



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

28 juin 2018

Pièce n°6

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

**REPLIQUE DU FORUM EUROPEEN DE LA JEUNESSE AU
MEMOIRE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 13 juin 2018



RECLAMATION COLLECTIVE 150/2017 : European Youth Forum v Belgique Document N°6

Réponse du Forum européen de la Jeunesse aux observations soumises par le gouvernement du Royaume de Belgique sur les mérites de la réclamation (Document Cas N°5)

Aperçu

1. Le Forum européen de la Jeunesse présente sa réponse relative aux observations faites par le gouvernement belge sur les mérites de la réclamation 150/2017 par rapport à la question des stages non rémunérés. La réponse est structurée comme suit : tout d'abord, il est argumenté que les stagiaires doivent être considérés comme des travailleurs dans le sens de la Charte sociale européenne. Ensuite, les informations relatives aux données et aux éléments de preuve sur les stages non rémunérés sont présentées. Troisièmement, il est argumenté que la mise en oeuvre de la loi sur les droits des volontaires de 2005 enfreint la Charte sociale européenne. Quatrièmement, un certain nombre de cadres internationaux pertinents des Nations Unies, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne sont résumés.

Des stagiaires perçus comme des travailleurs

2. Le gouvernement belge argumente que les stagiaires ne sont pas, et ne doivent pas être considérés comme des travailleurs, et qu'ils ne sont donc pas couverts par la Charte sociale européenne (CSE). Ce point de vue est mis en avant dans la réponse au Service public fédéral pour l'Emploi (p. 8) ainsi que dans la réponse du Service public fédéral pour la Sécurité sociale (pp. 10-11) qui argumente que l'article 7 de la CSE ne s'applique pas aux stagiaires non rémunérés qui ont un contrat de volontariat, car ils ne sont pas couverts par la sécurité sociale belge. En outre, dans leurs réponses, l'autorité flamande (p. 14) et la région wallonne (p. 19) indiquent que certains contrats de stages ne sont pas des contrats de travail. Cependant, ce type d'argumentation va à l'encontre de l'approche générale du droit international et de l'Union européenne selon laquelle la définition de "travailleur" ou d'un "employé" est une définition autonome qui n'est pas entièrement dépendante du droit interne. La Cour de Justice de l'Union

européenne (CJUE) considère que le concept d'un "travailleur" dans la loi de l'UE est applicable aux individus qui réalisent un stage.¹

3. Les décisions récentes du Comité européen des droits sociaux (CEDS) ne fournissent pas une définition explicite du terme "travailleur", mais elles n'impliquent pas que les stagiaires non rémunérés se trouvent dans cette catégorie (Plainte n) 150/2017, p. 8). En outre, le CEDS a conclu qu'un certain nombre de provisions de la Charte s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les indépendants, tels que l'Article 3 sur le droit à des conditions de travail saines et sécurisées.² Dans le contexte de la CSE, la définition d'un travailleur n'est donc pas purement une question de droit interne. Harris and D'Arcy (p. 68)³ indiquent que l'article 7 complète l'article 3 et qu'il doit s'appliquer de façon similaire à tous les travailleurs, réfutant ainsi l'argument du gouvernement relatif à l'application déterminante de la sécurité sociale, et que l'article 7 ne s'applique pas aux stagiaires non rémunérés. En outre, Harris and D'Arcy (p. 74) commentent que l'article 4 s'applique à tous les travailleurs; le CEDS a découvert que l'article 4 paragr. 4 sur l'avis de résiliation s'applique au travail à temps partiel et atypique, ainsi qu'aux travailleurs pendant la période d'essai d'un contrat.⁴

4. Les autorités flamandes soulignent la nécessité d'opérer une distinction entre les contrats de travail et les contrats de formation (de stage) en raison des différents objectifs poursuivis par chacun (p. 14). L'article 7 de la Charte reconnaît une distinction entre les contrats de travail conventionnels et l'intégration du travail et de formes d'éducation. L'article 7 (5) concerne les salaires équitables pour les jeunes travailleurs et apprentis, les reconnaissant comme des formes distinctes pourtant couvertes toutes les deux par la Charte; élément que le CEDS a renforcé dans sa pratique (Harris and D'Arcy, p. 122). Il semble par conséquent logique que l'article 7 couvre les stages. En outre, des éléments de preuve suggèrent que les jeunes stagiaires réalisent de plus en plus souvent un travail qui est indispensable au fonctionnement de leur organisation d'accueil, agissant comme des "extensions de, ou des remplacements de personnel régulier."⁵

5. La loi belge sur les droits des volontaires de 2005 est floue par rapport à l'application du droit du travail au travail volontaire, et aux limites de la protection des volontaires. L'ambiguïté a conduit à débattre, à l'aide de documentation indiquant que les volontaires peuvent être couverts par l'application du droit du travail, autour d'un argument qui a été développé en long et en large par la Confédération européenne des Syndicats dans ses observations (pp. 61+64 Case Document No. 4, Réclamation No. 150/2017).

