



Strasbourg, le 23 juillet 2002

RAP/CHA/BE/VIII(2002)

Org.fr

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

Huitième rapport sur l'application  
de la Charte sociale européenne

soumis par

## **LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE**

(pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1997 au 31 décembre 2000:  
articles 2, 3, 4, 9, 10, et 15)

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 23 juillet 2002

**CYCLE XVI-2**



**ROYAUME DE BELGIQUE**

**MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

**\*\*\*\*\***

**CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

**CYCLE DE CONTROLE XVI.2**

**RAPPORT DE LA BELGIQUE (JUILLET 2002)**

**Articles hors noyau dur: 2,3,4,9,10,15**



## ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent : à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent".*

### **Article 2 § 1 :**

#### **Evolution depuis le dernier rapport**

##### **A. SECTEUR PRIVE**

#### **Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire**

1.1. Pour ce qui est de la description et de l'évolution des règles en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier, on trouvera en annexe la partie du rapport d'évaluation 2000 « La politique fédérale de l'emploi » :

- sur 1.5. « La durée du travail » (pages 67 à 69) ;
- sur 2.3.4. B « Flexibilité organisationnelle » (pages 134 à 137).

1.2. Le respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail doit en principe se faire sur une période d'un trimestre. Cette période de référence peut être prolongée jusqu'à un an maximum par arrêté royal pris après avis de la commission paritaire, par C.C.T ou, à défaut, par le règlement de travail.

L'article 26bis, §1<sup>er</sup>, troisième alinéa nouveau prévoit que cette période de référence ne peut être prolongée que par arrêté royal ou par C.C.T. sectorielle rendue obligatoire dans les cas où elle concerne des travailleurs occupés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit (entre 0 et 5 heures).

1.3. On signalera que la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 27, §1<sup>er</sup>) fixe une limite maximale de 50 heures pour la plupart des dérogations autorisant le dépassement de la durée du travail.

En vertu du §3 de l'article 27, le Roi peut autoriser le dépassement de cette limite dans certains cas *sauf* lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés dans le cadre d'un régime comportant des prestations de nuit.

En ce qui concerne l'article 27, il y a lieu de se référer à ce qui figure au point 2.2. de la présente note.

1.4. L'article 38ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que les travailleurs doivent bénéficier d'une interruption de travail d'au moins 11 heures consécutives par 24 heures, c.-à-d. entre deux prestations journalières. Il peut être dérogé à cet intervalle obligatoire de 11 heures (voyez le §2 de l'article 38ter).

Cet intervalle de repos doit s'ajouter, selon le cas, soit au repos dominical (24 heures), soit au repos compensatoire en cas de prestations de travail effectuées le dimanche, de telle manière que le travailleur bénéficie, au total, d'une interruption de 35 heures.

Un régime spécifique est prévu pour les travailleurs occupés à des travaux de transport.

1.5. La loi du 4 décembre 1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aménagements du temps de travail a introduit dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail le principe obligatoire d'une pause lorsque la durée du temps de travail dépasse six heures consécutives (article 38quater).

1.6. En ce qui concerne les deux remarques sur la petite et la grande flexibilité (conclusions XIV-2, p. 124), je vous prie de trouver ci-après les observations suivantes (dont je vous ai déjà fait part dans ma note du 22 janvier 1999 (Réf. : RRT/16.458/CE/BL)).

#### *Concernant la petite flexibilité*

On rappellera qu'à défaut de convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, le régime des horaires flexibles peut être introduit par une modification du règlement de travail.

Ce règlement de travail est modifié:

- par le conseil d'entreprise;
- à défaut, par l'employeur qui doit le porter à la connaissance du personnel de l'entreprise; ce dernier a la possibilité de faire valoir ses observations.

Il peut difficilement être nié que l'instauration de la petite flexibilité par la modification du règlement de travail offre moins de garanties que celle qui serait faite par convention collective de travail.

Toutefois, on peut faire valoir que ce type de flexibilité est limité puisque:

- la fluctuation journalière ne peut dépasser deux heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal de travail, sans jamais pouvoir dépasser 9 heures par jour;
- la fluctuation hebdomadaire ne peut dépasser cinq heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire normal de travail (dans ce régime de travail, la durée hebdomadaire de travail ne peut jamais dépasser 45 heures (horaire normal: 40 heures / horaire maximal: 45 heures).

#### *Concernant la grande flexibilité*

Dans la mesure où les régimes de travail mis en œuvre dans le cadre de la grande flexibilité sont en grande majorité des régimes de travail en continu (comportant nécessairement des prestations de nuit), la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit s'applique. En conséquence, la durée hebdomadaire de travail est limitée dans ce cas, à 50 heures par semaine. Si les prestations de travail sont réparties sur 7 jours par semaine, à raison de 8 heures par jour, la durée du travail ne peut excéder 56 heures par semaine.

Ces limites hebdomadaires ont été introduites dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à l'article 27, §2, par la loi du 4 décembre 1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

## **B – SECTEUR PUBLIC**

### Durée journalière :

La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, publiée au Moniteur belge du 5 janvier 2001 prévoit à l'article 5, § 3 qu'exceptés certains cas limitativement énumérés, la durée de travail ne peut excéder 11 heures par jour.

### Durée hebdomadaire :

L'article 8, § 2 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi précitée fixe à 50 heures la durée maximale hebdomadaire de travail.

Toutefois, la même disposition énonce qu'il est permis de prévoir une autre durée :

- 1) en cas de travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel ;
- 2) en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- 3) dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.

Par ailleurs, le second alinéa du même article permet également de déroger à la durée de travail de 50 heures susmentionnée par voie réglementaire dans certaines branches d'activités ou en vue de l'exécution de certains travaux.

L'article 8, § 1<sup>er</sup> de la loi fixe également à 38 heures la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail.

Pareille durée doit être calculée sur une période de référence de quatre mois.

En cas de dépassement de pareille durée moyenne, des repos compensatoires correspondants devront être octroyés, conformément à l'article 8, § 3, dans la même période de référence.

### Durée du repos journalier :

Le 1<sup>er</sup> § de l'article 5 précise que les travailleurs ont droit au cours de chaque période de 24 heures à une période minimale de repos de 11 heures consécutives entre la cessation et la reprise du travail. Des dérogations sont toutefois admises (art. 5, § 2) et ne sont autorisées qu'à condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des 14 jours suivants.

L'article 6, § 1<sup>er</sup> prévoit en outre que lorsque le temps de travail par jour excède 6 heures, il est accordé une demi-heure de repos. Des dérogations sont toutefois admises.

**Question B :** Prière d'indiquer les règles concernant la durée normale du travail et les heures supplémentaires qui figurent en général dans les conventions collectives. Quel est le champ d'application de ces règles ?

- la durée journalière maximale de travail diurne est de 11 heures sauf dérogations énoncées à l'article 5, § 3 ;

- ❑ la durée hebdomadaire maximale de travail est de 50 heures sauf dérogations énoncées à l'article 8, § 2, alinéa 1<sup>er</sup> ou prévues par arrêté royal dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux ;
- ❑ la durée hebdomadaire moyenne maximale de travail est de 38 heures sur une période de référence de quatre mois ; sauf dépassements impliquant l'octroi de repos compensatoires correspondants dans la même période de référence (art. 8, § 1<sup>er</sup> et § 3) ;
- ❑ la durée du travail de nuit est d'au minimum 6 heures et maximum 8 heures par périodes de 24 heures (art. 13, § 1<sup>er</sup>) sauf dérogations prévues à l'article 13, § 3, alinéa 1<sup>er</sup> ou par arrêté royal conformément à l'article 13, § 3, alinéa 2 dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux

Question E : Prière de décrire, le cas échéant, les mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier (voir également article 2, §§ 2, 3 et 5).

Prière d'indiquer sur quelle période de référence ces mesures peuvent s'appliquer.

Prière d'indiquer si ces mesures sont mises en œuvre par la loi ou par des conventions collectives et, dans ce dernier cas, à quel niveau ces accords sont conclus et si seuls les syndicats représentatifs ont la possibilité de mener de telles négociations.

Dérogation en matière de durée du travail journalier :

L'article 5, § 3 de la loi du 14 décembre 2000 précitée, fixe la liste des dérogations à la durée maximale de travail journalière de 11 heures.

A savoir :

- les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes ;
- en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel ;
- en vue de faire face à un accident survenu ou imminent,
- les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire ;
- le Roi peut dans les conditions qu'il détermine autoriser qu'il soit dérogé dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.

Dérogation en matière de durée de travail hebdomadaire :

Il peut être dérogé à la durée de travail maximale de 50 heures en cas de travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel, en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes ainsi que dans les

conditions particulières qui seraient déterminées par arrêté royal dans certaines branches d'activités ou en vue de l'exécution de certains travaux (art. 8, § 2, alinéa 2)

Par ailleurs, des repos compensatoires correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de 38 heures doivent être octroyés dans la période de référence de 4 mois (art. 8, § 3).

#### Dérogation en matière de durée du repos journalier

L'article 5, § 2 donne la liste des dérogations à la période minimale de repos de 11 heures consécutives et reconnaît la faculté au Roi d'autoriser qu'il y soit dérogé dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.

Dans tous les cas, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyés au cours des 14 jours qui suivent.

Il peut également être dérogé au repos d'une demi-heure par période de travail par jour excédant 6 heures pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire et dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.

Dans ces cas, des mesures particulières de protection doivent être prises en faveur des travailleurs concernés par voie d'arrêté royal.

#### **Règles spécifiques en ce qui concerne le personnel de police.**

Pour la période 1997-2000, le personnel de police communale se voyait appliquer les mêmes dispositions que les autres membres du personnel communal.

Dans le cadre de la réforme des polices, l'arrêté royal PJPol prévoit des dispositions spécifiques pour le personnel de police, d'application dès le 1<sup>er</sup> avril 2001. La durée journalière de travail est fixée à 7 heures 36 minutes (art. VI.I.1<sup>er</sup>) pour une durée hebdomadaire de 38 heures, réparties en principe sur cinq jours, le maximum étant fixé à 10 heures par période de 24 heures, sauf cas particuliers, et à 50 heures par semaine (art. VI.I.4). Le membre du personnel a droit en principe à une période minimale de repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures, entre la cessation et la reprise du travail (art. VI.I.5).

Les prestations de nuits (22.00 - 06.00) sont limitées en principe à 54 nuits par an et à maximum 9 par période de deux mois (art. VI.I.10). De plus, le membre du personnel peut demander à être dispensé des prestations de nuit au plus tôt cinq années avant l'âge de la pension anticipée. Pendant leurs grossesses et jusque trois mois après l'accouchement, les femmes enceintes bénéficient d'une dispense similaire (art. VI.I.12).

**Article 2 § 2 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions équitables, les Parties contractantes s'engagent : à prévoir des jours fériés payés".*

**Evolution depuis le dernier rapport**

**SECTEUR PUBLIC**

**Question A :** Prière d'indiquer le nombre de jours fériés payés, prévus par la loi, par les conventions collectives ou établis par la pratique au cours de la dernière année civile.

L'arrêté royal du 19 novembre 1998 (M.B. du 28.11.1998) relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État a abrogé l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'État et aux absences pour convenance personnelle.

L'article 14 § 1<sup>er</sup> de cet arrêté royal prévoit que l'agent est en congé les jours fériés énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 (à savoir : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 21 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, la Noël) ainsi que le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 novembre.

**Question B :** Prière d'indiquer les règles qui s'appliquent aux jours fériés payés résultant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique.

Prière d'indiquer, le cas échéant, si les mesures qui permettent de déroger aux règles prévues par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire ont une incidence sur les règles qui s'appliquent aux jours fériés payés.

L'agent est en congé pendant la période du 27 décembre au 31 décembre inclus (en remplacement des jours fériés visés au paragraphe 1<sup>er</sup> qui coïncident avec un jour non ouvrable), (art. 14, § 2 du même arrêté).

L'agent qui en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au § 1<sup>er</sup> de l'article 14 ou pendant la période visée au § 2, obtient en substitution des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que les congés annuels de vacances (art. 14, § 3).

Les congés susvisés sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si l'agent est en congé le jour férié pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables (art. 14, § 4).

Les mesures qui permettent de déroger aux règles prévues par la législation en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire n'ont pas d'incidence sur les règles qui s'appliquent aux jours fériés payés.

### **Règles spécifiques au personnel de police.**

Pour la période 1997-2000, le personnel de police communale se voyait appliquer les mêmes dispositions que les autres membres du personnel communal.

Dans le cadre de la réforme des polices, l'arrêté royal PJPoI prévoit des dispositions spécifiques pour le personnel de police, d'application dès le 1<sup>er</sup> avril 2001. Les membres du personnel sont en congé les jours fériés légaux et réglementaires (art. VIII.III.12). Leur salaire est garanti sur base de l'article VIII.II.3.

