



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

01 Septembre 2017

Pièce n° 2

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

OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT SUR LA RECEVABILITÉ

Enregistrée au secrétariat le 10 août 2017



M. Henrik Kristensen
Secrétaire exécutif
Comité européen des Droits sociaux
Secrétariat Général du Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
France

votre communication du	vos références	nos références	date
24/05/2017	112-2017 HK/KOG	13/04.04.09.05.02	

à mentionner dans toute correspondance

Objet: Réclamation collective n°150/2017- Forum européen de la Jeunesse c. Belgique

Monsieur le Secrétaire exécutif,

En réponse à votre courrier du 24 mai 2017 par lequel vous me transmettiez la réclamation collective introduite par le Forum européen de la Jeunesse contre la Belgique, j'ai l'honneur de vous communiquer ce qui suit, en ma qualité d'agent du Gouvernement belge :

1. Le Gouvernement belge observe que les griefs introduits par Forum européen de la Jeunesse sont basés sur la violation alléguée des articles 4 et 7 de la Charte sociale européenne.
2. Le Gouvernement belge n'objecte pas à la recevabilité de réclamation du Forum Européen de la Jeunesse, sans préjudice des arguments qu'il avancera à cet égard quant au bien-fondé de ladite réclamation.
3. Vous trouverez en annexe des notes préliminaires d'information préparées par les services concernés tant dans l'administration fédérale que des Communautés fédérées.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire exécutif, à l'assurance de ma haute considération.

Paul RIETJENS
Directeur général des Affaires juridiques



Le 21-juin-17

Objet : Réclamation collective sur les stagiaires non rémunérés

Introduction

Faisant suite à l'objet sous rubrique, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale fournit des éléments d'information. Toutefois, la réponse de la Belgique coordonnée par le SPF Affaires étrangères ne répond que sur la recevabilité de la réclamation collective.

A. Le contrat de travail

Il n'existe pas de définition commune du travail dans la législation du travail. La loi sur le travail du 16 mars 1971 définit le travailleur comme : "les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne". Les contrats de travail sont régis principalement par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette loi s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur privé et aux membres du personnel du secteur public qui ne sont pas régis par un statut. En outre, certaines législations spécifiques traitent de situations particulières telles que le travail intérimaire, les travailleurs « titres-services », les sportifs rémunérés. Le contrat de travail est un élément fondamental dans la relation entre le travailleur et l'employeur.

Un contrat de travail est un contrat entre un travailleur et un employeur, par lequel le travailleur s'engage auprès de l'employeur à exécuter un travail sous l'autorité de celui-ci contre rémunération. Pour qu'il y ait un contrat de travail, il faut donc que quatre éléments soient rencontrés :

- un contrat,
- le travail,
- la rémunération,
- l'autorité de l'employeur (le lien de subordination).

Il y a un contrat de travail dès que ces quatre éléments sont, dans les faits, présents ; il n'y a pas de contrat de travail s'il manque un ou plusieurs de ces éléments. Néanmoins, certaines dispositions en matière de santé et de sécurité au travail par exemple, s'appliquent aux stagiaires qui sont compris comme étudiants.

La question soulevée par le Forum Jeunesse est plus large puisqu'elle vise également le travail non rémunéré par des « non étudiants » ; Toutefois, le contenu précis des différents éléments du contrat de travail est expliqué ci-après.

Un contrat

Un contrat de travail est une convention bilatérale. Cela implique que deux parties s'obligent l'une envers l'autre. Dans le contrat de travail, le travailleur s'engage à effectuer un travail sous une autorité et l'employeur à payer une rémunération. Un contrat de travail naît du consentement des deux parties. Ce consentement peut aussi être verbal. Les éléments essentiels du contrat de travail ne peuvent pas être modifiés unilatéralement ni par l'employeur, ni par le travailleur (c'est-à-dire sans l'accord de l'autre partie). Pour être valable, un contrat de travail doit remplir certaines conditions de validité et, dans certains cas, certaines conditions de forme.

Le travail

L'objet d'un contrat de travail est d'exécuter un travail. L'employeur s'engage à fournir le travail et le travailleur s'engage à accomplir correctement et consciencieusement le travail qui lui a été confié. La notion de travail comprend les prestations de travail qu'une personne exécute sous l'autorité d'une autre et pour lesquelles il reçoit une compensation. On parle donc de travail, au sens de la loi relative aux contrats de travail, dès qu'une personne effectue une prestation de travail pour laquelle elle est payée sous l'autorité d'une autre, même si l'emploi est de courte durée ou si la compensation attribuée est limitée. Le travail ne doit pas nécessairement être déterminé. Il est toutefois préférable que les parties précisent dans le contrat de travail la fonction qui doit être exécutée.

