité sociale belge du fait de leur stage. Ces stagiaires ne pourront pas être considérés comme travailleurs²⁵, car ils ne perçoivent pas de salaire, et ne seront donc pas couverts par le champ d'application personnel de la loi relative à la sécurité sociale de 1969²⁶.
- Art. 7 §7 de la Charte sociale européenne : Le droit aux congés payés sera uniquement d'application si un salaire est versé. Pour les stagiaires sur base volontaire non rémunérés, cette disposition n'est donc pas d'application.
- Art. 7 §10 de la Charte sociale européenne : Le droit à la protection contre les risques professionnels pour les stagiaires non rémunérés est régi par deux législations différentes, à savoir la loi sur les maladies professionnelles (3/06/1970) et la loi sur les accidents du travail (10/04/1971) :
 - Accidents du travail : Les employeurs belges ne sont pas tenus de contracter une assurance contre les accidents du travail pour les stagiaires non rémunérés, étant donné que cette obligation ne s'applique qu'aux personnes liées par un contrat de travail.
 - Maladies professionnelles : les employeurs belges sont tenus de contracter une assurance contre les maladies professionnelles pour les stagiaires non rémunérés, étant donné que ceux-ci sont spécifiquement cités dans la législation (art. 2 §1).

III. Région Bruxelles capitale et son agence spécialisée pour l'emploi, Actiris

1. Les éléments constitutifs de la plainte

La plainte porte essentiellement sur les stages non rémunérés et s'appuie sur un point de vue qui consiste à prétendre que l'immense majorité de ces stages sont non rémunérés. Or, tous les stages gérés en Région Bruxelloise par ACTIRIS sont des stages rémunérés.

On peut supposer que la réclamation introduite par le FEJ vise essentiellement la situation des jeunes en stage au sein des Institutions Internationales situées en Belgique, ainsi qu'au sein de représentations et lobbys qui gravitent autour de ces institutions.

²⁵ Il s'agit bel et bien d'une question de fait, il incombe aux services d'inspection compétents d'examiner si un contrat de stage est conforme au droit du travail belge.

²⁶ Cela ne signifie pas que ces jeunes ne sont jamais couverts par la sécurité sociale en Belgique. Si ces jeunes sont à charge d'une personne assujettie à la sécurité sociale belge ou sont résidents permanents, ils auront également droit à l'assurance maladie obligatoire.

Différentes modalités de stages coexistent et sont régies par des opérateurs régionaux et communautaires spécifiques qui les mettent en œuvre dans des cadres juridiques distincts (voire en document joint l'Ordonnance du 10 Mars 2016 relative aux stages pour demandeurs d'emploi en Région bruxelloise)

2. La réglementation générale

En Belgique la très grande majorité des stages se fait dans le cadre des études ou d'une formation. Les Services Publics d'Emploi ou de Formation gèrent les stages accessibles aux chercheurs d'emploi.

- Le stage s'effectue soit dans le cadre de l'acquisition d'une expérience pratique obligatoire (durant l'année scolaire ou pendant les vacances scolaires) en vue de l'obtention d'un diplôme. Il s'agit dès lors d'un stage effectué durant les études, soit à la fin de celles-ci soit lorsqu'ils ont obtenu leurs diplômes. Pour effectuer un stage en tant qu'étudiant, en dehors de celui prévu dans le cursus : il faut absolument obtenir l'accord explicite de son école.

- En ce qui concerne un stage après l'obtention du diplôme : la réglementation permet sous certaines conditions assez strictes d'effectuer un stage lorsque l'on est demandeur d'emploi.

En dehors de ces deux cas, tout stage effectué sans accord de l'école ou sans autorisation des Services Publics d'Emploi ou de Formation est considéré comme du travail au noir.