Pour les jours fériés légaux et réglementaires qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, le membre du personnel obtient en substitution des jours de congés qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances (art. VIII.III.13).

Le membre du personnel qui est amené à travailler un jour férié obtient en substitution un jour de vacances qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

**Article 2 § 3 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent : à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum".*

**Evolution depuis le dernier rapport**

**SECTEUR PUBLIC**

L'arrêté royal du 19 novembre 1998 (M.B. du 28.11.1998) relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, qui a abrogé l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'État et aux absences pour convenance personnelle, fixe dans son article 10, § 1<sup>er</sup> la durée du congé annuel de vacances comme suit :

- ◆ moins de 45 ans : 26 jours ouvrables ;
- ◆ de 45 ans à 49 ans : 27 jours ouvrables
- ◆ à partir de 50 ans : 28 jours ouvrables

Le § 2 de l'article 10 accorde un congé de vacances supplémentaires à partir de l'âge de 60 ans :

- ◆ à 60 ans : 1 jour ouvrable ;
- ◆ à 61 ans : 2 jours ouvrables ;
- ◆ à 62 ans : 3 jours ouvrables ;
- ◆ à 63 ans : 4 jours ouvrables
- ◆ à 64 ans : 5 jours ouvrables.

Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances, qui sera toutefois réduite à due concurrence, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnées ci-après (art. 12, § 1<sup>er</sup>) :

- 1) congé pour présenter sa candidature aux élections ou pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné ;
- 2) le départ anticipé à mi-temps ;
- 3) la semaine volontaire de 4 jours ;
- 4) les congés pour mission ;
- 5) le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
- 6) les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans une position administrative de non-activité ou de disponibilité

**Règles spécifiques relatives au personnel de police**

Pour la période 1997-2000, le personnel de police communale se voyait appliquer les mêmes dispositions que les autres membres du personnel communal.

Dans le cadre de la réforme des polices, le personnel continue à bénéficier des congés payés en vertu de la législation générale. De plus, l'arrêté royal PJPoI prévoit des dispositions spécifiques pour le personnel de police, d'application dès le 1<sup>er</sup> avril 2001. Exception faite des aspirants de police, le personnel bénéficie de 32 jours de congé annuel de vacances (art. VIII.III.1<sup>er</sup>). Ce nombre est toutefois réduit à due concurrence lorsqu'un membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, a suivi une formation de base, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu notamment un départ anticipé à mi-temps ou la semaine volontaire de quatre jours(art.VIII.III.4).

Les aspirants bénéficient quant à eux de deux jours de congé annuel de vacances par mois de formation, à prendre selon les modalités scolaires fixées par le directeur du centre de formation dans le règlement de l'école.

Le congé annuel est suspendu lorsque le membre du personnel obtient un congé de maladie, un congé de circonstances ou est placé en indisponibilité (art. VIII.III.5).

Enfin, aucune disposition ne prévoit que les membres du personnel ne pourraient pas renoncer à leurs vacances annuelles.

**Article 2 § 4 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent : à assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires".*

*Evolution depuis le dernier rapport*

## **SECTEUR PRIVE**

### **a) Durée du travail**

L'article 28, §2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que « dans les entreprises ou les branches d'activité où des travaux insalubres, dangereux ou pénibles sont exécutés, le Roi peut, s'il y a lieu, réduire progressivement la durée du travail à moins de quarante heures par semaine, dans certaines conditions ou pour certaines catégories de travailleurs ».

Cette possibilité de réduire la durée du travail par arrêté royal en cas de travaux insalubres, dangereux ou pénibles figurait déjà dans la loi du 9 juillet 1936 instaurant la semaine de 40 heures dans les industries ou sections d'industrie où le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereux ou pénibles. La réduction de la durée du travail par arrêté royal était alors la technique généralement appliquée.

Lors de l'adoption de la loi du 16 mars 1971 qui avait, entre autres, pour but de réaliser la coordination de certaines législations sur le travail (dont la loi du 9 juillet 1936), ce mode de réduction a été changé et a été remplacé par la technique de la réduction de la durée du travail par convention collective de travail, sauf pour les travaux insalubres, dangereux ou pénibles pour lesquels reste la possibilité de la réduction de la durée du travail par arrêté royal.

Il n'y a jamais eu d'arrêté royal pris en ce domaine dans la mesure où la durée du travail a été réduite dans pratiquement tous les secteurs, par le jeu des conventions collectives de travail. De facto, on peut dire qu'en Belgique, la durée normale du travail a été, de facto, ramenée en principe à 38 heures par semaine.

Bien qu'il ne s'agisse pas ici d'une réduction de la durée du travail, on peut signaler que la loi du 4 décembre 1998 qui transposa certaines dispositions de la directive européenne 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a supprimé la possibilité de dépasser les limites normales de la durée du travail pour les travailleurs qui sont occupés :

- de nuit (sont ici spécifiquement visés les travailleurs occupés habituellement entre 24 heures et 5 heures du matin) lorsque ce travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ;
- aux travaux suivants
- travaux effectués par équipes successives ;
- travaux qui ne peuvent être ininterrompus en raison de leur nature ;
- travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production ;

- travaux de transport, de chargement ou de déchargement ;
- travaux dont le temps nécessaire à l'exécution ne peut, en raison de leur nature même, être déterminée d'une manière précise ;
- travaux où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide ;
- travaux dans les branches d'activité, catégories d'entreprises ou branches d'entreprises où les limites normales de la durée du travail ne peuvent être respectées.

Cette obligation de retour aux limites normales de la durée du travail lorsque le travail de nuit comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes fait l'objet de l'article 27, §4, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'alinéa 2 précise que ces risques particuliers ou tensions physiques ou mentales importantes sont définies par convention collective de travail rendue obligatoire ou, à défaut, par arrêté royal.

C'est dans ce cadre que le Conseil national du Travail a conclu la convention collective de travail n° 76 du 18 juillet 2000 portant exécution de l'article 27, §4, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (A.R. du 17 septembre 2000) dont vous trouverez une copie en annexe.

## **b) Santé des travailleurs**

La protection du travail est de nature essentiellement préventive.

Il s'en suit que les mesures prises ne peuvent être par priorité du type « récupération » à l'instar de la proposition de congés supplémentaires à accorder aux travailleurs ayant été affectés à des travaux dangereux.

Le fait d'accorder des congés supplémentaires indique de manière implicite que le travailleur a été exposé de façon excessive et anormale à des conditions de travail qui nécessitent un repos récupérateur supplémentaire.

D'un point de vue éthique, cette proposition est inacceptable.

A titre d'exemple : l'employeur pourrait à l'occasion de travaux insalubres laisser exposer ses travailleurs au-delà des valeurs limites acceptables et ensuite les placer en congé pendant le temps nécessaire à la désintoxication. Cela se faisait il y a 30 ans pour l'exposition au plomb, aux RX, aux métaux lourds, etc.

Ce congé supplémentaire étant mis à profit pour bénéficier d'une thérapie de désintoxication qui accélérerait l'élimination des toxiques.

Le but de la Charte européenne n'est pas de revenir en arrière.

La réduction de la durée du travail peut être obtenue soit par une réduction de l'exposition de l'activité à risques dangereux, soit par une réduction de la durée du temps de travail.

## **SECTEUR PUBLIC**

Dans le cadre de la Fonction publique fédérale, il n'existe pas de liste reprenant les occupations considérées comme dangereuses ou insalubres, dans la mesure où il n'existe pas de dispositions du statut des agents de l'Etat relatives à une définition applicable plus spécifiquement aux agents de l'Etat.

En conséquence de ce qui vient d'être énoncé sous la question A, il n'existe pas de dispositions applicables à la réduction de la durée du travail ou à l'octroi de congés payés supplémentaires.

Il existe toutefois des dispositions propres à certains départements ministériels octroyant une allocation pour compenser le désagrément de devoir procéder occasionnellement à des travaux insalubres, pénibles ou dangereux ou expérimentant des régimes de réduction du temps de travail hebdomadaire à 36 heures.

**Article 2§5 :**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ».*

**Evolution de puis le rapport précédent :**

**SECTEUR PUBLIC**

La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, publiée au Moniteur belge le 5 janvier 2001 consacre dans son article 7 l'interdiction d'occuper des travailleurs le dimanche.

Des dérogations sont toutefois possibles. En effet, l'article 7, § 2 prévoit qu'il peut être dérogé à l'interdiction d'occuper des travailleurs le dimanche :

- 1) lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome ;
- 2) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur ;
- 3) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- 4) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- 5) pour l'exécution de travaux de maintenance ;
- 6) en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel ;
- 7) en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue ;
- 8) en cas de surcroît prévisible d'activité ;
- 9) en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- 10) lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives, uniquement en cas de changement d'équipe, sans qu'un travailleur puisse être occupé dans deux équipes successives ;
- 11) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées,
- 12) pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire ;
- 13) dans les services de police et de sûreté ;
- 14) dans la magistrature, les services des greffes et parquets ;

- 15) pour l'exécution de missions de contrôle d'inspection ;
- 16) pour l'exécution de travaux scientifiques d'observation ;
- 17) pour l'organisation d'examens de sélection, recrutement ou promotion ;
- 18) pour des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;
- 19) dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes ;
- 20) dans les établissements pénitentiaires, centres fermés ou semi-fermés ;
- 21) dans les établissements à caractère culturel et/ou touristique et pour l'organisation de manifestations culturelles et/ou touristiques ;
- 22) dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision ;
- 23) lorsqu'il s'agit du personnel navigant par eau ou par air.

Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à l'interdiction d'occuper des travailleurs le dimanche dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.

Sauf en ce qui concerne les travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome, les dérogations ne sont autorisées qu'à la conditions que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des 14 jours qui suivent.

Cette période de 14 jours peut être adaptée par le Roi.

Il est à noter que les mesures permettant de déroger aux règles prévues par la législation en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire n'ont pas d'incidence sur les règles qui s'appliquent au repos hebdomadaire.

Question B : Prière d'indiquer les dispositions prises afin d'assurer aux travailleurs la jouissance effective du repos hebdomadaire conformément à ce paragraphe.

Dans les cas dérogatoires, des périodes équivalentes de repos compensatoires sont octroyés au cours des 14 jours qui suivent (art. 7, § 3).

Au repos dominical ou au repos compensatoire, l'article 7, § 4, ajoute la durée de l'intervalle de repos journalier de 11 heures consécutives, de sorte que le travailleur bénéficie d'une interruption de travail de 35 heures consécutives.

### **Réponse aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

Repos compensatoire dans le secteur privé :

*Question des experts : Est-ce qu'un délai pour accorder un repos compensatoire peut aller au-delà de 12 jours consécutifs ?*

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail (ce que l'on nomme communément la grande flexibilité), le repos compensatoire octroyé en cas de travail effectué le dimanche peut l'être dans un délai plus long que 6 jours, délai qui peut aller au-delà de 12 jours consécutifs.

On rappellera toutefois que les nouveaux régimes de travail ne peuvent être introduits dans une entreprise que s'ils font l'objet d'une négociation au niveau du secteur d'activité, ou subsidiairement, de l'entreprise.

L'objet principal des négociations sera naturellement la détermination des dérogations que l'introduction d'un nouveau régime de travail rend possibles dans l'entreprise.

La négociation ne se limitera pas toutefois à cette seule détermination : les parties devront s'accorder sur toutes les adaptations rendues nécessaires par et pour cette introduction, en particulier, sur les garanties à accorder aux travailleurs occupés dans le nouveau régime.

Elle portera donc également sur les conditions de travail et de rémunération des intéressés, sur les effets dudit régime sur la promotion de l'emploi, sur les modalités relatives à l'évaluation périodique ainsi qu'au contrôle de celui-ci et, lorsqu'il existe une délégation syndicale, sur le rôle réservé à cette dernière.

On rappellera également que pour être occupés dans les nouveaux régimes de travail, les travailleurs doivent être volontaires. Ceci ne concerne que les travailleurs qui étaient déjà en service dans l'entreprise avant le changement du régime de travail.

## **ARTICLE 3 : DROIT A LA SECURITE ET L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL**

### **Article 3 § 1 :**

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties contractantes s'engagent : à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène ».

### **1 - Evolution de la réglementation.**

Les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont parus au *Moniteur belge* du 30 mars 1998.

Il s'agit des trois arrêtés suivants:

- \* arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- \* arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail;
- \* arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Les deux derniers arrêtés cités ont fondamentalement modifié la structure, le fonctionnement et les missions des services médicaux d'entreprises et des services médicaux interentreprises.