¹ Jugement de la Cour (Première chambre) du 9 juillet 2015 Ender Balkaya v Kiesel Abbruch - und Recycling Technik GmbH. Disponible [ici](#)

² Résumé du droit jurisprudentiel du Comité européen des droits sociaux (p. 38), 2008

³ Harris, D. J. and D'Arcy J., 2001. "The European Social Charter: the Protection of Economic and Social Rights in Europe (Procedural Aspects of the International Law)". Ardsley, New York: Transnational Publishers Inc., 2001.

⁴ Résumé du droit jurisprudentiel du Comité européen des droits sociaux (p. 47) 2008

⁵ Forum européen de la Jeunesse, 2011 (p. 7) Interns Revealed, <https://www.youthforum.org/node/705>

6. Le Forum européen de la Jeunesse estime que les individus qui réalisent un stage non rémunéré sous un contrat de volontariat ou autrement se qualifient en tant que travailleurs dans le sens de la Charte sociale européenne et qu'ils ont donc droit à un salaire décent. Ils doivent par conséquent avoir droit à un contrat approprié, tel que le contrat d'immersion professionnelle.

Données et éléments de preuve sur les stages non rémunérés

7. L'une des questions soulevée par le gouvernement est le manque de données fiables sur les stages non rémunérés, ce qui rend prétendument impossible de tirer des conclusions de sources existantes. L'absence de données est cependant due en grande partie au fait que, comme reconnu dans la réponse de la Belgique (p. 2), l'enregistrement de stages non rémunérés ou sous-payés n'est pas obligatoire. L'office national de la sécurité sociale affirme que, tandis que les organisations doivent conserver une liste des volontaires et des indemnités qu'ils reçoivent en cas d'inspection, les volontaires ne doivent pas être déclarés au gouvernement,⁶ une situation qui s'applique également aux stagiaires non rémunérés qui ont un contrat de volontariat. Nonobstant le manque de données, une sélection d'exemples et d'éléments probants est fournie en annexe.

8. Le gouvernement affirme que les stages non rémunérés et sous-payés ne sont pas un problème spécifique à la Belgique, puisqu'ils existent dans un certain nombre d'organisations internationales/intergouvernementales y compris les Nations Unies et l'Union européenne (p. 2). Bien que cela soit vrai, cela ne peut être considéré comme un argument valable contre la réglementation des stages. Les stages non rémunérés constituent une violation des droits sociaux et économiques des jeunes dans le droit international, souvent les mêmes lois et droits que promeuvent les institutions internationales.

9. Le gouvernement belge mentionne qu'une grande partie des stages et apprentissages en Belgique, qu'ils soient rémunérés ou non, sont réalisés au sein d'institutions internationales (p. 10 & 11). Les institutions de l'Union européenne offrent une variété de programmes de stages rémunérés.⁷ Par exemple, la Commission européenne, le Parlement européen, et le Conseil de l'Union européenne offrent tous des stages rémunérés. En dépit de l'existence de tels programmes, les stages non rémunérés existent toujours dans les institutions de l'UE. Cependant, étant donné que les institutions de l'UE offrent habituellement un nombre précis de stages rémunérés, il est plus que probable que la majorité des stages entrepris auprès des institutions de l'UE à Bruxelles soient rémunérés. Bien que les chiffres officiels sur les stagiaires non rémunérés dans les institutions de l'UE ne sont pas toujours disponibles, dans sa réponse

⁶ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html>

Formalités: Les volontaires ne doivent être déclarés ni en Dimona ni en DmfA. Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les administrations sont tenues de tenir une **liste nominative** dans laquelle, par année calendrier, les indemnités perçues par chaque volontaire sont mentionnées. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment à l'Inspection de l'ONSS.