3. Les différents types de stages

Sans entrer dans les détails techniques, voici les différents types de stages légalement possibles en Belgique :

- Les stages pour les élèves de l'Enseignement Secondaire Technique et Professionnel
- Les stages pour les élèves de l'Enseignement en Alternance
- Les stages pour les étudiants de l'Enseignement Supérieur (Hautes Ecoles & Universités)
- Les stages pour les demandeurs d'emploi
- Les stages - bénévolat
- Les stages pour ressortissants étrangers
- Les stages à l'étranger

Chacun des cadres qui mettent en œuvre ces stages sont également régis par une législation qui lui est propre.

4. La notion de rémunération

Lorsque l'on parle de rémunération pour un stagiaire, il faut bien faire la distinction entre un stagiaire issu de l'enseignement secondaire ou supérieur et un stagiaire en fin de formation ou demandeur d'emploi.

Dans l'enseignement, les stages ne sont jamais rémunérés (hormis dans l'enseignement en alternance). Le stage fait partie intégrante du cursus scolaire et ne peut donc faire l'objet d'une rémunération. Il est habituel de rembourser les frais de déplacement du domicile au lieu de travail.

En ce qui concerne les stages de fin de formation et les stages effectués par des demandeurs d'emploi, les entreprises sont dans l'obligation de verser une indemnité mensuelle à leurs stagiaires. Le montant étant bien souvent déterminé selon le type de stage et l'âge du stagiaire.

5. Dispositif des stages chez ACTIRIS

Deux types de stages distincts sont mis en œuvre au sein d'ACTIRIS. Chacun d'eux poursuit des objectifs spécifiques, sont régis par des conditions d'éligibilité propres, disposent d'un cadre légal et de formule de rémunérations spécifiques :

1. Le « stage First » qui s'adresse aux jeunes inscrits depuis 6 mois comme demandeurs d'emploi inoccupés et disposant au maximum d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Ce stage a une durée de 3 à 6 mois. L'employeur paie une prime de 200€ par mois au stagiaire (non soumise aux cotisations sociales). Le stagiaire reçoit en plus de la prime mensuelle, une allocation de stage journalière de stage fixée à 26,82 euros. Ainsi, en moyenne, la rémunération mensuelle avoisine les 800 €.

2. Les stages à l'international. ACTIRIS propose deux types de programmes :

a. Les programmes « Stages Européens » qui s'adressent aux jeunes âgés de 18 à 29 ans, d'une durée de 6 mois à temps plein, dans les 32 pays d'Europe.

Sous réserves de plusieurs conditions (notamment que le stagiaire soit domicilié en Région de Bruxelles-Capitale et inscrit chez ACTIRIS en tant que demandeur d'emploi inoccupé) une bourse lui est octroyée pour la durée du stage. Le montant de cette bourse dépend du pays dans lequel il effectue son stage et selon que le stagiaire dispose ou non d'indemnités de chômage. Par exemple, pour un stage en France, un stagiaire a droit à une bourse mensuelle de 830 € s'il perçoit des indemnités de chômage, ou de 1060 € s'il ne perçoit pas d'indemnités de chômage.

b. Le programme d'échange « Eurodyssée » de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE), qui offre des stages de 3 à 7 mois à l'étranger, aux jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 32 ans.

L'objectif de ces stages est de permettre aux jeunes d'acquérir une certaine expérience professionnelle mais également de leur donner la chance d'apprendre une langue étrangère ou de perfectionner la connaissance qu'ils en ont.

Les stagiaires du programme Eurodyssée ont droit à un cours de langue, un soutien dans l'accès à un hébergement, un salaire ou une bourse mensuelle (dont le montant dépend de la région de stage et selon que le stagiaire dispose ou non d'indemnités de chômage), afin de financer le logement, l'alimentation et les transports. À titre d'exemple, pour un stage en Ombrie (Italie) un stagiaire reçoit une bourse mensuelle de 800€ pour financer le logement, l'alimentation et les transports.

De plus, chaque stagiaire a droit à une assurance responsabilité civile et rapatriement/soins de santé offerte.