La rémunération

La rémunération, au sens général de la loi relative aux contrats de travail, est la contrepartie de l'exécution de la prestation de travail. Sans rémunération, on ne peut pas parler d'un contrat de travail. Cette rémunération convenue doit être déterminée (par exemple, un montant précis) ou déterminable (par exemple, un salaire à la pièce, un salaire horaire, une rémunération à la commission). La loi relative aux contrats de travail ne contient aucune disposition concernant le montant de la rémunération. Les parties peuvent donc librement fixer le montant de la rémunération. Néanmoins, elles doivent tenir compte du salaire minimum obligatoire qui est déterminé par les conventions collectives de travail (CCT) généralement contraignantes (les barèmes). Lorsque, dans un contrat de travail, la rémunération n'a pas été expressément prévue, le minimum barémique en vigueur s'appliquera. Si, dans un secteur ou une entreprise, il n'existe pas de barème salarial, alors le travailleur a droit au revenu minimum mensuel garanti (RMMG), éventuellement adapté en fonction de son âge.

L'autorité

Pour qu'il y ait contrat de travail, il faut que le travailleur exécute son travail dans un lien de subordination avec l'employeur. Sans rapport d'autorité, il ne peut y avoir de contrat de travail. Travailler sans lien de subordination est ce qui distingue le travailleur salarié du travailleur indépendant. La Cour de cassation décrit le lien de subordination comme un élément essentiel du contrat de travail qui comprend pour l'employeur le pouvoir de diriger et de surveiller les actes du

travailleur. L'autorité contient, en d'autres mots, le pouvoir, pour l'employeur, de donner des ordres au travailleur (pouvoir de direction) et de surveiller l'exécution de ceux-ci (pouvoir de contrôle et pouvoir disciplinaire).

B. Exemple de disposition d'un stage favorisant l'emploi des jeunes : La convention de premier emploi (Plan Rosetta)

Ce programme poursuit un double objectif :

1. permettre à chaque jeune d'entrer sur le marché de l'emploi le plus vite possible après sa sortie de l'école ;
2. offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir ou de poursuivre leur formation dans le cadre d'une première expérience professionnelle.

Concrètement l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle est encouragée au moyen d'une obligation pour certains employeurs d'occuper des jeunes en contrepartie d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour tout employeur qui engage des jeunes faiblement qualifiés dans les liens d'une convention de premier emploi.

Le régime des « premiers emplois » s'adresse à tous les jeunes qui, au moment d'entrer en service chez un employeur, sont inscrits comme demandeur d'emploi et âgés de moins de 26 ans. L'occupation est considérée comme une convention de premier emploi jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans. Que le jeune ait déjà travaillé précédemment, y compris dans le cadre d'une convention de premier emploi chez le même employeur ou chez un autre employeur, n'a aucune importance ; c'est seulement son âge qui compte.

Tout employeur peut engager des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi. Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé tombent sous le champ d'application de la législation sur les conventions de premier emploi. Certains employeurs sont obligés d'occuper des jeunes. Il s'agit des employeurs (publics ou privés) qui au 30 juin de l'année (civile) précédente occupaient au moins 50 travailleurs (exprimés en unités). Les employeurs du secteur privé doivent occuper des jeunes âgés de moins de 26 ans à concurrence de 3 % de l'effectif de leur personnel (calculé en équivalents temps plein) au 2e trimestre de l'année précédente. Les employeurs du secteur public et du secteur non marchand privé doivent occuper des jeunes âgés de moins de 26 ans à concurrence de 1,5 % de l'effectif de leur personnel (calculé en équivalents temps plein) au 2e trimestre de l'année précédente. Les services et institutions qui dépendent de l'Etat fédéral doivent toutefois occuper des jeunes à concurrence de 3 %.

Les jeunes d'origine étrangère, liés par une convention de premier emploi, peuvent être comptés double par l'employeur pour le respect de l'obligation d'embauche de jeunes. Les jeunes handicapés enregistrés en tant que tels (auprès d'un Fonds régional ou communautaire pour l'intégration des personnes handicapées) et qui sont liés par une convention de premier emploi, sont également comptabilisés pour deux unités dans le calcul des quotas d'engagements de jeunes imposés aux employeurs.