⁷ Un nombre de programmes de stages sont répertoriés ici.

https://europa.eu/european-union/about-eu/working/graduates_fr

à une question au Parlement européen en octobre 2017, le Commissaire Oettinger déclarait qu'au 1 juin 2016, on comptait 2020 stagiaires atypiques dans la Commission européenne, ajoutant que de telles positions ne sont pas publiées.⁸ Le programme de stages du Livre bleu de la Commission européenne, où les stagiaires reçoivent une rémunération, accueille 1.300 stagiaires pour une période de 5 mois. Par conséquent, le 1 juin 2016, 1.300 stagiaires "Livre bleu" auraient dû recevoir une rémunération, et 202 stagiaires atypiques dans la Commission européenne. En outre, l'Intergroupe Jeunesse du Parlement européen a réalisé une enquête parmi les stagiaires du Parlement européen, dont les résultats indiquent un faible pourcentage de stagiaires non rémunérés.⁹ Ainsi, le problème des stages non rémunérés en Belgique ne se limite pas, ni n'est prédominant uniquement au sein des institutions de l'UE basées à Bruxelles. De plus, suite à une décision du médiateur européen de février 2017, le Service d'action extérieure de l'UE (SAEE) a suspendu sa pratique d'offrir des stages non rémunérés dans les délégations de l'UE à travers le monde, optant pour l'offre de stages rémunérés.¹⁰

10. En plus des stages réalisés dans des institutions internationales, Actiris reconnaît que les stages non rémunérés existent également dans les représentations et plaidoyer autour des institutions (p. 11). Bien que les institutions internationales tombent sous une catégorie juridique différente, les organisations qui entreprennent le plaidoyer et lobby autour de ces dernières sont sujettes à la loi belge, et le gouvernement est donc obligé de réglementer correctement de tels stages. Il est difficile d'estimer le nombre de lobbyistes à Bruxelles, bien qu'en 2016 Transparency International estimait ce nombre à environ 25.000.¹¹ Bien qu'il puisse s'avérer extrêmement difficile de déterminer combien de lobbyistes sont (peut-être) des stagiaires non rémunérés, un tel chiffre mérite de plus amples investigations.

11. En outre, contrairement à la mention par le gouvernement belge de l'Organisation internationale du Travail (OIT) figurant parmi les institutions internationales qui ne paient pas leurs stagiaires (p. 2), l'OIT est l'un des rares organismes au sein du système des Nations Unies qui fournit une allocation à ses stagiaires. Des informations relatives aux cadres de l'OIT pertinents par rapport aux stages sont fournies dans une section ultérieure.

12. Le Forum européen de la Jeunesse a entrepris des recherches sur les stages non rémunérés publiés dans le marché du travail belge, tant sur des moteurs de recherche d'emploi populaires que sur des sites web belges spécifiques. En outre, le Forum Jeunesse a récolté un certain nombre de témoignages de jeunes ayant entrepris des stages non rémunérés soit en Belgique soit au sein de représentations permanentes de la Belgique. Des preuves anecdotiques de stages non rémunérés réalisés en Belgique ou auprès d'autorités belges à l'étranger sont fournies en annexe.

⁸ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getAllAnswers.do?reference=E-2017-004895&language=FR>

⁹ Dans une enquête menée par l'Intergroupe jeunesse du Parlement européen, 8% des 233 répondants ont indiqué qu'ils n'avaient reçu aucune compensation ni indemnité. Plus d'information ici: <https://www.facebook.com/youthintergroup/photos/a.663058023714764.1073741828.182628841757687/1490887050931853/?type=3&theater>

¹⁰ <https://www.ombudsman.europa.eu/fr/press/release.faces;jsessionid=4027DA30E15D97427C653EEEFED10073>

¹¹ Combien existe-t-il de lobbyistes à Bruxelles? <https://transparency.eu/lobbyistsinbrussels/>

La mise en oeuvre de la loi sur les droits des volontaires de 2005 enfreint la Charte

13. Le gouvernement belge fournit des explications approfondies sur les cadres et programmes existants pour les formations, stages et apprentissages, mais il n'aborde pas la mise en oeuvre de la loi *dans la pratique*. De plus, il reconnaît que tout travail entrepris en dehors des cadres existants et sans l'autorisation des services publics pour l'emploi ou la formation est considéré comme un travail non déclaré (document n° 5, p. 12). Le Comité européen des droits sociaux, depuis sa première décision relative aux mérites d'une réclamation collective, Réclamation n° 1/1998, Commission internationale des juristes v. Portugal, a souligné que la conformité exige le respect de la loi ainsi que de la législation adéquate.