IV. Contribution de l'Autorité flamande (Région et Communauté)

Le **point 1** établit d'une part qu'une distinction claire doit être faite entre le contrat de travail et le contrat de formation. Les formations et stages réglementés par l'Autorité flamande sont également explicités.

Le **point 2** contient des informations sur le *Flanders Trainee Programme*, un programme de subvention par lequel l'Autorité flamande offre un soutien financier aux jeunes qui effectuent un stage non rémunéré auprès d'une organisation multilatérale.

1 FORMATIONS ET STAGES RÉGLEMENTÉS PAR L'AUTORITÉ FLAMANDE

1.1 Contrat de travail vs contrat de formation

Les stages relevant du domaine de la politique Travail et Economie sociale (cf. art. 4, 16 et 17 Loi spéciale sur la réforme des institutions) s'inscrivent dans un parcours d'obtention d'un travail et/ou la personne reçoit une allocation de chômage ou un revenu d'intégration. L'objectif est ici de réorienter un demandeur d'emploi et/ou de l'intégrer sur le marché du travail, entre autres via l'apprentissage sur le lieu de travail ou la formation professionnelle (hors programme d'enseignement).

La différence de relation avec l'employeur est ici un élément crucial. Il convient de distinguer un contrat de travail d'un contrat de formation.

Le contrat de travail est un contrat par lequel une partie, l'employé, s'engage vis-à-vis de l'autre partie, l'employeur, à exécuter un travail contre rémunération, dans un rapport de subordination à un employeur ou soumis à l'autorité de ce dernier. Pour que l'on puisse parler de contrat de travail, quatre éléments doivent donc être présents : le contrat, le travail, la rémunération et l'autorité/la subordination.

Certains contrats présentent des similitudes avec un contrat de travail, mais en diffèrent cependant. Les contrats de formation (tels que le contrat de stage et le contrat de formation professionnelle) se distinguent du contrat de travail par l'objectif poursuivi par les parties. Pour les contrats de formation, l'élément didactique est déterminant, tandis qu'en ce qui concerne le contrat de travail, l'élément principal est l'exécution d'un travail contre rémunération. L'enseignement et la formation sont donc des mesures de soutien à l'emploi.

Les formations ou stages offerts dans le domaine de la politique Travail et Économie sociale ne relèvent pas, selon le droit du travail, du champ d'application de la définition du contrat de travail mais de celle du contrat de formation, dont l'objectif est de permettre d'exercer par la suite une autre fonction ou de faire valoir une plus grande expérience sur le lieu de travail. Dans le cadre de ce type de formation, la personne peut le plus souvent continuer à prétendre au statut de demandeur d'emploi ou de bénéficiaire d'un revenu d'intégration. La liste des stages réglementés par l'Autorité flamande (hors du cadre de l'enseignement secondaire ou postsecondaire) figure au point 2.2.

1.2 Aperçu des stages réglementés par l'Autorité flamande

1.2.1 Stage de découverte professionnelle

Le stage de découverte professionnelle est destiné aux demandeurs d'emploi qui sont :

- potentiellement intéressés par une profession, mais ne s'en faisant pas une image concrète
- intéressés par une profession, mais ne sachant pas s'ils sont aptes à l'exercer (manque de qualifications ?)
- disposent des attitudes professionnelles suffisantes afin de mener à bien le stage.

Le stage de découverte professionnelle est un outil dans le parcours d'un demandeur d'emploi qui n'a pas d'option de carrière claire et/ou réaliste. Grâce à ce stage, le demandeur d'emploi et le conseiller rassemblent des informations qu'ils pourront utiliser pour une (ré)orientation réaliste et pour estimer le décalage entre le demandeur et le marché de l'emploi. Il s'agit d'un stage à mi-temps.

Le demandeur d'emploi conserve ses allocations de chômage.