Il convient en outre de signaler que la réduction groupe cible pour les jeunes travailleurs relève depuis le 1er juillet 2014 de la compétence des Régions.

C. Impact de la réforme de l'Etat

Depuis la sixième réforme constitutionnelle, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale n'est plus compétent pour la réglementation des relations contractuelles en matière de stages. Ceux-ci étaient auparavant dénommés : convention de formation professionnelle. La compétence pour définir si les stages doivent être rémunérés ou non ressort entièrement aux Communautés depuis la sixième réforme constitutionnelle, en vertu de l'art. 4v 12° - 17° de la loi spéciale du 8 août 1980 sur la réforme des institutions.

Les Communautés fédérées exercent la totalité des compétences sur le sujet est également confirmé dans les travaux parlementaires préparatoires à la loi spéciale du 6 janvier 2014 relatifs à la sixième réforme constitutionnelle : «Les Communautés disposent en la matière de toutes les compétences législatives, d'exécution, de contrôle et de financement ».

Note concernant les stages non-rémunérés dans le contexte belge

Le contrat de travail est défini comme un contrat par lequel une partie, le travailleur, s'engage vis-à-vis de l'autre partie, l'employeur, à effectuer un travail contre rémunération, dans un lien de subordination ou sous l'autorité d'un employeur. Le contrat de travail est principalement réglementé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ses caractéristiques sont définies ci-dessus.

Les personnes qui accomplissent un stage ne sont pas dans les liens d'un contrat de travail, en effet le stage n'a pas pour objet la prestation de travail en échange d'une rémunération.

L'objet principal d'un contrat de stage est en effet :

- De remplir une condition essentielle à l'obtention d'un diplôme ou à l'accès à la profession. On peut citer ici des stages effectués dans le cadre des études de l'enseignement secondaire ou supérieur ou dans le cadre d'un enseignement en alternance ou les stages d'avocats, huissiers, d'architectes;
- De bénéficier d'un perfectionnement permettant d'acquérir une expérience professionnelle pratique auprès d'une entreprise, afin d'accéder au marché de l'emploi, sorte de transition entre les études et la profession. Il peut s'agir de stages organisés dans le cadre des mesures de promotion de l'emploi ou de manière volontaire.

Dans la pratique, dans ce dernier type de stage la question peut se poser de savoir si le stagiaire accomplit réellement un stage ou s'il accomplit des prestations dans le cadre d'un contrat de travail « déguisé ». Pour que le stage ne soit pas constitutif d'un contrat de travail, la jurisprudence exige que les prestations de travail ne soient pas rentables pour l'entreprise mais concourent à la formation pratique du stagiaire.

En 2002, l'autorité fédérale avait légiféré dans ce dernier type de stage, accompli de manière volontaire entre un employeur et une personne désireuse de se former de manière pratique. Différentes conditions avaient été mises à la possibilité d'exécuter un tel stage, dénommé convention d'immersion professionnelle, dont notamment l'exigence d'un écrit entre les parties,

l'existence d'un plan de formation agréé par les autorités compétentes et le droit pour le stagiaire à une indemnité.

Ces types de stage, et notamment la convention d'immersion professionnelle, ne relèvent plus de la compétence du fédéral, depuis la sixième réforme de l'Etat, les relations contractuelles en termes de stages relèvent des Régions.

Quant aux stages effectués dans le cadre des études, ils relèvent de la compétence des Communautés.

Les Communautés et Régions de Belgique ont donc dans ces domaines les pleins pouvoirs, et il leur appartient donc de déterminer si ces stages devraient ou ne devraient pas être rémunérés.

Ne relèvent dès lors de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que les « stages déguisés », dans lequel il s'agit bien d'exercer des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur en ne bénéficiant pas d'une rémunération conforme.

La réglementation belge relative au bien-être pourvoit spécifiquement au bien-être des stagiaires au travail.

Pour l'application de cette réglementation, on entend par stagiaire : tout élève ou étudiant qui, dans le cadre d'un programme de l'enseignement organisé par un établissement d'enseignement, exerce effectivement un travail chez un employeur, dans des conditions similaires à celles des travailleurs occupés par cet employeur, en vue d'acquérir une expérience professionnelle. Etant donné que l'objectif des stages vise principalement à familiariser le stagiaire avec la vie en entreprise, ces stages sont généralement non rémunérés. En effet, acquérir de l'expérience constitue déjà en soi la clé pour trouver un bon travail.