14. Dans les observations sur l'admissibilité de la réclamation soumises par le gouvernement belge (document n°2), la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne déclarent que dans leur cas, bien que la compétence de réglementation des stages ait été transférée du niveau fédéral au niveau local via la 6ème réforme de l'Etat (convenue en décembre 2011), des changements ou modifications légaux doivent encore être opérés. En outre, le service public fédéral pour l'emploi indique que bien qu'il ne soit désormais plus responsable de la réglementation des stages, il continue de l'être pour les "stages déguisés", c-à-d un travail réalisé sous l'autorité d'un employeur mais pour lequel aucune rémunération n'est perçue (document n°2). Par conséquent, dans la pratique les jeunes peuvent facilement se retrouver dans un vide entre les niveaux fédéral et régional, et ne bénéficier d'absolument aucune protection.

15. Comme souligné dans les observations de la Confédération européenne des Syndicats relatives à la réclamation collective (pp. 54-56, document n°4), un rapport de 2010 sur le volontariat au sein de l'Union européenne¹² mentionne que "[...] le concept de volontariat et sa distinction avec le travail rémunéré a été brouillée ". Le rapport a observé l'absence de cadre juridique précis ou de règles précises, telles que des définitions ou des notions du travail/services volontaires et de la protection des droits sociaux, comme un problème clé. Ensuite, le rapport indique que là où le statut légal des volontaires est défini, la clarification de la distinction entre un volontaire et un membre rémunéré du personnel s'avère relativement complexe, particulièrement en lien aux dispositions relatives aux prestations sociales et/ou aux avantages fiscaux ainsi qu'à l'assurance/protection santé et sécurité. En outre, la valeur économique du volontariat en Belgique est estimée entre 1 et 2% du PIB.

16. Dans cette soumission, le gouvernement belge indique les voies potentielles de réclamation que les jeunes peuvent utiliser (pp. 8-9). Les services d'inspection sociale et du travail peuvent évaluer si un contrat est conforme ou non aux dispositions légales, par exemple. Toutefois, il est peu probable que les jeunes qui réalisent un stage non rémunéré intentent une action en justice et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, les jeunes ignorent probablement leurs

¹² http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_fr.pdf

droits et/ou l'existence des services d'inspection sociale et du travail. Deuxièmement, et lié au premier point, sans une nette compréhension du processus et de ses éventuels résultats, y compris les taux de réussite, il est peu probable que les stagiaires cherchent des remèdes juridiques. Troisièmement, même s'ils sont conscients de leurs droits et des possibilités juridiques existantes, il est peu probable que les stagiaires exercent leurs droits dans la pratique compte tenu du déséquilibre du pouvoir existant entre eux-mêmes et leurs organisations d'accueil. Il est plus que probable qu'au début de leur carrière, les stagiaires poursuivent une expérience qui les aidera à trouver un emploi; et l'anticipation d'une recommandation positive ou la possibilité d'être finalement employés à long terme par l'organisation où ils effectuent leur stage pourraient les dissuader d'intenter une action en justice. Enfin, des informations adéquates relatives à l'inspection sociale et du travail ne sont pas accessibles aux jeunes qui ne parlent pas l'une des langues officielles de la Belgique. Cela peut engendrer des obstacles particuliers pour ceux qui sont impliqués dans le lobbying et plaider autour des institutions internationales à Bruxelles.

17. L'inspection du travail en Belgique s'est avérée inadéquate pour aborder la question des stages non rémunérés. Bien que les organisations soient soumises à une inspection et doivent conserver une liste exacte de tous les volontaires par année calendrier, y compris les indemnités qu'ils reçoivent, et avoir cette liste à disposition en cas d'inspection, les services d'inspection ont évité d'inspecter les organisations volontaires qui ne réalisent pas d'activités commerciales et qui n'ont pas une finalité sociale, et il existe donc très peu d'information sur les cas (potentiels) d'abus (document n°4, pp. 63-4). Le Forum européen de la Jeunesse serait ravi d'accéder à toutes informations ou statistiques du service public fédéral pour l'emploi relatives à des cas de rémunération de stagiaires ou d'apprentis. Si la rémunération des stagiaires n'a jamais ou rarement figuré dans les tâches des inspections sociales et du travail, cela est dû à un manque de communication et/ou d'inspection plutôt qu'à l'absence de stages non rémunérés. Le gouvernement doit entreprendre de nouvelles démarches pour garantir le respect des normes légales pour les stages.