Tout employeur est tenu d'instaurer, au sein de son entreprise, un service interne pour la prévention et la protection au travail. Ce service peut comprendre plusieurs sections, comportant un ou plusieurs conseillers en prévention, ainsi qu'un département chargé de la surveillance médicale. Ce département est placé sous la direction d'un conseiller en prévention-médecin du travail et comprend des conseillers en prévention-médecins du travail, du personnel infirmier et du personnel administratif.

L'employeur peut faire exécuter une partie des missions de son service interne par un service externe auquel il est contractuellement lié, soit faire appel au service interne d'un autre employeur. Dans ce cas, il est considéré avoir créé, avec cet employeur, un service commun pour la prévention et la protection au travail.

Les services médicaux interentreprises qui étaient agréés au 27 mars 1998 et qui ont introduit une demande d'agrément au 1<sup>er</sup> avril 1999, ont été agréés comme service externe.

Tout employeur occupant au moins 50 travailleurs doit instaurer un comité (d'avis) pour la prévention et la protection au travail, qui est consulté sur la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail dans l'entreprise.

Chaque service interne doit comprendre un comité (paritaire) d'avis compétent en matière d'organisation et de gestion du service.

En application de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur doit élaborer un système dynamique de gestion des risques qui a pour objectifs de permettre la planification de la prévention (via un plan d'action annuel et un plan global de prévention de cinq ans) et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs.

**1997** (deuxième semestre)

- **8 septembre 1997** : Arrêté royal modifiant les articles 63, 88.05, 200, 207.5, 252 à 258, 260, 266.04 et 268 du Règlement général sur les installations électriques.

(Moniteur belge du 9 octobre 1997).

- **4 décembre 1997** : Arrêté royal visant à établir un service central de prévention pour le secteur intérimaire.

(Moniteur belge du 18 décembre 1997).

Champs d'application :

L'arrêté s'applique au travail intérimaire ; les entreprises intérimaires sont tenues de s'affilier à un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire qui est compétent pour des missions spécifiques en rapport avec les intérimaires (sensibilisation, rendre des avis, recherche scientifique, formation, rédiger des rapports).

**1998**

- **13 mars 1998** : Arrêté royal relatif au stockage de liquides extrêmement inflammables, facilement inflammables, inflammables et combustibles.

(Moniteur belge du 15 mai 1998).

Champs d'application :

L'arrêté s'applique aux employeurs et travailleurs tels que définis à l'article 28 du Règlement général pour la protection du travail.

Il s'applique aux aires de dépôt de liquides extrêmement inflammables, facilement inflammables, inflammables et combustibles.

- **27 mars 1998** : Arrêté royal relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

(Moniteur belge du 31 mars 1998).

Champs d'application :

L'arrêté traite des principes de la politique du bien-être de l'employeur. Chaque employeur doit déterminer sa politique de bien-être dans un système dynamique de gestion des risques dont la base est l'analyse des risques. La mise en œuvre de ce système, c'est-à-dire la planification des mesures qui doivent être prises en fonction de l'analyse des risques, doit être faite par écrit dans un plan de prévention global. Le plan annuel d'action doit déterminer les actions qui seront menées au cours de l'année concernée.

Cet arrêté royal relatif à la politique du bien-être constitue en même temps une nouvelle transposition de la directive cadre 89/391/CEE concernant la mise en exécution des mesures en faveur de l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Il est important de noter que l'arrêté royal n'est pas seulement applicable aux travailleurs, mais aussi aux personnes qui sont assimilées aux travailleurs, et visées dans l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ceci signifie donc que l'arrêté royal entre autres s'applique également aux élèves qui effectuent une forme de travail et aux personnes qui suivent une formation professionnelle.

- **27 mars 1998** : *Arrêté royal relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au travail.*

(Moniteur belge du 31 mars 1998).

Champs d'application :

L'arrêté s'applique aux employeurs et travailleurs, ainsi qu'aux personnes y assimilées, visés à l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'arrêté fixe les missions du service interne, l'organisation et le fonctionnement du service interne, le statut des conseillers en prévention d'un service interne.

- **27 mars 1998** : *Arrêté royal relatif aux Services externes pour la Prévention et la Protection au travail.*

(Moniteur belge du 31 mars 1998).

Champs d'application:

Le service externe exécute les missions visées à la section II de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, chaque fois que l'employeur fait appel ou doit faire appel à un service externe en application de cet arrêté.

-**25 novembre 1998** : Arrêté royal modifiant les articles 79, 80, 85, 96, 104, 126 et 131 du Règlement général sur les installations électriques.

(Moniteur belge du 9 mars 1999).

**1999**

-**11 janvier 1999**: arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 7 août 1995 relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

(Moniteur belge du 23 février 1999).

Champs d'application :

Tout en apportant certaines modifications aux articles 3 et 7 de l'A.R. du 7/08/95, les principales modifications concernent l'annexe II. Cette annexe remplace intégralement l'annexe II de l'A.R. initial.

L'article 3 est complété par un alinéa 4 stipulant que «Les équipements de protection individuelle repris à l'annexe II du présent arrêté doivent être mis à la disposition des travailleurs pour les activités et dans les circonstances de travail définies dans ladite annexe».

En effet, le législateur estime, à juste titre, que malgré les mesures prises, les méthodes adoptées, ou les procédés mis en oeuvre pour limiter suffisamment les risques, les travailleurs chargés de l'exécution des activités dont question à l'annexe II, sont toujours exposés à un risque résiduel nécessitant la mise à leur disposition d'un E.P.I. adapté à la nature de ce risque.

Cette imposition a nécessité une modification des prescriptions de l'article 7 de manière à confirmer l'obligation incombant à l'employeur de veiller au respect du port des E.P.I. mis à la disposition des travailleurs, ainsi que son obligation de s'assurer dans les cas visés à l'article 3, alinéa 4, que ces E.P.I. remplissent les conditions définies par l'annexe II.

L'annexe II a été complétée par l'obligation de mettre à la disposition des travailleurs concernés:

- des vêtements de protection, une coiffure de protection, un tablier de protection, des gants ou des moufles de protection, des lunettes de protection et un appareil de protection respiratoire, lorsque l'exposition à des agents cancérigènes ne peut être évitée ou diminuée en dessous de la valeur limite d'exposition par des mesures collectives ou d'organisation;
- des vêtements de protection, un tablier de protection et des gants ou des moufles de protection, lorsqu'ils sont exposés à des agents chimiques ou biologiques pouvant présenter un risque;
- un tablier de protection et des gants ou des moufles de protection lorsqu'ils sont exposés aux effets des rayons X;
- une coiffure de protection s'il subsiste un risque de se heurter à des obstacles;
- des chaussures de protection s'il existe un risque de glissade;
- un équipement de protection pour les jambes lors de l'utilisation d'une tronçonneuse.

En matière de protection respiratoire, les dispositions relatives aux travaux nécessitant le port d'un appareil de protection respiratoire du type isolant (masques et cagoules à adduction d'air ou autonomes), sont reprises dans l'annexe II.

Enfin le point 16 de l'annexe II introduit l'obligation de porter des vêtements de signalisation par les travailleurs occupés aux abords de la voirie publique, sur laquelle la circulation automobile n'a pas été interrompue pendant la durée des travaux et lesquels sont par conséquent exposés au risque d'être heurté par des véhicules automobiles.

Il s'agit ici principalement des travailleurs des entreprises et des services de voirie, ainsi que de tous les services d'entretien, d'assistance, de secours ou de dépannage, lesquels sont amenés à intervenir aux abords ou sur les voiries ouvertes à la circulation.

Cette obligation n'enlève cependant rien à l'obligation de mettre en place une signalisation routière adaptée et conforme aux directives et dispositions applicables, notamment celles du code de la route.

**7 avril 1999:** loi relative au contrat de travail ALE  
(Moniteur belge du 20 avril 1999).

Champs d'application :

l'article 27 de cette loi ajout un §2 à l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 4, § 2 de la loi relative au bien-être stipule que la responsabilité du respect des dispositions de la réglementation sur le bien-être, applicable au lieu de travail repose sur l'utilisateur d'un travailleur ALE durant la période de son occupation effective.

Cette disposition entre en vigueur le 1er janvier 2000.

Les mesures en vigueur pour l'application de la réglementation sur le bien-être sont en principe les mêmes que pour les travailleurs intérimaires.

- **29 avril 1999:** arrêté royal concernant l'agrément de services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail.  
(Moniteur belge du 2 septembre 1999).

Champs d'application:

L'arrêté royal remplace les articles 829, 829bis à 829decies du RGPT. Il est entré en vigueur le 2 décembre 1999 et traite de la procédure d'agrément et des conditions de fonctionnement des

services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail (SECT en abrégé), visés à l'article 40, § 2 de la loi relative au bien-être. Il s'agit des anciens organismes agréés qui effectuent des contrôles **périodiques**. L'A.R. ne renferme pas de dispositions sur les appareils qui doivent être contrôlés par les SECT et pas d'avantage de dispositions spécifiques sur les contrôles eux-mêmes. Pour cela ce sont les dispositions du RGPT et du Code qui sont en vigueur.

Par rapport aux anciennes dispositions, il y a deux différences essentielles:

1) l'accréditation

Comme avant, les agréments pour effectuer des contrôles périodiques sont accordés par le ministre, mais pour obtenir et conserver un agrément, les SECT doivent posséder une accréditation d'où il s'avère qu'ils satisfont à la norme NBN-EN 45.004 "Critères généraux pour le fonctionnement des différentes sortes d'établissements qui effectuent des contrôles." Le fait qu'un candidat soit en possession d'une accréditation ne lui donne pourtant pas droit à un agrément (article 22, § 1 de l'A.R.).

2) la commission de surveillance

L'A.R. ne prévoit plus l'obligation d'instaurer une commission de surveillance pour chaque SECT. A leur place les SECT reçoivent tous les ans la visite d'une équipe d'auditeurs du bureau d'accréditation.

De plus est instituée une commission de suivi de composition paritaire chargé de donner au ministre un avis sur:

- les demandes visées à l'article 7, § 2 de l'A.R.;
- les recours contre les refus, suspensions et retraits d'agréments;
- l'éventuelle limitation du nombre de SECT.

La commission de suivi a également pour mission d'évaluer le fonctionnement des SECT

- **3 mai 1999**: arrêté royal relatif à la protection des jeunes au travail.

(Moniteur belge du 3 juin 1999 - Errata Moniteur belge du 5 novembre 1999).

Champs d'application :

L'objectif est de réunir dans une seule réglementation la protection de tous les jeunes au travail, c'est-à-dire non seulement les travailleurs mineurs de 15 ans ou plus, mais aussi les catégories figurant dans le champ d'application de la loi du 4/8/1996, telles que les stagiaires, les apprentis, les élèves et les étudiants, ainsi que les étudiants-travailleurs, dont la protection, de certains d'entre-eux, était assurée auparavant par l'article 183 sexies du Règlement général pour la protection du travail, aujourd'hui abrogé, tout comme le chapitre IV du titre II.

L'employeur doit effectuer une analyse des risques spécifiques aux jeunes au travail, en tenant compte de leur manque d'expérience, de l'absence de conscience de l'existence de risques ou du non-achèvement de leur développement.

Cette analyse des risques doit permettre d'identifier les agents physiques, biologiques et chimiques auxquels les jeunes au travail peuvent être exposés (annexe, A), les procédés et travaux auxquels ils peuvent être occupés (annexe, B) et les endroits auxquels ils peuvent être présents (annexe, C).

Outre les mesures de prévention générales prévues dans le cadre de la réglementation relative à la politique du bien-être des travailleurs, lorsque l'analyse des risques a révélé l'existence d'un risque, l'employeur doit mettre en oeuvre des mesures appropriées à la situation du jeune concerné, qui consistent à interdire certains travaux dangereux et à assurer une surveillance médicale.

L'employeur doit également informer les jeunes au travail de tous les risques qu'ils encourent ainsi que de la nature des mesures prises en cas de risque révélé.

- **3 mai 1999**: arrêté royal relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.  
(Moniteur belge du 10 juillet 1999).

Champs d'application:

Cet arrêté royal fait suite aux arrêtés du 27 mars 1998 relatifs aux services internes et externes pour la prévention et la protection au travail. Il reprend les dispositions de la section III du chapitre II du titre V du RGPT (articles 837 à 839 decies), l'adapte à la terminologie de la loi relative au bien-être et exécute l'article 68 de cette loi sur ce que doit au moins contenir le règlement d'ordre intérieur du comité.

Comme précédemment dans le RGPT on traite des matières suivantes:

1. les missions du comité;
2. les obligations de l'employeur;
3. le fonctionnement du comité.

Dans l'arrêté royal on ajoute maintenant un quatrième sujet au contenu du règlement d'ordre intérieur des comités.

Les dispositions des deux premiers points doivent aussi être observées dans les entreprises où aucun comité n'est élu. L'article 52 de la loi relative au bien-être stipule que dans ce cas la délégation syndicale assume le rôle du comité.