La réglementation relative au bien-être détermine que les stagiaires sont assimilés aux travailleurs ordinaires occupés par l'employeur (article 2, §1^{er}, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). Cela signifie qu'un niveau de protection aussi élevé leur est applicable. Sur ce point, aucune distinction n'est donc faite entre les stages rémunérés ou non.

En outre, le titre 4 du livre X du code du bien-être au travail comprend des dispositions spécifiques en rapport avec la protection des stagiaires. Les éléments suivants figurent en particulier parmi ces dispositions:

- L'analyse de risque exécutée par l'employeur chez qui le stagiaire est occupé, et les mesures de prévention qui en découlent ;
- L'échange d'information entre l'employeur, le stagiaire et l'établissement d'enseignement ;
- La surveillance de la santé (appropriée ou spécifique).

De : RASSON Olivier
Coordinateur GJ
SCHAYES Sven
Cellule Relations
Internationales

A : PHILIPS Paul-Henri
Brussels International

29/06/2017

OBJET: Conseil de de l'Europe – réclamation collective : traitement des stagiaires non rémunérés

Proposition de réponse – contribution ACTIRIS

Cher Mr Philips,

La présente contribution d'ACTIRIS ne porte pas sur le fond de la plainte dont les éléments essentiels ne relèvent pas de nôtre compétence. En effet, différentes modalités de stages coexistent et sont régies par des opérateurs régionaux et communautaires spécifiques qui les mettent en œuvres 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)

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.

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.

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.

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.

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.

Notre expérience en tant qu'opérateur d'emploi n'abonde pas en ce sens, puisque tous les stages gérés en Région Bruxelloise par ACTIRIS sont des stages rémunérés.

Nous supputons que la plainte introduite par le European Youth Forum 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.

Description des différentes formes de stages en dehors de l'enseignement secondaire et post-secondaire organisés par la Communauté flamande

Il faut distinguer entre un contrat d'emploi et un contrat de formation. La principale différence est surtout perceptible dans la perspective de l'employeur.

Un contrat de travail est une convention par laquelle une partie, le demandeur d'emploi, s'engage à l'égard de l'autre, l'employeur, dans une relation de subordination ou sous l'autorité de l'employeur en échange d'un salaire pour le travail fourni. Les quatre conditions pour qu'il y ait un contrat d'emploi sont : une convention, un travail, un salaire et l'autorité/un lien de subordination.

Par ailleurs, l'administration régionale flamande a créé au sein dans son domaine de compétence en matière de travail et d'économie sociale un cadre légal pour les stages qui répond à la recherche d'un emploi pour les personnes qui reçoivent une allocation de chômage ou un revenu de substitution. L'objectif est de (ré)orienter un chercheur d'emploi et / ou de l'intégrer dans le marché du travail, notamment sous la forme de stage de formation professionnelle ; ceci se déroulant dans ou hors du cadre des études. L'ensemble des stages prévus par l'administration flamande du travail et de l'économie sociale est présenté dans cette note.

Certaines conventions de stage présentent des similarités avec un contrat de travail, mais différent sur le fond. Un contrat de formation, tels une convention de stage ou de formation, diffèrent d'un contrat de travail en ce qu'il diffère dans la finalité. Le caractère didactique prime dans une convention de formation, tandis que l'élément central d'un contrat de travail porte sur la prestation d'un travail contre salaire. Les conventions d'apprentissage et la formation constituent des mesures conçues dans la perspective de préparer l'accès à un emploi et au marché du travail.

Les stages tels que définis ci-dessus n'entrent pas dans la définition juridique d'un contrat d'emploi pour l'administration régionale flamande de l'emploi et des affaires sociales. Les formations ou stages sont destinés à faciliter l'acquisition d'une compétence ou d'une connaissance afin de faciliter la recherche d'un emploi. Dans la plupart de ces formations, l'intéressé conserve son statut de chercheur d'emploi et continue de percevoir ses allocations.