1.2.2 Stage d'activation

Ce stage vise le demandeur d'emploi présentant un handicap professionnel (supposé) qui empêche l'orientation vers un travail rémunéré dans le circuit économique habituel, l'économie sociale ou l'assistance par le travail. On doit estimer l'impact précis de ses problèmes sur une situation de travail, et le type d'emploi qui reste envisageable. De cette manière, il s'agit de déterminer la possibilité d'orienter le demandeur d'emploi vers le circuit économique normal (CEN)/le circuit économique protégé/l'assistance par le travail, ou de justifier pourquoi l'objectif emploi doit être abandonné (car l'insertion professionnelle est impossible). Outre l'orientation, l'activation est également un objectif de ce stage. Il s'agit d'éliminer les obstacles médicaux ou psychologiques qui entravent l'insertion sur le marché de l'emploi via le renforcement des compétences de base générales et un accompagnement spécialisé. L'objectif est de préparer les demandeurs d'emploi à la phase suivante de leur parcours vers l'emploi. La durée totale du stage est de 6 mois au maximum.

Le VDAB (Office flamand de l'Emploi) peut proposer aux demandeurs d'emploi activés par un trajet d'accompagnement intensif et spécifique, un stage d'activation auprès d'un employeur. Le stage oriente le demandeur d'emploi vers un travail rémunéré et le prépare à ce travail en renforçant ses compétences de base générales et en éliminant les obstacles qui entravent ou empêchent l'insertion sur le marché du travail.

1.2.3 Stage formatif

L'objectif du stage formatif est d'apprendre et de travailler durant un même stage, ainsi que de pratiquer et évaluer les compétences acquises lors d'une formation professionnelle. Le stage formatif fait partie intégrante d'une formation reconnue. L'accent est mis sur l'apprentissage. Ce concept s'inscrit dans l'objectif européen de prévoir davantage de possibilités d'apprentissage par le travail pour les jeunes. Le stage formatif est la partie de la formation professionnelle qui se déroule au sein d'une entreprise. Cette forme d'apprentissage par le travail fait partie de la formation auprès d'un centre de compétence du VDAB ou auprès d'un partenaire. La durée du stage formatif dépend des compétences à acquérir et sera prévue dans le plan de formation. L'apprenant a droit à un accompagnement de stage qualitatif par un parrain de stage ou un accompagnateur de stage..

Le demandeur d'emploi conserve ses allocations de chômage.

1.2.4 Formation professionnelle individuelle (IBO)

La formation professionnelle individuelle (*Individuele Beroepsopleiding*, IBO) sur le lieu de travail est un instrument qui permet à un demandeur d'emploi de suivre une formation d'une durée de un à six mois dans une entreprise, et de se voir offrir par la suite un contrat effectif dans ce nouvel environnement professionnel. L'entreprise détermine le programme de formation de commun accord avec le VDAB. Ce programme est destiné à enseigner au demandeur d'emploi les compétences qui lui font défaut par rapport à un emploi vacant. Le VDAB détermine la durée de la formation sur la base des critères suivants :

- le profil de compétences correspondant à la fonction ;
- les connaissances, compétences et attitudes du candidat ;
- le plan de formation.

L'IBO est financièrement attractif pour l'employeur, qui ne doit pas verser un salaire, mais une prime de productivité. La formation peut être modulée en fonction de certaines caractéristiques spécifiques du demandeur d'emploi que l'on oriente vers ce type de mesure. Les IBO sont de divers types : C-IBO (chômeurs de plus longue durée), G-IBO (personnes souffrant d'un handicap professionnel), IBO-interim (personnes faisant partie d'un groupe défavorisé), pour en citer quelques-uns. L'acquisition de compétences techniques peut être couplée à l'apprentissage de langues et de compétences générales utiles pour le marché du travail.