18. Le Forum européen de la Jeunesse se réjouit de la proposition du service fédéral public pour l'emploi d'organiser une réunion avec les services d'inspection. Cependant, en tant qu'acteur international le Forum Jeunesse n'est pas le mieux placé pour discuter de solutions et de procédures en Belgique au niveau fédéral ou régional. Le Conseil flamand de la Jeunesse, une de ses organisations membres, ainsi que les syndicats seraient mieux placés pour participer à une telle réunion.

Cadres juridiques internationaux : le droit au travail et le droit à une rémunération équitable

19. La question des stages non rémunérés et sous-payés doit être considérée dans le contexte du droit international et européen, qui crée à la fois des obligations légalement contraignantes pour les Etats membres ainsi que des recommandations non contraignantes. Un certain nombre de cadres, conventions et conclusions appropriés au niveau de l'ONU, du Conseil de l'Europe

et de l'UE abordent les stages, soit directement soit indirectement, dans le contexte du droit au travail, du droit à une rémunération équitable, et du droit à la non discrimination.

20. Les cadres pertinents de l'ONU comprennent:

- a. La déclaration universelle des droits de l'homme : les articles 2 et 7 en lien à la non discrimination et à l'égalité face à la loi; l'article 23 sur le droit à une rémunération juste et favorable; l'article 26 sur la disponibilité générale de l'enseignement technique et professionnel.
- b. Le pacte international relatif aux droits civils et politiques : les articles 2 et 26 sur la discrimination et l'égalité face à la loi.
- c. Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : l'article 2 sur la non discrimination; les articles 6 et 7 sur le droit au travail et à une rémunération équitable; l'article 10 sur la protection des enfants et des jeunes de l'exploitation sociale et économique.
- d. Le Comité de l'ONU sur les droits économiques, sociaux et culturels a publié un certain nombre de commentaires généraux pertinents (CG): CG n° 20 sur la non discrimination en matière de droits économiques, sociaux et culturels; le CG n° 18 sur le droit au travail; le CG n°23 sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, en particulier l'article 7 (b) qui mentionne toutes les catégories de travailleurs, y compris les apprentis et les stagiaires, ainsi que l'article 47 (j) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables pour les travailleurs non rémunérés, y compris les stagiaires non rémunérés.
- e. La convention de l'OIT N°111 relative à la discrimination en matière d'emploi et de travail, en particulier l'article 1.
- f. L'enquête générale de l'ILO sur les rapports sur la convention fixant les salaires minima, 1970 (N° 131), et la recommandation relative à la fixation des salaires minima, 1970 (N° 135). Dans sa considération des différents salaires minima pour les apprentis et les stagiaires, le Comité d'experts sur l'application des conventions et des recommandations (CEACR) a remarqué l'utilisation de stages non rémunérés pour "éviter le paiement des salaires minima applicables et pour réduire les opportunités d'emploi" (paragr; 187). Le CEACR a également observé que "Rappelant le principe de salaire égal pour travail de valeur égale, [...] les personnes couvertes par des contrats d'apprentissage ou de formation ne doivent être payées qu'à un taux différencié lorsqu'ils reçoivent véritablement une formation pendant les heures de travail sur le lieu de travail", tandis qu'il était rappelé aux gouvernements de "[réglementer et contrôler] les programmes d'apprentissage, de formation ou de toute autre expérience professionnelle, compris par la certification, pour garantir qu'ils permettent une véritable expérience d'apprentissage et ne remplacent pas des travailleurs réguliers". (parag. 188).

21. Au niveau du Conseil de l'Europe, les cadres et conclusions pertinents comprennent :

- a. Les conclusions du CEDS sur la Belgique en 2014 ont découvert que "la situation en Belgique n'est pas conforme à l'article 4 parag. 1 de la Charte sur les motifs que : les

salaires minima moyens des jeunes travailleurs ne suffisent pas à garantir un niveau de vie décent.” Cela doit donc également s’appliquer à la situation des stagiaires.