En outre, le gouvernement régional flamand dispose d'une ligne budgétaire, le Flanders Trainee Programm, pour le financement de stages auprès d'organisations internationales et, dédiée aux jeunes qui effectuent un stage non rémunéré auprès d'une organisation internationale, au Conseil de l'Europe p.ex. Le jeune qui souhaite effectuer un stage non rémunéré d'une durée de deux mois minimum à six mois maximum dans une organisation internationale doit être âgé d'au moins de 35 ans, être détenteur d'un diplôme de fin d'étude de l'enseignement secondaire ou supérieur délivré par un établissement subsidié par la Communauté flamande.

1.1 Le stage de découverte d'un métier

Le stage de découverte d'un emploi est destiné au **chercheur d'emploi** qui est :

- Éventuellement intéressé par un métier, mais n'a pas d'idée concrète sur ce qu'une telle activité implique.
- Intéressé pour un métier, mais hésite quant à savoir s'il y est apte ou non. On souhaite constater la compétence potentielle.
- Souhaite acquérir des aptitudes propres à un métier par un stage dans l'espoir de s'orienter dans cette voie.

Le stage de découverte d'emploi est un outil de guidance au cas où le chercheur d'emploi n'a pas de choix professionnel réaliste ou clairement établi. Avec ce type de stage, le chercheur d'emploi acquiert une information pratique qu'il peut utiliser pour une (ré)orientation et l'évaluation de ses compétences par rapport au marché du travail. Ces stages sont à temps partiel. Le chercheur d'emploi peut entreprendre un stage de découverte d'un métier pour 30 jours au maximum. Concrètement, le chercheur d'emploi peut faire faire un maximum de 10 dix différents stages de découverte d'un métier.

Durant cette période, le chercheur d'emploi conserve ses droits aux allocations de chômage.

1.2 Stages d'activation

Ce stage est destiné au chercheur d'emploi dans l'hypothèse d'une restriction un type d'emploi qui ne mène pas à un emploi rémunéré dans le circuit économique normal ou se situé dans des activités d'économie sociale ou de santé au travail, et pour lequel il faut évaluer l'impact précis et les possibilités de créer des emplois rémunérés dans ces secteurs. On veut définir de cette manière si le chercheur d'emploi peut être dirigé vers ces secteurs ou s'il faut au contraire le dissuader en raison d'une absence de débouché économique. Outre l'orientation, l'objectif de ce stage est de vaincre des seuils physiques et / ou psychologiques qui entravent l'insertion dans le marché du travail grâce au renforcement des compétences de base et par un accompagnement spécialisé. Cette forme de stage vise donc à préparer le chercheur d'emploi sur un trajet accompagné vers un emploi stable. La durée totale du stage est de maximum 6 mois.

L'administration de l'Emploi qui soutient les chercheurs d'emploi par le biais d'une formation intensive et spécifique peut proposer à une entreprise de recevoir les intéressés dans le cadre d'un stage d'activation. Ce stage oriente le chercheur d'emploi vers une fonction rémunérés et l'assiste à franchir les obstacles pour l'accès au marché du travail par le renforcement de ses compétences de base.

1.3 Stage de formation

Apprendre et travailler en même temps ; c'est ce qu'offre le stage de formation. L'exercice pratique et l'évaluation des compétences acquises au cours d'un stage de formation. Le stage de formation fait partie intégrale d'une formation reconnue. L'accent est placé sur l'apprentissage. Ce concept cadre avec l'objectif européen de prévoir davantage de mises en situation professionnelle pour les jeunes. Le stage de formation est la partie d'une formation professionnelle qui se déroule en entreprise. Cette forme de mise en situation professionnelle fait partie de la formation près d'une centre de compétence de l'administration de l'Emploi ou auprès de partenaires agréés. La durée du stage de formation est fonction de la compétence à acquérir, telle que prévu dans le programme de formation. Le stagiaire a droit à un accompagnement de qualité grâce à mentor ou un directeur de stage.

Durant cette période, le chercheur d'emploi conserve ses droits aux allocations de chômage.

1.4 Formations professionnelles individuelles (acronyme : IBO)

L'IBO est une formation professionnelle individuelle sur un lieu de travail. La formation professionnelle individuelle est un instrument par lequel un chercheur d'emploi peut suivre une formation en entreprises durant 1 à 6 mois, au terme de laquelle il ou elle reçoit un contrat d'emploi effectif. L'entreprise et l'administration de l'Emploi définissent de commun accord le programme de formation. Concrètement, ceci se base sur une demande d'emploi. Les compétences manquantes sont enseignées au demandeur d'emploi. Pour définir la durée du stage, l'administration de l'Emploi tient compte du :

- Profil de compétence pour la fonction,
- Connaissances, compétences et aptitudes du candidat à un stage IBO,
- Plan de formation.