1.2.5 Convention d'immersion professionnelle (*Beroepsinlevingsovereenkomst* – BIO)

Le demandeur d'emploi peut acquérir de l'expérience professionnelle sur une base volontaire dans le cadre d'une entreprise. L'objectif est d'acquérir des compétences que des études/des formations traditionnelles n'offrent pas. Le stage rémunéré s'effectue sur une base de consentement mutuel, n'est pas assorti d'une obligation d'engagement, et ne bénéficie pas de l'accompagnement du VDAB ou d'un partenaire. La BIO procure un cadre légal qui permet au demandeur d'emploi, sur une base volontaire, d'effectuer un stage dans une entreprise. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail mais de formation qui vise à enseigner des compétences et des attitudes sur un lieu de travail. Il incombe au VDAB d'approuver le plan de formation.

Tant les demandeurs d'emploi, les travailleurs salariés, les indépendants que les étudiants, entre autres, peuvent conclure ce type de convention avec un employeur appartenant au secteur marchand ou non marchand. L'objectif est d'acquérir des compétences et de développer de nouvelles attitudes sur le lieu de travail.

1.2.6 Stage d'initiation professionnelle

Ce type de stage s'adresse aux demandeurs d'emploi dont le décalage par rapport au marché du travail est important, mais surmontable. Le stage est axé sur l'acquisition de compétences génériques et d'une expérience professionnelle récente (et pertinente). Le stage s'inscrit dans un trajet visant à favoriser l'entrée dans le circuit économique normal. L'employeur n'est pas tenu d'engager le stagiaire. Le recours à ce type de stage se rencontrera probablement le plus fréquemment dans le cadre de l'expérience professionnelle temporaire.

Le stage spécifique prévu dans ces circonstances permet une dérogation par rapport à l'obligation de disponibilité pour le marché du travail. Sa durée maximale est de 6 mois.

Le demandeur d'emploi conserve son allocation de chômage.

1.2.7 Convention de stage pour adultes dans le cadre des parcours d'entrepreneuriat

La convention de stage est un contrat par lequel un chef d'entreprise s'engage à dispenser ou faire dispenser une formation technique professionnelle à l'apprenant-stagiaire. Celui-ci s'engage à apprendre la technique d'une profession sous la direction et le contrôle d'un chef d'entreprise, et à suivre les cours nécessaires de connaissances professionnelles de la formation théorique dans un centre SYNTRA (art. 35). Il est par ailleurs vivement recommandé aux apprenants-stagiaires qui doivent encore se mettre en ordre avec la réglementation d'établissement pour le volet gestion d'entreprise de suivre le cours de gestion d'entreprise. La convention est conclue entre le stagiaire et un accompagnateur de parcours, chargé de veiller au respect des modalités de la convention.

La convention est conclue pour une durée minimale de trois mois, et ne peut être prolongée que par voie écrite. Pour mener le parcours d'entrepreneuriat à bonne fin, dans des conditions normales, il peut être

dérogé à cette durée minimale. La date ultime de fin de la convention correspond à la date de fin du parcours d'entrepreneuriat. Le stage peut être à temps plein ou à temps partiel. Le stage à temps partiel peut équivaloir aux trois-quarts ou aux quatre-cinquièmes d'un stage à temps plein. La convention ne peut être conclue qu'à partir du moment où elle porte sur un parcours d'entrepreneuriat agréé et où le cours de connaissances professionnelles est dispensé durant la même année. La convention porte sur un seul trajet d'entrepreneuriat. Les possibilités de formation dispensées sont nombreuses, dans les secteurs les plus divers : alimentaire, travail du bois, du métal, construction, soins aux personnes, entre autres, ainsi qu'une large gamme de professions relatives à la prestation de services.

2 Flanders Trainee Programme

Le *Flanders Trainee Programme* est un programme de subvention grâce auquel l'autorité flamande offre un soutien financier aux jeunes jusqu'à 35 ans qui effectuent un stage non rémunéré auprès d'une organisation multilatérale (<http://www.fdfa.be/en/ftp>). Plus de 80 organisations multilatérales, dont le Conseil de l'Europe, peuvent entrer en ligne de compte.²⁷ Pour un stage en Belgique, ce subside se monte par exemple à 991,06 euros par mois (montant pour 2018).