- b. Dans sa déclaration interprétative de l’article 7 parag. 5, le CEDS indique qu’aucune raison ne justifie de ne pas payer le même salaire pour le même résultat. Bien qu’il reconnaisse que certaines réductions de jeunes travailleurs peuvent être justifiées, il indique qu’elles ne peuvent être substantielles et durer une longue période de temps. Le Comité mentionne également le besoin de statistiques sur les taux salariaux des jeunes travailleurs et apprentis dans tous les secteurs afin de pouvoir estimer l’étendue dans laquelle la provision est appliquée, déplorant le manque de données exhaustives de la plupart des Etats membres.
- c. Le CEDS s’est précédemment dit préoccupé par la possibilité que le travail volontaire puisse conduire à des abus. Dans ses conclusions XXVII-1 (2006) sur la Croatie, dans le contexte du travail volontaire le CEDS demandait quelles garanties étaient en place “pour garantir que la renonciation à la rémunération ne conduise pas à des abus”, bien que la Croatie n’ait pas répondu à cette inquiétude et qu’il n’y ait eu aucun suivi de la part du CEDS.
- d. Le CEDS a souligné le rôle important de l’assistance financière, dans des cas appropriés, pour faciliter l’accès à la formation professionnelle, en lien à l’article 10 parag.5¹³. Un argument similaire doit donc être appliqué aux stages non rémunérés qui peuvent être considérés comme une forme de formation professionnelle, en particulier s’ils servent principalement d’expérience formatrice pour les jeunes qui entrent dans le marché du travail.
- e. La recommandation du Comité des Ministres sur l’accès des jeunes à des droits CM/Rec(2016)7: le besoin que les stages et apprentissages soient décentement rémunérés et réglementés est mentionné dans l’annexe, en lien à l’autonomie et à l’inclusion sociale (3.2).
- f. La recommandation du Comité des Ministres sur l’accès des jeunes de milieux défavorisés à des droits sociaux CM/Rec(2015)3 : sous emploi et travail dans l’annexe, le besoin de programmes inclusifs d’apprentissage, de formation et professionnels est mentionné, tandis que les gouvernements sont encouragés à garantir que les stages soient une forme sûre et légale d’emploi, fournissant un point d’entrée valable dans le marché du travail.
- g. La résolution de l’Assemblée parlementaire 1855 (2012) sur la jeune génération sacrifiée : implications sociales, économiques et politiques de la crise financière: la résolution demande des conditions de travail et une rémunération adéquates pour les jeunes (6.1.3), ainsi que des garanties minimum pour les stages professionnels (6.3.7).

22. Au niveau de l’UE les cadres pertinents comprennent :

- a. Les traités de l’UE - droit primaire

¹³ Résumé du droit jurisprudentiel du Comité européen des droits sociaux (pp. 79-80) 2008

- i. Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) : Titre X- Politique sociale, Article 151 sur les droits sociaux, y compris la promotion de l'emploi et de meilleures conditions de vie et de travail
 - ii. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE): les articles 20 et 21 sur l'égalité devant la loi et la non discrimination, y compris la discrimination fondée sur l'âge; article 31 sur les conditions de travail équitables et justes.
- b. Directives de l'UE - droit secondaire
- i. La Directive du Conseil 2000/78/CE établissant un cadre général pour le traité égal dans l'emploi et le travail: article 1 sur la lutte contre la discrimination directe et indirecte, y compris fondée sur l'âge; article 3 sur le champ de la directive qui s'applique à toutes les personnes (secteurs public et privé, y compris les organismes publics), et couvre les conditions d'emploi et de travail, y compris le salaire; article 6 sur la justification des différences de traitement fondées sur l'âge; article 9 sur la défense des droits pour la mise en vigueur des obligations des Etats membres dans le cadre de la directive.
 - ii. La Directive du Conseil 1999/70/CE sur le travail à durée déterminée prévoit le principe de non discrimination en lien aux conditions de travail, bien que sur consultation des exemptions peuvent être faites pour les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage.
 - iii. La Directive du Conseil 89/391/CEE sur la santé et la sécurité des travailleurs et la Directive du Conseil 2002/15/CE sur le temps de travail des personnes qui accomplissent des activités mobiles de transport routier incluent explicitement toutes les deux les stagiaires et les apprentis dans leurs définitions du travailleur.
 - iv. La Directive du Conseil 2004/114/CE sur les conditions d'admission des ressortissants des pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de service volontaire prévoit des définitions de "stagiaire non rémunéré" et "programme de service volontaire", et spécifie les conditions pour les stagiaires et volontaires non rémunérés.
- c. Dans sa décision sur une réclamation relative à la pratique du SEAE d'offrir des stages non rémunérés dans les délégations de l'UE¹⁴, le médiateur européen a jugé que la pratique du SEAE d'offrir des stages non rémunérés relève d'une mauvaise gestion, et il a recommandé au SEAE qu'il "rémunère tous ses stagiaires au moyen d'une indemnité appropriée, celle-ci doit respecter le principe de non discrimination et garantir que les jeunes soient encouragés à postuler à un stage indépendamment de leur situation financière ou de celle de leur famille." (parag.11). Le médiateur européen a également déclaré que "les stages non rémunérés peuvent engendrer l'exclusion sociale (et) éventuellement conduire à moins d'opportunités futures d'emploi pour les moins privilégiés, ce qui initie un cercle vicieux où "le privilège suit le privilège" (paragr. 7).