Le stage IBO est financièrement intéressant pour l'employeur parce qu'il ne doit pas payer un salaire, mais une prime productivité. Le stage IBO est modulable en fonction des caractéristiques du demandeur d'emploi et de la fonction envisagée. On parle de C-IBO, G-IBO, IBO-interim... Outre l'acquisition de compétences techniques, le stage peut être combiné avec l'apprentissage de langues étrangères et l'acquisition de compétences générales pour le marché du travail.

1.5 Convention d'immersion professionnelle (BIO)

Le demandeur d'emploi peut acquérir une compétence professionnelle spécifique sur base volontaire afin d'acquérir des compétences non acquises durant son cycle d'études. Il s'agit d'un stage rémunéré convenu de commun accord, sans obligation d'embauche et sans accompagnement de l'administration de l'Emploi ou d'un de ses partenaires et pour une durée maximale de 6 mois.. Le BIO fournit un cadre légale pour autoriser un stage de volontariat en entreprise sur base consensuelle. Il ne s'agit pas d'une convention d'emploi, mais d'un contrat d'immersion professionnelle par lequel des connaissances et des compétences sont acquises en entreprise. Cette possibilité est ouverte tant aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, aux indépendants qu'aux étudiants. Ceux-ci peuvent conclure un BIO avec un employeur tant dans le secteur économique ou associatif. L'objectif du stage volontaire est d'acquérir des compétences et des connaissances supplémentaires dans un milieu professionnel.

1.6 Stage d'expérience professionnelle

Il s'agit d'un stage pour demandeur d'emploi qui a une grande lacune, mais non rédhibitoire, à l'accès au marché de l'emploi. L'accent est mis sur l'acquisition d'une expérience professionnelle et de connaissances récentes et pertinentes. Un stage d'expérience professionnelle s'intègre dans un parcours professionnel. Il n'implique pas une obligation d'embauche pour l'employeur. Le stage d'expérience professionnelle se déroule néanmoins le plus souvent dans le cas d'expérience professionnelle à durée déterminée. La durée du stage est de maximum 6 mois. Durant cette période, le chercheur d'emploi conserve ses droits aux allocations de chômage.

1.7 Convention de stage pour adultes dans le cadre d'un trajet pour formation d'entrepreneur

Il s'agit d'une convention de stage par laquelle l'entreprise contractante s'engage à donner ou à laisser suivre une formation technique professionnelle au stagiaire-apprenti. Cette formation se déroule sous la supervision de l'entreprise contractuelle et les cours nécessaires à l'apprentissage d'une connaissance professionnelle sont donnés dans une institution agréée (campus SYNTRA). Il est fortement recommandé aux stagiaires-apprentis qui ne n'ont pas de formation appropriée de suivre un cours pour la gestion d'entreprise. La convention est signée par l'accompagnateur(ice) et directeur(ice) de formation qui supervise la formation.

La durée minimale d'un stage est de 3 mois qui peut être reconduit de façon expresse. Ce stage pour l'accomplissement normal de la formation d'entrepreneur est flexible dans la durée et peut être modulé en fonction de la finalité. Il peut être à plein temps ou à temps partiel ; dans cette dernière hypothèse, ce doit être un emploi de trois au quatre jours par semaine. Un tel stage ne peut être conclu qu'avec un accompagnateur(ice)/directeur(ice) agréé et pour autant que les cours relatifs à la formation soient donnés durant l'année correspondant au contrat de stage. Il existe de nombreuses possibilités de formation dans les secteurs les plus variés, allant de l'hôtellerie-restauration-café, construction, métaux, soins aux personnes jusqu'à une gamme étendue de professions dans le domaine des services.

La Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne offrent un large éventail de stages, rémunérés ou non. Parmi les stages réglementés, on retiendra notamment le stage rémunéré du barreau, les stages Eurodyssée qui comporte une rémunération, couvre le logement et les frais de subsistance, les stages offerts dans la cadre de la politique de l'emploi par le Forum de l'Emploi (Forem) ou Actiris à Bruxelles, tels les emplois « Rosetta » destinés aux jeunes sortant des études. Pour rappel, les administrations fédérales sont légalement obligées d'embaucher des jeunes de moins de 26 ans chercheurs d'emploi dans le cadre du régime des premiers emplois (plan Rosetta).