En application de l'article 53 de la loi relative au bien-être, les dispositions des deux premiers points sont en vigueur pour les travailleurs même lorsqu'il n'existe pas non plus de délégation syndicale.

Quant au contenu, les trois premiers points précités diffèrent peu des dispositions réglementaires précédentes.

- **3 mai 1999**: arrêté royal relatif au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.  
(Moniteur belge du 10 juillet 1999).

Champs d'application:

Le Conseil supérieur est chargé d'émettre des avis visés à l'article 46 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'examiner les problèmes relatifs au bien-être et d'adresser en cette matière des propositions au Ministre.

**4 mai 1999**: Equipements de travail

1) arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 août 1993 concernant l'utilisation des équipements de travail.

(Moniteur belge du 4 juin 1999).

2) arrêté royal concernant l'utilisation d'équipements de travail mobiles.

(Moniteur belge du 4 juin 1999).

3) arrêté royal concernant l'utilisation d'équipements de travail servant au levage de charges.

(Moniteur belge du 4 juin 1999).

Champs d'application :

Par arrêté royal du 4 mai 1999, l'arrêté royal du 12 août 1993 concernant l'utilisation des équipements de travail a été modifié et complété par des dispositions concernant des équipements spécifiques. Cette modification est la conséquence de la transposition en droit belge de la directive 95/63/CE du 5 décembre 1995 modifiant la directive 89/655/CEE du 30 novembre 1989.

La transposition de la directive 95/63/CE s'est faite par trois arrêtés distincts, basés sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ces arrêtés sont:

- un arrêté royal modifiant l'arrêté royal existant concernant l'utilisation des équipements de travail en ce qui concerne les dispositions générales, les obligations de l'employeur et les prescriptions minimales;
- un arrêté royal introduisant des dispositions spécifiques concernant l'utilisation d'équipements de travail mobiles;
- un arrêté royal introduisant des dispositions spécifiques concernant l'utilisation d'équipements de travail servant au levage de charges.

- **22 juin 1999**: arrêté royal déterminant les garanties de sécurité que doivent présenter les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles (Moniteur belge du 25 septembre 1999).

Champs d'application:

Le champ d'application de cet arrêté est très vaste et vise toutes les sources d'inflammation (électricité, étincelles mécaniques, frottement, surfaces chaudes de tout genre, etc. ...).

Le champ d'application vise les appareils (machines, matériel, etc. ...), les systèmes de protection (dispositifs ayant la fonction d'arrêter les explosions naissantes ou de limiter la zone affectée) et les composants (les pièces sans fonction autonome), ainsi que les dispositifs destinés à être installés en dehors des atmosphères explosibles, mais qui contribuent à la protection en regard des risques d'explosion.

**2000**

- **7 mai 2000** : Arrêté royal modifiant les articles 19, 20, 28, 31, 34 et 74 du Règlement général sur les installations électriques.  
(Moniteur belge du 24 juin 2000 ; erratum Moniteur belge du 22 décembre 2000).

- **7 mai 2000** : Arrêté royal modifiant les articles 29, 30, 49, 50, 51, 62, 65, 66, 67, 86, 215, 221, 227, 233, 234 et 242 du Règlement général sur les installations électriques.  
(Moniteur belge du 24 juin 2000 ; erratum Moniteur belge du 22 décembre 2000).

- **7 mai 2000** : Arrêté royal modifiant les articles 105 à 113 du Règlement général sur les installations électriques.  
(Moniteur belge du 24 juin 2000 ; erratum Moniteur belge du 22 décembre 2000).

- **7 mai 2000** : Arrêté royal modifiant les articles 198, 199, 207, 210, 214, 239, 240, 242, 249 et 251 du Règlement général sur les installations électriques.  
(Moniteur belge du 24 juin 2000 ; erratum Moniteur belge du 22 décembre 2000).

**Mesures particulières : Rayonnement ionisants**

**20 juillet 2001**: Arrêté royal portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants.  
(Moniteur belge du 30 août 2001)

Ce nouveau règlement remplace l'arrêté royal du 28 février 1963 portant règlement général de la protection de la population et des travailleurs contre le danger des radiations ionisantes, pris en application de la loi du 29 mars 1958 relative à la protection de la population contre les dangers des radiations ionisantes. Cette loi a été abrogée par la loi du 15 avril 1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de contrôle nucléaire. L'arrêté royal du 28 février 1963 a été modifié le 2 octobre 1997, principalement pour le mettre en concordance avec les Directives Européennes suivantes :

- la Directive 84/466/Euratom du Conseil des Communautés européennes du 3 septembre 1984 fixant les mesures fondamentales relatives à la protection radiologique des personnes soumises à des examens et traitements médicaux;
- la Directive 89/618/Euratom du Conseil des Communautés européennes du 27 novembre 1989 concernant l'information de la population sur les mesures de protection sanitaire applicable et sur le comportement à adopter en cas d'urgence radiologique;
- la Directive 90/641/Euratom du Conseil des Communautés européennes du 4 décembre 1990 concernant la protection opérationnelle des travailleurs extérieurs exposés à un risque des rayonnements ionisants au cours de leur intervention en zone contrôlée;
- la Directive 92/3/Euratom du Conseil des Communautés européennes du 3 février 1992 relative à la surveillance et au contrôle des transferts des déchets radioactifs entre Etats-membres ainsi qu'à l'entrée et à la sortie de la Communauté, ainsi que la décision de la Commission du 1<sup>er</sup> octobre 1993 établissant le document uniforme mentionné dans cette Directive.

Le nouveau règlement général vise également la transposition des Directives européennes plus récentes :

- la Directive 94/55/CE du Conseil du 21 novembre 1994 relative au rapprochement des législations des Etats membres concernant le transport des marchandises dangereuses par route, et les adaptations ultérieures;
- la Directive 96/29/Euratom du Conseil du 13 mai 1996, fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants;
  - la Directive 96/49/CE du Conseil du 23 juillet 1996 relative au rapprochement des législations des Etats membres concernant le transport de marchandises dangereuses par chemin de fer, et les adaptations ultérieures;
  - la Directive 97/11/CE du Conseil des Communautés européennes du 3 mars 1997 modifiant la Directive 85/337/CEE du Conseil du 27 juin 1985 concernant l'évaluation des incidences de certains projets publics et privés sur l'environnement;
  - la Directive 97/43/Euratom du Conseil du 30 juin 1997 relative à la protection sanitaire des personnes contre les dangers des rayonnements ionisants lors d'expositions à des fins médicales, remplaçant la Directive 84/466/Euratom.
- En outre, quelques petites modifications ont été apportées afin de donner pleine satisfaction à la Commission européenne au niveau de la transposition des Directives antérieures.

Parmi les modifications principales au règlement général, qui résultent de la mise en application de la loi du 15 avril 1994 et de la prise en compte des évolutions récentes, il faut mentionner :

- le transfert à l'Agence des compétences en matière de contrôle du respect des dispositions du règlement général;
- le transfert à l'Agence des différentes missions des services spécialisés des Ministères des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement (Service de Protection contre les Radiations ionisantes) et de l'Emploi et du Travail (Service de la Sécurité technique des Installations nucléaires)

## **2 - Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

### **Questions des experts**

#### **a) Quelles sont les mesures de protection contre les vibrations ?**

Les travailleurs exposés aux vibrations sont considérés comme étant exposés à un risque de maladie professionnelle et, en application de l'article 124 § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> du Règlement général pour la protection du travail, sont soumis à la surveillance médicale obligatoire dont les modalités pratiques sont précisées dans l'annexe à cet article.

Les mesures spécifiques de protection de ces travailleurs, qui sont reprises à l'article 148decies 2 b) du Règlement précité, prévoient essentiellement la réduction des vibrations à la source, la mise à disposition des travailleurs de moyens de protection individuelle et la réduction de la durée d'exposition.

#### **b) Quelles sont les mesures prises ou envisagées pour assurer que les bâtiments contenant de l'amiante soient inventoriés ?**

L'article 148decies 2.5.2.1 du Règlement général pour la protection du travail prévoit que chaque employeur doit établir un inventaire, dont le contenu est déterminé par arrêté ministériel, de tout l'asbeste et des matériaux contenant de l'asbeste présent dans les bâtiments, les machines, installations, moyens de protection et autres équipements.

En exécution de l'article 148decies 2.5.2.7 de ce même Règlement, cet inventaire est tenu à la disposition des inspecteurs du travail compétents. Lors de chaque visite d'entreprise, ceux-ci vérifient si l'inventaire a été établi, s'il est mis à jour et si son contenu répond au prescrit réglementaire.

#### **c) Quelles sont les mesures prises dans le cadre de la transposition de la directive communautaire 91/383 assurant que les travailleurs avec un contrat de durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les autres travailleurs.**

Afin de transposer cette directive, l'article 17, §1<sup>er</sup>, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs a été complété par un « 10<sup>o</sup> les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir » (introduit par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales). Cette mention supplémentaire doit figurer dans le contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur

**Article 3 § 2 :**

*«En vue d'assurer l'exercice effectif à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les parties Contractantes s'engagent :*

*à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements »*

**1 - Evolution de la législation depuis le précédent rapport :**

**A. Informations complètes sur les activités de l'inspection technique :**

– voir le rapport annuel de l'administration de la sécurité du travail pour l'année 1998. Les rapports annuels pour les années 1999 et 2000 ne sont pas encore disponibles.

**Informations sur le contrôle de la réglementation dans les lieux habités :** l'inspection technique n'a pas fait recours à la possibilité de demander autorisation au tribunal de police pour l'accès aux locaux habités pour contrôler le respect par l'employeur de ses obligations en matière de sécurité et d'hygiène au travail à l'égard des employés de maison.

**B. Information sur les sanctions infligées en cas d'infraction en matière d'hygiène et de la réglementation sécurité**

	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
<b>Pro justitia</b>	305	274	232
<b>par les tribunaux</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
<b>a) suite inconnue</b>	55	52	55
<b>b) en enquête</b>	40	63	95
<b>c) sans suite</b>	125	98	59
<b>d) conciliation</b>	19	19	13
<b>e) pas de poursuite</b>	33	24	10
<b>f) acquittement</b>	3	2	1
<b>g) condamnation</b>	23	3	

**C. Statistiques sur les accidents du travail.**

- voir le rapport annuel de l'administration de la sécurité du travail pour l'année 1998.
- voir les statistiques accidents de travail pour l'année 1999 en annexe.

*Réponses aux questions du Comité Européen des Droits sociaux*

**Les mesures prises pour la prévention des accidents dans le secteur du bois (équipements de protection).**

En 1997 le Fonds des Accidents du Travail a fait une étude du secteur du bois.

L'étude d'un échantillon de 100 accidents (dont 51 avec incapacité permanente) qui ont eu lieu dans les entreprises de tailles diverse montre que ces accidents n'ont lieu qu'une fois sur 5 (une fois sur 8 pour les accidents graves) lors de l'utilisation de machines de travail du bois. La réparation, l'entretien ou la mise au point de ces machines occasionne environ un accident sur 10, ce qui est considérable si on compare les temps pendant lesquels les machines sont soit réparées soit effectivement utilisées.

Les circonstances de l'accident sont 36 fois (20 fois pour les accidents avec incapacité permanente et 16 fois pour les accidents avec incapacité temporaire) sans rapport avec le travail du bois (par exemple chargement de camions).

Les accidents en rapport avec la manipulation directe du bois (par exemple laisser tomber une planche très lourde) sont au nombre de 18 (dont 14 pour des accidents graves).

L'utilisation de machine de travail du bois est la principale circonstance des accidents ayant occasionné une incapacité permanente inférieure à 5% (un tiers de ces accidents).

La forme de l'accident la plus fréquente, tant pour les accidents graves que pour l'ensemble des accidents de l'échantillon est le contact avec des objets mobiles.

La répartition des accidents graves en fonction de la taille de l'entreprise ne diffère pas de celle de l'ensemble de l'échantillon de départ.

Dans le secteur du bois, l'inspection technique a constaté 5 infractions concernant les équipements de protection individuelle dans la période de référence 1998. Ces infractions n'ont pas donné lieu à des Pro Justitia.

Dès lors, l'inspection technique n'a pas entrepris une action globale ou des initiatives spécifiques concernant les équipements de protection dans le secteur du bois.

Pour les entreprises problématiques des solutions ponctuelles sont proposées. Ces entreprises sont invitées à visiter l'atelier modèle de l'administration de la sécurité du travail. Dans l'atelier les inspecteurs montrent comment le travail du bois peut être exécuté en toute sécurité.

Mesures prises pour améliorer la situation en matière d'accidents mortels, d'accidents du travail au sein des entreprises de moins de 200 travailleurs.