Le *Flanders Trainee Programme* a été lancé en 2002. Jusqu'à présent, plus de 800 jeunes ont bénéficié d'un soutien financier. Les montants alloués ont varié de 1 000 euros à 8 600 euros, en fonction de la durée et de l'endroit du stage.

V. Contribution de la Région wallonne

- D'une manière générale, le Service Public de Wallonie (SPW) accueille des stagiaires non rémunérés uniquement sur base d'une convention tripartite signée entre le stagiaire, le SPW et la structure d'enseignement ou de formation qui encadre le jeune. Aucun jeune n'est accueilli en dehors d'un contexte de formation ;
- Dans les dispositifs gérés par la Direction Générale Économie Emploi Formation Recherche, il n'existe pas de stages non rémunérés. En matière d'insertion socio-professionnelle, par exemple, les stagiaires accueillis en formation dans les Centres d'insertion socio-professionnelle (CISP) sont des demandeurs d'emploi indemnisés, qui bénéficient d'un processus de formation agréé qui peut comprendre des stages. Les stagiaires continuent à percevoir leurs allocations et disposent d'un certain nombre d'avantages (prévus dans un Arrêté du Gouvernement Wallon du 8/2/2002) dont l'euro/heure par heure de formation suivie, en ce compris en stage ;
- S'agissant des stages soutenus par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ), concernant donc des stagiaires en situation de handicap, leurs stages prennent place dans le cadre de :
 - o Contrat d'adaptation professionnelle (CAP)
 - o Formations en centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA)

²⁷ <http://www.fdfa.be/sites/default/files/atoms/files/FTP%20multilateral%20organizations%20%28web%29.pdf>

Vous trouverez, en annexe, les tableaux introduits au FSE et reprenant le nombre de stagiaires CFISPA et CAP – 2016 (CAP : 1387 réparti en 968 Hommes et 419 femmes. CFISPA : 1137 Stagiaires - Formation - post-formation : 740 Hommes et 397 femmes).

Les arrêtés relatifs aux CFISPA et CAP sont repris dans le CWASS - Code wallon de l'action sociale et de la santé (Pour le CAP <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=21579>, il s'agit du Livre V, Titre 9, Chapitre 5, sections 2 et 3. Pour les CFISPA, v. articles 905 à 990 <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2014/05/15/2014204186/moniteur>);

L'AViQ (Agence pour une Vie de Qualité) organise également des stages de découverte et des Duodays, soit deux mesures, récurrentes mais brèves (une semaine ou un jour) d'immersion professionnelle, non rémunérées (v. Stages de découverte et DUODAYS).

La Convention d'Immersion professionnelle (CIP), expliquée dans la partie I, point 4, a quitté la sphère fédérale et est devenue matière communautaire par la loi spéciale relative à la 6^{ème} Réforme de l'Etat de réformes institutionnelles du 6 janvier 2014, qui organise le transfert aux Communautés « *des systèmes de formation en alternance, dans lesquels une formation pratique sur le lieu de travail est complétée en alternance avec une formation dans un institut d'enseignement ou de formation* » (art 4, 17°).

Pour la partie francophone du pays, la Communauté française a décidé de ne pas conserver cette compétence sauf pour l'enseignement en alternance.

C'est l'article 3, 4° du Décret de la Région wallonne du 11 avril 2014 relatif aux compétences de la Communauté française dont l'exercice est transféré à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, qui prévoit le transfert de cette matière communautaire à la Région wallonne, à l'exclusion de l'enseignement en alternance.

Par décret de la Région wallonne du 17 mars 2016, l'exercice des compétences dans le cadre du système de la Convention d'Immersion professionnelle a été confié au Forum pour l'Emploi (Forem).

Le texte de la loi de 2002 est dès lors d'application au FOREM, aucune disposition décrétole ne l'ayant à ce jour remplacé. Les explications données par le Service Public Fédéral Emploi et le Service Public Fédéral Sécurité Sociale sont donc toujours valables.