Les administrations des entités fédérées en Belgique recourent aussi aux stages non-rémunérés, y compris Wallonie-Bruxelles-International. En outre, sont à ranger dans les stages non-rémunérés les bourses OUT relatives aux programmes Auxiliaires de conversation (6 pays UE concernés dont 2 - GB et Autriche - qui offrent non pas une bourse mais une rémunération), les stages en organisations internationales, les stages en entreprises et le programme Envol. Seul le programme de stages en entreprises concerne les jeunes en cours de cursus dans l'enseignement supérieur. Les autres programmes concernent les jeunes diplômés. Il n'y a pas de rémunération à proprement parler, mais bien une aide à la subsistance. Les bourses ne sont pas assujetties à la sécurité sociale et elles sont prises en compte dans le cadre du SIP (stage d'insertion professionnelle), en tous les cas pour les programmes de stage en organisations internationales et les auxiliaires OUT.

La Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne encouragent les stages non rémunérés à l'étranger au moyen de toutes sortes de dispositifs, notamment via la bourses Bric allouée par le Forum de l'Emploi (Forem), les programmes du Bureau International Jeunesse (BIJ) et certains types de bourses de Wallonie-Bruxelles International (WBI). Elles y poursuivent diverses finalités : ouverture culturelle, améliorer l'employabilité de nos jeunes, spécialisation à l'étranger, consolidation de connaissances linguistiques.

Les jeunes chercheurs d'emploi qui sont sélectionnés dans le cadre de ces programmes continuent à percevoir les allocations de chômage dans la mesure où il s'agit de stages. A compétences et mérites égaux, les jurys de sélection tiennent compte de la situation sociale et familiale du jeune pour autant qu'il dispose d'éléments suffisants pour l'apprécier dans les documents remis par le candidat.

En outre, les stages auxquels le Forem se réfère se basent sur le Chapitre X « Conventions d'immersion professionnelle » du Titre IV « Emploi » de la Loi-programme du 2 août 2002, dont l'article 107 garantit une rémunération minimale. On pourrait donc considérer que les dispositions pertinentes de la Charte sociale européenne sont respectées en s'appuyant sur cet article, si cette rémunération minimale n'était pas jugée insuffisante par le Forum européen de la Jeunesse. La réglementation des stages a été transférée de l'Etat central aux Régions, dans note cas la wallonne dans le cadre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat, mais le sujet n'a pas encore fait l'objet de modifications décrétales.

Les entreprises privées ne sont pas nécessairement être oubliées par la Communauté française de Belgique. On pourrait signaler à cet égard que les stages proposés aux jeunes par le Forum de l'Emploi (Forem) sont fort appréciés par ceux-ci (<https://jeunes.leforem.be/formations/stages>). Le montant des bourses varie, selon les destinations, de 2.500 à 5.800 €, pour une durée de 12 semaines.

Il existe une différence substantielle entre un contrat d'emploi et une convention de stage. Le premier est un investissement parce qu'une entreprise ou une administration investit dans un individu qui restera au sein de l'organisation. En revanche, les stagiaires quittent presque toujours l'organisation dans laquelle ils ont passé entre 3 à 5 mois pour suivre un autre chemin professionnel ; le temps investi dans leur formation est un service rendu, souvent perdu pour l'entreprise ou l'administration. Par ailleurs, un travail bien presté requiert une continuité, alors que le stage est un recommencement avec chaque nouvel arrivant.

La plainte évoque le cadre légal en Belgique en matière de stage non rémunéré. Or, le stage non rémunéré hors du cadre des études est un service rendu à des jeunes qui demandent expressément et sur base volontaire que leur soit accordée l'occasion de passer quelques mois dans une administration ou une entreprise afin d'acquérir un début d'expérience professionnelle.

La plainte cite un rapport de l'UE selon lequel le taux des jeunes chômeurs en BE s'élevait à 20,4% à partir de décembre 2016 (P 5, pt. 6). Or, c'est méconnaître l'évolution dans le temps. En effet, le chômage des jeunes se résorbe de façon constante depuis cinq ans dans la Région de Bruxelles-capitale et, ce, grâce aux formations offertes, p.ex. Actiris. Le chômage des jeunes évolue aussi positivement en Région Wallonne (v. les statistiques de Actiris-Brussels).