Puisque les petites et moyennes entreprises négligent la plupart du temps de communiquer les accidents de travail à l'inspection technique compétente et à la lumière d'une simplification administrative pour les entreprises, on a examiné en collaboration avec le Fonds des accidents de travail de quelle manière l'inspection technique, par l'intermédiaire du Fonds, pourrait quand même être informée de ces accidents de façon systématique et suffisamment rapide. La loi sur les accidents de travail du 10 avril 1971 a déjà été adaptée en ce sens et les arrêtés d'exécution en la matière suivront. (**-3 mai 1999:** *loi portant des dispositions budgétaires et diverses: titre II - chapitre VI - accidents du travail, article 35: modification de l'article 62 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.* (Moniteur belge du 4 mai 1999).

On espère ainsi obtenir plus d'informations sur les accidents dans les PME et on pourra mieux diriger l'enquête casuistique des accidents sur les besoins de ces entreprises.

D'autre part on doit souligner que l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail prévoit que les petites entreprises (employeurs du groupe C sans conseiller en prévention ayant une formation complémentaire et du groupe D) sont, pour les accidents de travail ayant entraîné une incapacité de travail de trois jours ou plus, obligées de faire appel à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail. La liste de ces services a été publiée au M.B. du 17 février 2000.

**Sanctions infligées en cas d'infraction à la réglementation en matière d'hygiène et de santé au travail.**

Dans le cadre de leur mission de surveillance du respect de la législation et de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs, dans ses aspects d'hygiène et de santé au travail, les inspecteurs du travail disposent de trois instruments juridiques relevant de l'action pénale et répressive:

- l'avertissement;
- l'avertissement avec délai de mise en conformité avec la réglementation;
- le procès-verbal (ou pro justitia).

Ils apprécient, sous leur seule responsabilité et en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction, le choix de l'instrument juridique à utiliser.

## Article 4 § 3

### 1. Evolution législative et réglementaire

La loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale traite entre autre de la classification de fonctions, laquelle a une incidence directe sur la problématique de l'égalité de rémunération.

Elle remplace le Titre V de la loi du 4 août 1978 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante, laquelle transposait les directives européennes 75/117/CEE du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des états membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins et 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail.

La présente loi transpose la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 et la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

Veillez trouver copie de l'exposé des motifs et du texte de la loi en annexe 1.

### 2. Informations relatives à la pratique

- Le thème de **l'égalité de rémunération** a été plus que jamais d'actualité en l'an 2000. Tout fut mis en oeuvre pour sensibiliser les partenaires sociaux. Les instruments d'informations existant sur l'égalité de rémunération ("Pour une rémunération correcte de votre travail", livret et module de formation) ont été diffusés à une grande échelle au cours de la période 1998-1999. Une actualisation du module de formation (publié en 1997) est disponible en juillet 2001, et une nouvelle brochure intitulée "Evaluation de fonctions – des outils pour l'égalité salariale" a été publiée au début 2001 (voir annexe 2). Ce thème figure également dans le plan d'action national 2000, établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi.  
Dans ce cadre, on peut citer à ce sujet le nouveau projet Eva de la Direction de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail cofinancé par le Fonds social européen qui démarre en 2001 avec les partenaires sociaux. Différentes phases de travail sont programmées, à savoir : la réalisation du module de formation dont question ci-avant, l'étude de l'impact d'une nouvelle classification analytique de fonction à trois secteurs, l'organisation de la formation de formateurs(trices) au sein des services de formation des partenaires sociaux et enfin, si cela s'avère possible, la réalisation d'une classification analytique de fonctions supplétive générale. Ce programme de travail s'étalera de 2001 à 2006.
- La Belgique poursuit sa politique d'encouragement des mesures visant à promouvoir l'égalité dans les entreprises, dont le consulting –E –Quality, l'organisation des prix pour l'égalité des chances dans les entreprises, des formations "égalité", et des projets ayant

comme but de lutter contre la discrimination vis-à-vis des femmes en matière d'emploi. En effet,,que via une forme de **consulting direct** sur mesure, basé sur le modèle EFQM (*European Fondation For Quality Management*), les entreprises sont orientées vers des thèmes tels que "Egalité des Chances et instruments de Gestion des Ressources Humaines". Les différents domaines dans lesquels intervient la Direction de l'égalité des chances du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail avec cette méthode sont dès lors très souvent liés l'intégration de l'égalité dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Le prix pour l'égalité des chances dans l'entreprise, ***l'Equality Award***, lui, mis sur pied en 1997, s'adresse aux organisations qui adoptent l'égalité non pas comme simple principe éthique mais comme concept économique à part entière qui soit un véritable facteur de succès et de rentabilité. Entièrement basé sur le modèle économique de la *European Fondation For Quality Management*, le prix a nécessité la création d'outils, tels que *l'Equality Checklist* et *l'Equality Audit*. Pour l'édition de *l'Equality Award* 2000 (décerné le 30 mai 2000), suite à l'expérience acquise lors des premiers événements, les deux catégories initialement créées,(entreprises francophones et entreprises néerlandophones) ont été remplacées par trois nouvelles catégories : les PME (moins de 250 travailleurs), les grandes entreprises et les organisations marchandes.

- Des **formations** visant à sensibiliser à l'égalité des chances les partenaires sociaux au niveau des entreprises sont régulièrement organisées par la Direction de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail ou par les organisations syndicales avec son soutien. Les thèmes comme la réalisation de plans d'actions positives et celui de la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ont été traités. En 1999, l'accent a été mis sur la thématique "classification de fonctions et égalité salariale" (voir ci avant).
- Enfin, au cours de la période de référence, trois projets bénéficiant d'un cofinancement européen ont été développés au sein du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail ; à savoir :
  - Le projet JUMP concerne la (ré)insertion socioprofessionnelle de femmes précarisées. Son objectif était à la fois de développer une méthodologie visant à améliorer l'accès à la formation et à l'emploi de femmes défavorisées et de mener une campagne de sensibilisation de tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans leur recherche d'insertion. Il s'est ainsi tourné vers les employeurs et dans une moindre mesure vers les organisations syndicales.

Le projet JUMP s'est clôturé fin 2000 et à cette occasion "un rapport d'activité 2000" ainsi qu'un "Mémento pour l'organisation des stages en entreprise dans le cadre de projets d'insertion professionnelle" ont été publiés (voir documents en annexe).
  - Le JOB+ a consisté en une recherche menée par le département d'économie appliquée de l'ULB(Dulbéa).cette recherche a été effectuée en vue d'analyser les mesures fédérales en faveur de l'emploi sous l'angle du genre et d'établir des indicateur de déségrégation professionnelle ainsi que d'en examiner les possibilités de correction des déséquilibres constatés dans les mesures de de réduction des charges existantes.Via le projet JOB +,la direction de l'égalité des chances a, entre juin 1999 et décembre 2000, attiré l'attention des décideurs politiques et des fonctionnaires en démontrant, chiffres à l'appui, qu'aucune politique de l'emploi n'est neutre en terme de genre.

Dans le cadre de ce projet deux publications ont vu le jour : "Ségrégation culturelle sur le marché du travail en Belgique" (décembre 1999) et "les mesures fédérales de

réduction des charges sociales sous l'angle de l'égalité des chance entre hommes et femmes" (juin 2000) (en annexe).

- Le projet QUO VADIS. Ce projet vise à combattre les ségrégations sectorielles et professionnelles sur le marché de l'emploi par la reconversion et l'intégration de travailleuse et de demandeuse d'emploi dans des métiers et des secteurs typiquement masculins. Ce projet qui a démarré en 1999 a donc pour objectif de développer une méthodologie visant l'insertion professionnelle de longue durée de femmes dans des métiers et professions traditionnellement occupés par des hommes. En 2000 cette méthodologie a fait l'objet de tests pratiques et un manuel a été diffusé en juin 2001 (en annexe).

### **Réponse aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

#### **Données chiffrées sur les rémunérations des hommes et des femmes dans l'ensemble de l'économie**

Voir rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique plus spécifiquement : Thème 3 : égalité hommes/femmes.

-

ARTICLE 4 : DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

**Article 4 § 1 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent : à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.*

*... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales".*

Evolution depuis le dernier rapport.

Règles spécifiques en ce qui concerne le personnel de police.

Suite à la réforme des polices, les échelles de traitement du personnel policier applicables dès le 1<sup>er</sup> avril 2001 ne sont plus déterminées par l'arrêté royal du 20 juin 1994 fixant les dispositions générales relatives à la rémunération du personnel des services d'incendie et du personnel de la police communale mais bien par le PJPol (annexe 11). Ces échelles ont été revues à la hausse et tiennent compte des risques inhérents à la profession de policier. De plus, les échelles de traitement sont liées aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de l'Etat, de certaines dépenses du secteur public (PJPol, art. XI.II.15).

**Question**

A. Prière d'indiquer les méthodes prévues et les mesures prises pour assurer aux travailleurs une rémunération équitable tenant compte des conditions de vie nationales et en particulier de l'évolution du coût de la vie et du revenu national.

**Aspect fiscal :**

Le souci d'assurer aux travailleurs, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent grâce à une rémunération suffisante a toujours été une des préoccupations prioritaires du Législateur fiscal qui s'est traduite dans le système d'impôt des personnes physiques par le choix de la base taxable (§ 1), par le système de taxation des conjoints qui travaillent et par le choix réfléchi de certaines déductions et exemptions fiscales qui influencent le revenu disponible des ménages après impôt (§ 2) et par un système de progressivité de l'impôt (§ 3).

**§ 1. Base taxable.**

Dans le système d'imposition des personnes physiques, certains principes légaux répondent au souci d'assurer aux travailleurs un niveau de vie décent grâce à une rémunération suffisante, notamment les suivants :

\* l'exonération des allocations de naissance et des allocations familiales légales (ordinaires ou majorées) et des primes d'adoption

(NB : il faut rappeler que c'est la condition d'occupation au travail ou une situation assimilée qui ouvre le droit de l'attributaire d'allocations familiales).

\* l'exonération des allocations ordinaires, spéciales ou complémentaires à charge du Trésor qui sont

octroyées aux handicapés et des allocations pour soins de santé (frais médicaux et d'hôpital.) en exécution de la législation concernant soit l'assurance en cas de maladie ou d'invalidité soit la réparation de dommages résultant d'accidents du travail ou sur le chemin du travail, soit la réparation des dommages causés par des maladies professionnelles et les allocations pour soins de santé accordée aux assurés libres par les mutualités et unions de mutualités reconnues.

- \* exonération des allocations obtenues en exécution d'un contrat d'assurance individuelle contre les accidents corporels
- \* exonération des avantages sociaux obtenus par les travailleurs, ou anciens travailleurs ou par leurs ayants droits, soit qui n'ont pas le caractère d'une véritable rémunération bien que personnalisables, soit dont il n'est pas possible de déterminer le montant effectivement obtenu par chacun des bénéficiaires en raison des modalités de leur octroi, soit qui sont de menus avantages ou cadeaux d'usage obtenus à l'occasion d'événements sans rapport direct avec la vie professionnelle.
- \* exonération des revenus obtenus pour des prestations fournies dans le cadre d'un contrat de travail ALE .
- \* exonération de l'indemnité kilométrique allouée pour les déplacements en bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à raison de maximum 6FB par kilomètre
- \* exonération des indemnités de grève payées par les syndicats et calculées sur base de la composition du ménage
- \* l'exonération des indemnités accordées aux travailleurs par l'employeur en remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail fixés forfaitairement à concurrence de 6.000 F pour l'exercice d'imposition 2001 (revenus de 2000).

L'exonération de ces indemnités est portée à 11.000 Fb pour les travailleurs qui, dans leur déclaration aux impôts sur les revenus, établissent au moyen d'une attestation d'une entreprise publique de transport en commun, avoir souscrit régulièrement, pour la période imposable correspondant à l'exercice d'imposition pour lequel l'exonération est demandée, un abonnement pour leur déplacement de leur domicile à leur lieu de travail (code des impôts sur les revenus, art.38, 9°).

Sont pris en compte comme base taxable, les revenus professionnels nets c.à d. après déduction des frais ou charges professionnelles, admis par la loi, supportés pendant la période imposable en vue d'acquérir ou de conserver les revenus imposables et dont la réalité et le montant sont justifiés par des documents probants.

Par "revenus professionnels nets" il faut entendre tous les enrichissements nets provenant de l'activité professionnelle, produits directement ou nés dans le cadre de l'activité professionnelle c-à-d. notamment :

- \* les rémunérations, traitements et salaires des travailleurs salariés et appointés, les rémunérations des administrateurs et rémunérations des associés actifs,
- \* les profits et bénéfices d'occupations lucratives, de professions libérales ou bénéfiques et profits d'une activité professionnelle antérieure,
- \* les revenus de remplacement : pensions, prépensions, allocations de chômage, indemnités d'assurance maladie-invalidité, tous les revenus de remplacement qui se substituent à une perte temporaire de rémunérations.