¹⁴ Décision relative à l'affaire 454/2014/PMC concernant la pratique du Service européen pour l'action extérieure d'offrir des stages non rémunérés dans les délégations de l'UE, disponible <https://www.ombudsman.europa.eu/en/cases/decision.faces/en/83909/html.bookmark#>

- d. Dans le jugement “Balkaya”, la Cour de justice de l’UE affirmait: “il est clair d’après la jurisprudence bien établie de la Cour que le concept de “travailleur” dans le droit de l’UE s’étend à une personne qui fait un stage ou des périodes d’apprentissage”, ajoutant qu’une telle conclusion ne peut être invalidée sur base de sa productivité, de ses tâches, ou de peu d’heures de travail par semaine et donc une rémunération limitée.
- e. La Recommandation du Conseil européen du 10 mars 2014 sur un cadre de qualité pour les stages propose des lignes directrices pour les stages réalisés en dehors de l’éducation formelle pour garantir des conditions de travail équitables entre autres.
- f. La résolution du Parlement européen du 6 juillet 2010 sur la promotion de l’accès des jeunes au marché du travail reconnaît l’utilisation accrue par les employeurs de stages pour remplacer un emploi régulier, et appelle notamment les Etats membres à “établir des réformes ciblées et inclusives du marché du travail” par exemple via des contrats de stages qui incluent une assistance financière.
- g. La Communication de la Commission européenne de 2007 sur la promotion de la pleine participation des jeunes à l’éducation, l’emploi et la société indique que “les stages faiblement ou non rémunérés doivent être évités” (parag. 3.2) ainsi que “les activités volontaires ne sont pas un substitut d’emploi rémunéré” (parag. 5.2).
- h. L’opinion du Comité économique et social européen du 13 décembre 2006 sur l’activité volontaire souligne que “l’objectif de l’activité volontaire est de ne pas remplacer un travail rémunéré” (parag. 3.2).
- i. Le Socle européen des droits sociaux a été proclamé en 2017. L’égalité de traitement dans l’emploi, y compris sur base de l’âge, ainsi que le droit des jeunes à l’enseignement continu, à un apprentissage, à une formation ou à une offre d’emploi de bonne qualité quatre mois après s’être inscrit au chômage ou avoir terminé les études est repris dans le chapitre 1: Egalité des chances et accès au marché du travail. Le droit à des salaires équitables qui permet un niveau de vie décent est couvert dans le chapitre 2 : Conditions de travail équitables.

Conclusion

23. Conformément à la Réclamation collective n° 150/2017 et sur base des informations fournies ici en réponse aux observations soumises par le gouvernement du Royaume de Belgique sur les mérites de la réclamation, le Forum européen de la Jeunesse demande que le Comité européen des droits sociaux déclare le Royaume de Belgique en situation de violation des articles 4 et 7 de la Charte sociale européenne (révisée).

Annexe

24. L’annexe expose les résultats des recherches en ligne effectuées par le Forum européen de la Jeunesse sur les stages non rémunérés en Belgique. En particulier, l’annexe inclut des exemples de stages non rémunérés publiés sur des moteurs de recherche d’emploi populaires en ligne, ainsi que promus par le Service public fédéral pour les affaires étrangères du

Royaume de Belgique. Enfin, des évidences anecdotiques et des témoignages de jeunes sont également repris à l'annexe.