Les articles de cette loi servent à l'examen des conventions qui sont soumises au FOREM afin que l'Office national de la sécurité sociale les qualifie ou non de CIP. Il n'y a pas de modèle de convention propre au FOREM. Les parties soumettent leur projet de convention. La compétence avec les autres services régionaux de l'emploi se répartit en fonction du « lieu de formation », à savoir l'unité d'établissement enregistré à la Banque-Carrefour des Entreprises où se déroulera la majeure partie de la formation.

Depuis la 6^{ème} Réforme de l'Etat, il n'y a pas/plus de conventions de stage qui soient soumises au FOREM et qui ne répondent pas aux conditions fixées pour toute convention d'immersion professionnelle.

Si la convention soumise au FOREM ne répond pas auxdites conditions, elle ne reçoit pas l'aval de l'Office national de la Sécurité sociale.

Enfin, le Service public francophone bruxellois organise des dispositifs d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi. Le Service public francophone bruxellois est une administration bruxelloise qui comporte différentes directions (culture, santé, etc) dont une direction qui concerne les personnes handicapées. Cette direction regroupe 4 secteurs : l'information, l'accueil et l'hébergement, l'aide matérielle et l'emploi.

Au sein du secteur emploi, il existe un dispositif d'aides à l'emploi qui vise l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi tant en milieu ordinaire qu'en milieu adapté (les entreprises de travail adapté) . Ce dispositif est soutenu financièrement par le Fonds social européen.

Parmi les aides à l'emploi, il y a le stage découverte. Le stage découverte permet de découvrir un métier ou une situation de travail. Il offre la possibilité au travailleur handicapé de s'initier à des situations professionnelles réelles et quotidiennes du métier qu'il souhaite exercer.

Ce stage peut durer de 1 à 20 jours consécutifs. Il fait l'objet d'une convention de stage (contrat) Pendant cette période, le stagiaire est couvert par une assurance accident du travail.

Le stagiaire est encadré par un tuteur pendant toute la durée du stage.

Ce stage n'est pas rémunéré car il s'agit d'un stage d'observation. Il n'y a aucune attente de la part de l'employeur en termes de rentabilité par rapport au stagiaire. Le stagiaire n'effectue que quelques tâches liées au métier qu'il souhaite découvrir. C'est une approche professionnelle.

Par ailleurs, il y a le «Duoday» qui est une action nationale qui prend depuis peu une dimension européenne. Cette action se déroule un fois par an. Durant minimum une journée, les entreprises qui souhaitent participer à cette action ouvrent leurs portes aux chercheurs d'emploi handicapés. Il se forme alors un DUO entre le tuteur désigné par l'entreprise et le chercheur d'emploi. Le "Duoday" vise à sensibiliser les entreprises tant privées que publiques à l'emploi des personnes handicapées. Elle donne l'occasion à des travailleurs de rencontrer sur leur lieu de travail habituel des candidats en situation de handicap à la recherche d'un emploi ou en questionnement par rapport à leur formation professionnelle. Elle permet aux travailleurs de se confronter au monde du travail.

Il s'agit donc d'une action WIN-WIN. Cette action prend sur le plan administratif la forme de stage découverte (cfr ci-dessous). Ce stage n'est pas rémunéré.

STATISTIQUES

	2015	2016	2017
Stages découverte	40	62	97
Duoday	25	37	58

Références :

- Article 48, 1° du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée (MB 03/10/2014)
- Articles 46 à 51 de l'arrêté 2014/152 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux prestations individuelles et aux aides à l'emploi des personnes handicapées
- lien Duoday : www.duoday.be

PAR CES MOTIFS,

L'Etat défendeur prie le Comité européen des droits sociaux de déclarer la réclamation collective n°150/2017 non fondée.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Rietjens', written in a cursive style with a large loop at the end.

Pour le Royaume de Belgique,

Paul RIETJENS