Les avantages de toute nature obtenus en raison de l'activité professionnelle ou à cette occasion sont notamment considérés comme des revenus professionnels.

NB: La loi du 25.1.1999 (MB du 6.2.1999) art.169, a prévu par analogie à ce qui a été fait pour les allocations de chômage, l'activation du minimum de moyens d'existence, mesure qui produit ses effets au 1.1.1998. Désormais, le minimum de moyens d'existence peut être utilisé comme une prime de réinsertion dans le cadre de programmes spécifiques de mise au travail en vue de l'insertion professionnelle de l'ayant droit mis au travail et de son intégration sur le marché de l'emploi.

L'aspect fiscal de cette mesure réside dans le fait que le montant du minimum de moyens d'existence auparavant exonéré, lorsqu'il est utilisé dans le cadre de cette mesure de réinsertion doit être considéré comme une rémunération imposable.

Il est bien évident que la déduction de frais professionnels est dès lors applicable à cette partie de la rémunération ainsi que toutes les règles normales en matière d'impôts des personnes physiques (quotités exemptées d'impôts etc..).

Sont donc déductibles des rémunérations brutes notamment :

- \* les cotisations personnelles dues en exécution de la législation sociale ou d'un statut légal ou réglementaire excluant les intéressés du champ d'application de la législation sociale parastataux).
- \* en ce qui concerne les travailleurs indépendants, toutes les cotisations sociales versées en exécution de la législation sur le statut social des indépendants;
- \* les cotisations sociales dues par un habitant du Royaume dans le cadre d'un régime de sécurité sociale étranger auquel il est obligatoirement soumis
- \* les cotisations relatives à une assurance-groupe
- \* les cotisations payées par les avocats, à leur caisse de prévoyance, les cotisations personnelles des médecins et dentistes à leur caisse de prévoyance.
- \* les cotisations en vue de bénéficier d'une indemnité en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'invalidité.

Sont déductibles les charges professionnelles réelles, (par exemple les frais de bureau, frais de voyage professionnel, les cotisations patronales et les rémunérations ainsi que les charges sociales et les avantages de toute nature octroyés au personnel d'une entreprise, les charges financières) pour leur montant réel dûment prouvé, lorsque la loi n'en exclut pas la déductibilité.

Ainsi, par exemple, la loi exclut la déductibilité des dépenses à caractère personnel ainsi que les frais vestimentaires autres que spécifiquement professionnels.

En règle générale les frais de restaurants et les frais de cadeaux d'affaires ne sont déductibles qu'à 50% à titre de frais professionnels.

Par ailleurs, en ce qui concerne les revenus professionnels (c.à d. les rémunérations et profits autres que les indemnités obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de rémunérations et profits et à l'exclusion également des pensions et des rentes), le principe d'imposition de revenus nets a déterminé notamment la création d'un forfait de charges professionnelles déductibles en plus et après déduction des cotisations sociales légales et assimilées.

Ce forfait évite au travailleur (à défaut de preuves des charges professionnelles réelles apportées par celui-ci) les complications de la justification des charges réelles. Ce forfait est fixé pour l'exercice d'imposition 2001 (revenus de 2000) aux pourcentages suivants, sans pouvoir excéder toutefois 2776,41 euros maximum.

## **Exercice**

- 20 % de la première tranche de 0 à 4164,61 euros
- 10 % de la tranche de 4164,61 euros à 8354,01 euros
- 5 % de la tranche de 8354,01 euros à 13906,83 euros
- 3 % de la tranche excédant 13 906,83 euros avec un maximum de 2776,41 euros

Un complément de charges professionnelles forfaitaires peut être octroyé aux salariés en cas d'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail (art.51 alinéa 4 du code des impôts sur les revenus).

Ce montant forfaitaire a été fixé respectivement en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail du contribuable au premier janvier de l'exercice d'imposition, pour l'exercice 2001 à

- 74,37 euros en cas d'éloignement de 75 à 100 km
- 123,95 euros en cas d'éloignement de 101 à 125 km
- 173,53 euros en cas d'éloignement de plus de 125 km

#### § 2 : Taxation des conjoints et déductions et exemptions d'impôts en faveur de la famille.

Depuis l'exercice d'imposition 1990, le nouveau système a introduit par la loi du 7.12.1988 la taxation séparée des revenus professionnels des conjoints (a), le quotient conjugal (b) et l'exemption de certaines parties du revenu imposable (c) de manière à ne plus imposer les personnes disposant d'un revenu inférieur au minimex, à supprimer la pénalisation fiscale du mariage et à mieux prendre en compte la dimension familiale.

Ces mesures se présentent comme suit pour l'exercice d'imposition 2001 (revenus de 2000).

a) pour les conjoints, l'impôt est déterminé séparément sur la base :  
d'une part, les revenus professionnels du conjoint qui en a le moins;  
d'autre part, des revenus professionnels de l'autre conjoint cumulé avec tous les autres revenus des conjoints.

b) lorsqu'un seul des conjoints bénéficie de revenus professionnels, une quote-part en est attribuée à l'autre conjoint, égale à 30 % de ces revenus sans pouvoir excéder 7511,17 euros pour l'exercice 2001 (revenus de 2000.)

NB : Le cas échéant, si les revenus professionnels d'un des conjoints n'atteignent pas 30 % du total des revenus professionnels des 2 conjoints, une quote-part des revenus de l'autre conjoint peut lui être attribuée, jusqu'à 30 % du total sans pouvoir excéder 7511,17 euros pour l'exercice **2001**

c) Est exemptée d'impôts, une partie du revenu imposable à savoir pour l'exercice d'imposition **2001 (revenus de 2000)**

**5205,76 euros** pour l'isolé  
**4139,82 euros** pour chaque conjoint

Ces quotités exemptées sont majorées de divers suppléments :

- suppléments pour le contribuable ayant à sa charge des descendants ou des enfants :

Exercice 2001

1 enfant	+	1115,52 euros
2 enfants	+	2850,78 euros
3 enfants	+	6395,65 euros
4 enfants	+	10337,16 euros
5 enfants et plus		+3941,51 euros pour chaque enfant au-delà du quatrième. Il est à noter qu'un enfant handicapé atteint de 66 % de diminution de capacité physique ou psychique est compté pour 2 enfants.

\* supplément pour chaque enfant de moins de 3 ans pour lequel des frais de garde n'ont pas été déduits + 421,42 euros.

\* supplément pour le contribuable pour toute personne à charge : ascendants, collatéraux jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré ou personnes qui les ont eu à charge antérieurement : + **1115,52 euros** par personne à charge.

Des compléments d'exemption sont ajoutés aux montants cités:

de + **1115,52 euros** pour l'exercice 2001 :

pour le veuf ou la veuve non remarié ainsi que pour le père ou la mère célibataire ayant un ou plusieurs enfants à charge.

pour l'isolé, le conjoint ou la personne à charge pour lequel le contribuable a déjà bénéficié d'une quotité exemptée de **1115,52 euros** qui sont atteints d'un handicap grave.

pour un contribuable marié, pour l'année de son mariage lorsque le conjoint n'a pas bénéficié de plus de 1883,99 euros de ressources en 2000.

\* + de 7412,02 euros pour l'exercice 2001 :

pour le veuf ou la veuve, pendant l'année de la dissolution du mariage, lorsque le conjoint n'a pas bénéficié de ressources de plus de 1883,99 euros en 2000.

En ce qui concerne l'imposition du conjoint survivant, une somme égale à la différence positive Pour compenser, l'absence d'application d'un quotient conjugal l'année du décès (les conjoints étant considérés comme fiscalement isolés, le législateur a décidé d'octroyer une quotité exemptée supplémentaire : modification faite par la loi du 4 mai 1999 modifiant l'article 133 du CIR 1992

d) Une quote-part des bénéfices des profits et des rémunérations d'associés actifs peut être attribuée à la personne qui aide son conjoint dans l'exercice de son activité professionnelle si le conjoint aidant n'a pas bénéficié personnellement de revenus professionnels net supérieurs à 9742,22 euros pour l'exercice 2001 (revenus de **2000**). Toutefois cette quote-part du conjoint aidant doit correspondre à la rémunération normale des prestations du conjoint aidant sans qu'elle puisse dépasser 30 % des revenus nets de l'activité professionnelle exercée avec l'aide du conjoint, sauf si manifestement les prestations du conjoint aidant lui ouvrent le droit à une quote-part plus importante (cette appréciation sera vérifiée par le service compétent des contributions directes).

### § 3. Progressivité de l'impôt

La progressivité de l'impôt sur les revenus imposables globalement (c.à d. revenus immobiliers,

revenus mobiliers, revenus professionnels et revenus divers) assure aux travailleurs qui n'ont que des revenus professionnels modestes une taxation modérée sur le revenu professionnel.

Ainsi pour l'exercice d'imposition 2001 sur les revenus imposables après exemptions, (cf supra,) l'impôt est fixé à

#### Exercice 2001

- 25 % pour la tranche de 0 à 6395,65 euros
- 30 % pour la tranche de 6395,65 à 8477,96 euros
- 40 % pour la tranche de 8477,96 à 12097,20 euros
- 45 % pour la tranche de 12097,20 à 27838,44 euros
- 50 % pour la tranche de 27838,44 à 41745,27 euros
- 52, % pour la tranche au dessus de 41745,27 euros
- 55 % pour la tranche dépassant 61229,70 euros

### Réponses aux questions du Comité européen des Droit sociaux

#### Nombre de travailleurs bénéficiant du salaire minimum garanti

Le salaire minimum belge, le Revenu Minimum Mensuel Moyen Interprofessionnel Garanti (RMMMIG) est fixé par les partenaires sociaux dans un convention collective de travail. Le RMMMIG est le revenu minimum provenant du travail que l'employeur du secteur privé doit garantir à un travailleur à temps plein durant un mois. Pour pouvoir déterminer si l'employeur a satisfait à cette obligation, il faut donc calculer le revenu mensuel moyen du travailleur. Il s'agit ici du revenu qui est une notion plus large que celle du salaire. Les partenaires sociaux peuvent eux-mêmes déterminer par secteur ce que contient cette notion de revenu. Si aucun accord n'est conclu à ce sujet, une réglementation supplétive s'applique.

Comme il s'agit d'une moyenne de l'ensemble de l'année, il n'est pas simple de déduire des données relatives au salaire d'un mois que quelqu'un gagne ou pas plus que le salaire minimum. Il est par conséquent difficile de réunir des données sur le nombre de bénéficiaires du salaire minimum. En outre, les dernière données disponibles sur la répartition des salaires en Belgique datent de 1995 (Enquête sur la structure et la répartition des salaires). Sur cette base, Eurostat estime qu'environ 14.000 hommes et 24.000 femmes reçoivent le RMMMIG comme salaire mensuel, sur un total d'environ 1.000.000 de travailleurs. Ce nombre assez faible s'explique également que le fait que la plupart des secteurs utilisent leur propre salaire minimum – le salaire le plus bas dans leurs barèmes – qui est supérieur au RMMMIG.

#### SALAIRES BRUTS ET NETS (en EURO)

	<b>Salaire minimum brut (RMG)</b>	<b>Salaire minimum net (trav. Isolé)</b>	<b>Salaire moyen brut</b>	<b>Salaire moyen net (trav. Isolé)</b>
<b>1996</b>	<b>1.046</b>	<b>785,57</b>	<b>2.082</b>	<b>1249,71</b>
<b>1997</b>	<b>1.059</b>	<b>790,95</b>	<b>2.125</b>	<b>1268,98</b>
<b>1998</b>	<b>1.074</b>	<b>799,43</b>	<b>2.185</b>	<b>1296,43</b>

<b>1999</b>	<b>1.087</b>	<b>805,08</b>	<b>2.239</b>	<b>1318,62</b>
<b>2000</b>	<b>1.102</b>	<b>812,99</b>	<b>2.305</b>	<b>1351,35</b>

Sources :

RMG : Ministère Emploi et Travail (moyenne annuelle)  
Salaires bruts : Enquête sur la structure des salaires 1995 (INS)

actualisés sur base du Labour Cost Index (Wage and Salaries) (Eurostat)

toutes les données se rapportent au mois d'octobre  
Salaires nets : calculs Ministère de l'Emploi et du Travail

La conversion du salaire brut en salaire net a été faite sur base des règles applicables en 2001, sans appliquer la diminution des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs ayant des bas salaires.

#### Dans la fonction publique :

##### Le salaire moyen national net

Il s'agit d'une donnée purement théorique pour la fonction publique, compte tenu de la ventilation du personnel par niveaux et, au sein de ceux-ci, du déroulement des carrières.

A cela s'ajoute la problématique des échelles de traitement liées à des grades communs et celles liées à des grades particuliers.

A titre indicatif, pour la fonction publique fédérale, un traitement annuel moyen pour les grades communs régime statutaire correspondrait à :

1.628.512 à 100% (RMG – max 17 A), soit 2.065.278 indexés bruts, soit 1.837.064 bruts imposables

Compte tenu du système d'imposition différent selon les situations familiales, il n'est pas possible de communiquer un montant net.

##### Le salaire minimum légal

Le revenu minimum annuel garanti est fixé pour la fonction publique comme suit :

- Agent statutaire : 528.580 à 100%
- Agent contractuel : 498.381 à 100%

Ces montants incluent l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence, selon la situation familiale de l'agent.

Ces montants annuels indexés correspondent à :

- Agent statutaire :

670.345 indexés bruts, 596.272 bruts imposables (pour le montant net, voir remarque ci-dessus) ;

▪ Agent contractuel :

632.046 indexés bruts, 549.437 bruts imposables (pour le montant net, voir remarque ci-dessus).

Il est à noter que le R.M.G. des agents contractuels fait en plus l'objet d'une réduction de cotisations sociales en fonction d'une zone de masse salariale et du taux d'occupation du travailleur. (Application de l'article 107 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales budgétaire et diverses et de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire).

% des travailleurs rémunérés par R.M.G.

Cette donnée n'est pas disponible car la ventilation de l'effectif par échelon barémique des échelles de traitement n'existe pas.

En effet, l'octroi du R.M.G. est fonction de la comparaison entre les montants des R.M.G. ci-dessus desquels il faut déduire, selon la situation familiale, l'allocation de foyer ou de résidence, et chacun des montants de chacune des échelles de traitement ; si ce dernier est, plus bas, le R.M.G. est accordé.

Evolution du salaire minimum

Le montant annuel à 100% du R.M.G. des contractuels n'a plus évolué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Voir ci-dessus pour l'évolution nette.

Le montant annuel du R.M.G. des statutaires a été revu au 1<sup>er</sup> juillet 2000 afin de maintenir l'équité entre les contractuels (voir ci-dessus) et les statutaires bénéficiaires du R.M.G.

## **Article 4 § 2 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent : à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.*

*... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales".*

## **Evolution depuis le rapport précédent**

### **Secteur public**

#### **Personnel de police**

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, le personnel de police bénéficiera d'allocations prévues dans le PJPol pour les heures de travail supplémentaires :

- Allocation pour prestations de service effectuées le samedi, le dimanche ou un jour férié : 1/1850<sup>e</sup> du traitement annuel brut (PJPol, art. XI.III.6);
- Allocation pour prestations de service effectuées durant la nuit : 26 % de la 1/1850<sup>e</sup> partie du traitement annuel brut (PJPol, art. XI.III.6);
- Allocation horaire pour prestations de service supplémentaires non récupérées : 1/1850<sup>e</sup> du traitement annuel brut (PJPol, art. XI.III.8);
- Allocation pour personnel contactable ou contactable et rappelable : respectivement 1/24<sup>e</sup> et 1/15<sup>e</sup> de la 1/1850<sup>e</sup> partie du traitement annuel brut (PJPol, art. XI.III.10);
- Allocation pour service ininterrompu de plus de vingt-quatre heures : 30 % de la 1/1850<sup>e</sup> partie du traitement annuel brut (PJPol, art. XI.III.11);

Les quatre premières allocations ne sont cependant pas octroyées aux chefs de corps de police locale parce qu'ils bénéficient déjà d'un supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat.

### **Fonction publique**

La rémunération des heures supplémentaires est réglée par l'arrêté du Régent du 30 mars 1950 (Moniteur belge du 06.04.1950) réglant l'octroi d'allocations pour prestations à titre exceptionnel

L'article 5 de l'arrêté précité dispose que la rémunération des heures supplémentaires ne vaut pas pour les agents titulaires d'un grade classé au niveau 1.

Par ailleurs, la même disposition énonce encore que pareille rémunération ne s'applique au personnel des services soumis à la loi du 14 juin 1921 ou à une réglementation inspirée de celle-ci que si le régime prévu par ceux-ci est moins favorable.

Toutefois, l'application dudit arrêté du Régent est limitée par celle de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et plus particulièrement en raison de la mise en oeuvre des dispositions légales suivantes :

- L'article 5, § 3 prescrivant une durée maximale de travail de 11 heures par jour, « sauf dans les cas visés au §2, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup>, 12<sup>o</sup> et alinéa 2 » ;
- L'article 8, § 2 prescrivant, sauf exception, une limite hebdomadaire de travail de 50 heures ;
- L'article 8, §1<sup>er</sup> prescrivant une durée hebdomadaire moyenne de travail de 38 heures sur une période de référence de 4 mois (sous réserve de l'octroi d'un repos compensatoire correspondant en cas de dépassement de pareille durée moyenne et ce dans la même période de référence.
- L'article 7, § 3 prescrivant l'octroi d'un repos compensatoire correspondant en cas de travail effectué le dimanche et ce, au cours des 4 jours qui suivent.
- L'article 13, § 4 prescrivant l'octroi d'un repos compensatoire correspondant en cas de dépassement de la durée maximale de travail journalier en cas de travail de nuit soit 8 heures et ce, dans les 14 jours qui suivent.

Sous réserve des restrictions réglementaires et légales précitées, la rémunération des heures supplémentaires telle que est prévue par l'arrêté du Régent du 30 mars 1950 est soumise aux principes énoncés ci-après.

- Pour les agents des administrations de l'Etat occupés d'une manière complète et permanente astreints exceptionnellement à des prestations bien qu'inhérentes à leur fonction, ne peuvent être considérées comme normales, toute heure de travail supplémentaire est payée par l'octroi d'une allocation de 1/1850<sup>ème</sup> de la rémunération globale annuelle brute après déduction des allocations familiales ;
- Pour les agents qui, par la suite de circonstances imprévisibles n'ont pu être averti avant le début de leur vacation normale des prestations qu'ils auront à fournir sans désemparer, l'allocation de 1/1850<sup>ème</sup> est majorée de 25% si la prestation supplémentaire a une durée d'une heure au moins. Si les prestations supplémentaires sont effectuées entre 22 heures et 7 heures, l'allocation est majorée de 50%.
- Pour les agents rappelés extraordinairement en dehors de leurs obligations de service pour participer à un travail imprévu et urgent, l'allocation est égale à 4/1850<sup>ème</sup>, indépendamment de la rémunération des heures supplémentaires.

### **Réponse aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

Base de rémunération des heures supplémentaires pour les agents du niveau le plus élevé ; l'agent informé pendant ses obligations de services normales qu'il doit rester à disposition le soir ou qu'il devra fournir des prestations un samedi dimanche ou jour férié ou du membre du personnel qui travaille en service continu.

L'article 5 de l'arrêté du Régent du 30 mars 1950 réglant l'octroi d'allocations pour prestations à titre exceptionnel dispose que la rémunération des heures supplémentaires ne vaut pas pour les agents titulaires d'un grade classé au niveau 1.

En d'autres termes, il n'y a pas de rémunération des heures supplémentaires pour cette dernière catégorie.

### **Secteur privé**

#### **Paiement des heures de travail supplémentaires :**

*Question des experts : Comment est compensé l'effort accru consenti par le travailleur dans les cas où les dépassements aux limites normales de la durée du travail ne donne pas lieu à des majorations de salaires ?*

Eloignement du lieu du travail :

La limite journalière de la durée du travail peut être portée à 10 heures par jour pour les travailleurs dont le lieu de travail est éloigné de leur domicile ou de leur résidence de telle manière qu'ils doivent s'absenter plus de 14 heures par jour.

Cette dérogation a pour but de permettre aux personnes se trouvant dans une telle situation de réduire le nombre de jours où elles doivent aller travailler et, partant, d'augmenter le nombre de jours où elles peuvent rester chez elles.

*Travail en équipes successives, en continu et dans les branches d'activités et entreprises où les limites normales ne peuvent être respectées*

Si elles ne donnent pas droit à un sursalaire, les prestations de travail jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine donnent droit à *un repos compensatoire* dans la mesure où :

- la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne sur une période en principe d'un trimestre ;
- le travail ne peut en aucun moment dépasser cette durée hebdomadaire moyenne de travail de plus de 65 heures, au cours d'un trimestre.

On signalera qu'indépendamment des sursalaires, il peut être prévu conventionnellement (convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, règlement de travail, contrat de travail) des majorations de rémunérations (prime d'équipes, ...) dans le cadre de ces régimes de travail.

Aucun changement législatif ou réglementaire n'est intervenu dans ce domaine pendant la période 1997-2000.

### Article 4 § 3

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent : à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ».*

#### 3. Evolution législative et réglementaire

La loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale traite entre autre de la classification de fonctions, laquelle a une incidence directe sur la problématique de l'égalité de rémunération.

Elle remplace le Titre V de la loi du 4 août 1978 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante, laquelle transposait les directives européennes 75/117/CEE du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des états membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins et 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail.

La présente loi transpose la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 et la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

Veillez trouver copie de l'exposé des motifs et du texte de la loi en annexe 1.

#### 4. Informations relatives à la pratique

- Le thème de **l'égalité de rémunération** a été plus que jamais d'actualité en l'an 2000. Tout fut mis en oeuvre pour sensibiliser les partenaires sociaux. Les instruments d'informations existant sur l'égalité de rémunération ("Pour une rémunération correcte de votre travail", livret et module de formation) ont été diffusés à une grande échelle au cours de la période 1998-1999. Une actualisation du module de formation (publié en 1997) est disponible en juillet 2001, et une nouvelle brochure intitulée "Evaluation de fonctions – des outils pour l'égalité salariale" a été publiée au début 2001 (voir annexe 2). Ce thème figure également dans le plan d'action national 2000, établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi. Dans ce cadre, on peut citer à ce sujet le nouveau projet Eva de la Direction de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail cofinancé par le Fonds social européen qui démarre en 2001 avec les partenaires sociaux. Différentes phases de travail sont programmées, à savoir : la réalisation du module de formation dont question ci-avant, l'étude de l'impact d'une nouvelle classification analytique de fonction à trois secteurs, l'organisation de la formation de formateurs(trices) au sein des services de formation des partenaires sociaux et enfin, si cela s'avère possible, la réalisation d'une classification analytique de fonctions supplétive générale. Ce programme de travail s'étalera de 2001 à 2006.

- La Belgique poursuit sa politique d'encouragement des mesures visant à promouvoir l'égalité dans les entreprises, dont le consulting –E –Quality, l'organisation des prix pour l'égalité des chances dans les entreprises, des formations "égalité", et des projets ayant comme but de lutter contre la discrimination vis-à-vis des femmes en matière d'emploi. En effet, que via une forme de **consulting direct** sur mesure, basé sur le modèle EFQM (*European Fondation For Quality Management*), les entreprises sont orientées vers des thèmes tels que "Egalité des Chances et instruments de Gestion des Ressources Humaines". Les différents domaines dans lesquels intervient la Direction de l'égalité des chances du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail avec cette méthode sont dès lors très souvent liés à l'intégration de l'égalité dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Le prix pour l'égalité des chances dans l'entreprise, ***L'Equality Award***, lui, mis sur pied en 1997, s'adresse aux organisations qui adoptent l'égalité non pas comme simple principe éthique mais comme concept économique à part entière qui soit un véritable facteur de succès et de rentabilité. Entièrement basé sur le modèle économique de la *European Fondation For Quality Management*, le prix a nécessité la création d'outils, tels que *l'Equality Checklist* et *l'Equality Audit*. Pour l'édition de *l'Equality Award 2000* (décerné le 30 mai 2000), suite à l'expérience acquise lors des premiers événements, les deux catégories initialement créées, (entreprises francophones et entreprises néerlandophones) ont été remplacées par trois nouvelles catégories : les PME (moins de 250 travailleurs), les grandes entreprises et les organisations marchandes.
- Des **formations** visant à sensibiliser à l'égalité des chances les partenaires sociaux au niveau des entreprises sont régulièrement organisées par la Direction de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail ou par les organisations syndicales avec son soutien. Les thèmes comme la réalisation de plans d'actions positives et celui de la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ont été traités. En 1999, l'accent a été mis sur la thématique "classification de fonctions et égalité salariale" (voir ci avant).
- Enfin, au cours de la période de référence, trois projets bénéficiant d'un cofinancement européen ont été développés au sein du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail ; à savoir :
  - Le projet JUMP concerne la (ré)insertion socioprofessionnelle de femmes précarisées. Son objectif était à la fois de développer une méthodologie visant à améliorer l'accès à la formation et à l'emploi de femmes défavorisées et de mener une campagne de sensibilisation de tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans leur recherche d'insertion. Il s'est ainsi tourné vers les employeurs et dans une moindre mesure vers les organisations syndicales.

Le projet JUMP s'est clôturé fin 2000 et à cette occasion "un rapport d'activité 2000" ainsi qu'un "Mémento pour l'organisation des stages en entreprise dans le cadre de projets d'insertion professionnelle" ont été publiés (voir documents en annexe).
  - Le JOB+ a consisté en une recherche menée par le département d'économie appliquée de l'ULB(Dulbéa).cette recherche a été effectuée en vue d'analyser les mesures fédérales en faveur de l'emploi sous l'angle du genre et d'établir des indicateurs de déségrégation professionnelle ainsi que d'en examiner les possibilités de correction des déséquilibres constatés dans les mesures de réduction des charges existantes.Via le projet JOB +,la direction de l'égalité des chances a, entre juin 1999 et décembre 2000, attiré l'attention des décideurs politiques et des fonctionnaires en démontrant, chiffres à l'appui, qu'aucune politique de l'emploi n'est neutre en terme de genre.

Dans le cadre de ce projet deux publications ont vu le jour : "Ségrégation culturelle sur le marché du travail en Belgique" (décembre 1999) et "les mesures fédérales de réduction des charges sociales sous l'angle de l'égalité des chance entre hommes et femmes" (juin 2000) (en annexe).

- Le projet QUO VADIS. Ce projet vise à combattre les ségrégations sectorielles et professionnelles sur le marché de l'emploi par la reconversion et l'intégration de travailleuse et de demandeuse d'emploi dans des métiers et des secteurs typiquement masculins. Ce projet qui a démarré en 1999 a donc pour objectif de développer une méthodologie visant l'insertion professionnelle de longue durée de femmes dans des métiers et professions traditionnellement occupés par des hommes. En 2000 cette méthodologie a fait l'objet de tests pratiques et un manuel a été diffusé en juin 2001 (en annexe).

### **Réponse aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

#### **Données chiffrées sur les rémunérations des hommes et des femmes dans l'ensemble de l'économie**

Voir rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique plus spécifiquement : Thème 3 : égalité hommes/femmes.

-

**Article 4 § 4 :**

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent :*

*A reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de la cessation de l'emploi »*

*« ...L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales »*

*(L'annexe à la Charte déclare que cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement en cas de faute grave).*

**Evolution depuis le dernier rapport.**

***Délai de préavis raisonnable en cas de cas de cessation d'emploi :***

Le Conseil national du Travail a conclu la convention collective de travail n° 75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers qui est totalement entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2000. Cette C.C.T. interprofessionnelle prévoit la prolongation des délais de préavis pour les ouvriers lorsque le congé est donné par l'employeur. Vous trouverez en annexe une copie de cette C.C.T. n° 75.

Depuis cette date, les délais prévus par cette C.C.T. se présentent schématiquement comme suit :

<b>Ancienneté</b>	<b>Employeur</b>	<b>Travailleur</b>
- 6 mois	28 jours calendrier (loi)	14 jours calendrier (loi)
6 mois à – 5ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier (loi)
5 ans à – 10 ans	42 jours calendrier	14 jours calendrier (loi)
10 ans à – 15 ans	56 jours calendrier	14 jours calendrier (loi)
15 ans à – 20 ans	84 jours calendrier	14 jours calendrier (loi)
À partir de 20 ans	112 jours calendrier	28 jours calendrier (loi)

Cette C.C.T. supplétive du 20 décembre 1999 était déjà applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 aux ouvriers ayant au moins 20 ans d'ancienneté. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2000, elle produit également ses effets pour les ouvriers ayant entre 6 mois et 20 ans d'ancienneté.

**Aspect fiscal :**

Ainsi l'impôt sur les revenus professionnels est perçu par voie de précomptes suite à une disposition légale autorisant ce mode de perception. Les modalités de ce précompte sont déterminés par arrêté royal et la désignation des redevables de cette retenue à la source sur les rémunérations, pensions, rentes et allocations payées ou attribuées en Belgique est également fixée par une disposition d'un arrêté royal.

Le montant du précompte professionnel dû à la source est déterminé conformément aux indications de barèmes et de règles d'application annexées à cet arrêté.

## ARTICLE 9 : DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes".*

### **Evolution depuis le rapport précédent**

#### **1° En Région wallonne**

##### Centres de bilan de compétences :

Depuis 1993, les Centres de bilan de compétences aident les personnes qui s'interrogent sur les conditions de leur insertion ou de leur évolution professionnelle à faire le point sur leurs acquis, leurs intérêts professionnels afin de mieux se situer, de déterminer et de valider un projet professionnel.

En 1999, les prestations des deux Centres de bilans ont été :

\* **L'évaluation des compétences professionnelles** (secrétaires, soudeurs, électriciens en bâtiments, électromécaniciens) consiste à développer un diagnostic à l'aide d'épreuves écrites qui identifient et évaluent les compétences par rapport à une fonction donnée.

\* **Le bilan individuel** (personnes expérimentées : pour définir, décider et gérer son projet professionnel) est une démarche de réflexion permettant au candidat soit :

- \* d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles (bilan de compétences) ;
- \* de définir et de choisir son orientation professionnelle et personnelle ... (entretien d'orientation) ;
- \* de définir et décider de l'évolution de sa carrière (mobilité interne).

\* **Le bilan collectif** (jeunes diplômés gradués ou universitaires : élaboration, définition et validation du projet professionnel) permet de développer et de s'approprier une méthode ainsi qu'une démarche de réflexion pour définir et valider un projet professionnel.

\* **L'évaluation des compétences professionnelles.**

##### Centres d'Accueil, d'Orientation et l'Initiation Socioprofessionnelle :

Les Centres d'Accueil, d'Orientation et l'Initiation Socioprofessionnelle existent depuis près de 25 ans en Région wallonne. Ils font partie de la Formation professionnelle du FOREM.

Les C/A. C.O.I.S.P. sont situés dans les DR d'Arlon (Libramont), de Charleroi (Châtelineau), de La Louvière (Houdeng-Goegnies), de Liège (Grâce-Hollogne), de Mons (Framerie), de Namur (Namur et Dinant), de Nivelles, de Tournai et de Verviers.

Les caractéristiques principales de ces centres sont :

- \* des programmes d'orientation professionnelle adaptés selon les Régions et selon les publics ;

- \* des méthodes de recherche de projet professionnel tout à fait originales alliant des outils d'orientation pratique, des activités collectives, des stages d'acculturation, ... ;
- \* des préparations aux entrées en formation professionnelle ;
- \* des conventions de partenariat avec les opérateurs des étapes 1 (socialisation et restructuration) et 2 (mise à niveau, préqualification et orientation) du parcours d'insertion ;
- \* des implications spécifiques dans les plans de reclassement des travailleurs licenciés collectivement ;
- \* des interventions ciblées dans le cadre de programmes d'insertion visant les publics jeunes demandeurs d'emploi peu scolarisés ;
- \* des équipes pédagogiques composées de formateurs en gestion de projet et de formateurs spécialistes de métiers, encadrés par des instructeurs principaux et des coordonnateurs.

Les cycles d'orientation professionnelle pour les métiers des secteurs secondaire et tertiaire (contrats de formation en gestion directe)

Les cycles ont une durée de 13 semaines. Ils comprennent quatre phases bien distinctes : une phase d'information (+/- 1 jour), une phase d'essais professionnels en atelier qui est importante dans l'orientation puisqu'elle propose aux demandeurs d'emploi de s'essayer pratiquement à différents métiers, une phase de cinq semaines pour confirmer l'orientation professionnelle choisie et se préparer à une formation qualifiante ou à une insertion en entreprise ; une phase de vérification du choix professionnel à un poste de travail en entreprise.

Cette phase est appelée « stage d'acculturation », elle est là pour confirmer un choix professionnel en apportant des informations sur les conditions réelles de travail.

Ces différentes phases sont modulables en fonction de la situation de chacun des demandeurs d'emploi. L'orientation peut se faire à la carte.

Les cycles d'orientation pour les métiers du secteur secondaire concernent environ 1200 demandeurs d'emploi par an et pour les métiers du secteur tertiaire, 1100 demandeurs d'emploi ;

Les demandeurs d'emploi sont encadrés par une équipe qui occupe au total 38 formateurs pour le secondaire et 33 formateurs pour le tertiaire. A l'issue des cycles d'orientation, plus de 20% des demandeurs d'emploi ont un emploi et 25% s'inscrivent en formation (dans les secteurs secondaire et tertiaire).

Les conventions de partenariat (contrats de formation en gestion directe) :

Les partenariats des C.A/C.O.I.S.P. sont constitués principalement d'opérateurs prenant en charge des activités de formation participant aux étapes 1 et 2 du parcours d'insertion, à savoir la socialisation, la structuration, la mise à niveau, la préqualification et l'orientation.

Les opérateurs de référence sont principalement les O.I.S.P. (Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle), les E.F.T. (Entreprises de Formation par le Travail), les Régies de quartier, les C.P.A.S. (Centre public d'aide sociale), la Promotion Sociale, l'A.W.I.P.H. (Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées) et les C.E.F.A. (Centre d'Enseignement de Formation en Alternance).

Les plans d'accompagnement, de reconversion et de réinsertion pour travailleurs licenciés collectivement (cellules de reconversion)

En 1999, les services C.A/C.O.I.S.P. ont coordonné les plans d'accompagnement et de reconversion suivants :

- \* **DR de La Louvière** : accompagnement au reclassement et à la reconversion du personnel affecté par le plan de restructuration de la S.A. Dufferco La Louvière ;

\* **DR de Charleroi** : plan d'accompagnement social et de reconversion pour les travailleurs licenciés à la suite de la cessation des activités du site Verlipack-Jumet et le plan d'accompagnement social et de reconversion pour les travailleurs licenciés à la suite de la cessation d'activités de l'imprimerie EDP (Européenne De Presse) ;

\* **DR de Mons** : plan d'accompagnement social et de reconversion pour les travailleurs licenciés à la suite de la cessation des activités du site Verlipack-Ghlin.

Ces plans ont concerné le suivi en reconversion de près de 400 travailleurs licenciés.

#### Services psychologiques et sociaux :

Toute personne qui souhaite (re)faire le point sur sa situation ou son projet professionnel, qui se présente prochainement chez un employeur, qui veut surmonter des difficultés personnelles ou un handicap, qui a été victime d'un accident, qui a fait l'objet d'une fermeture d'entreprise, ... peut faire appel aux services psychologiques et sociaux du FOREM.

Les services prendront le temps d'analyser la demande. La nature des problèmes que connaissent certains chercheurs d'emploi requiert régulièrement l'intervention de l'un ou l'autre de ces services. Si besoin est, la situation vécue par le chercheur d'emploi peut également être analysée en équipe pluridisciplinaire composée d'assistants sociaux, médecins et psychologues qui mettent leurs compétences au service de la personne. En cas de nécessité, des relais internes et externes peuvent être envisagés.

Les partenaires privilégiés des services psychologiques et sociaux du FOREM sont : A.W.I.P.H. (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, C.P.A.S. (Centres publics d'aide sociale), Centres de Guidance, E.F.T. (Entreprises de Formation par le Travail), Régies de quartier, missions locales et régionales, services d'aide aux justiciables ...

#### Les interventions psychologiques :

Les interventions psychologiques s'inscrivent surtout dans deux grands axes : l'**axe entreprises** et l'**axe demandeur d'emploi**.

L'aide apportée aux chercheurs d'emploi se définit surtout en termes de (ré)orientation (aider à clarifier les attentes, dégager des pistes concrètes et des éléments de réflexion qui permettront d'atteindre les objectifs fixés) ou la préparation aux examens psychologiques d'embauche. Pour réussir différentes épreuves de sélection, les psychologues grâce à leur expérience dans le recrutement, peuvent expliquer les différentes étapes d'une sélection (tests psychotechniques, entretiens de motivation, mise en situation, ...). Ils répondent aux questions et expliquent comment se comporter durant un examen d'embauche, les outils et les critères utilisés par les employeurs pour engager une personne, ...

En 1999, le nombre total de personnes bénéficiaires d'interventions psychologiques s'élève à 13.207.

#### Les interventions sociales :

Les chercheurs d'emploi qui connaissent des problèmes d'ordre professionnel, social, familial, juridique ou autre sont amenés à requérir l'intervention du service social.

En 1999, on comptabilise 12.898 consultations et 11.129 interventions internes et externes en faveur des utilisateurs du FOREM.

#### Les interventions médicales :

\* Examens médicaux de stagiaires en formation professionnelle :

Les candidats à une formation professionnelle organisée par le FOREM sont soumis à une visite médicale préalable à leur entrée en formation conformément au règlement du B.E.T.

Ces interventions médicales sont prises en charge par un organisme extérieur : le S.P.M.T. (Service Public de Médecine du Travail).

En 1999, le S.P.M.T. a examiné 2.879 candidats.

\* Examens médicaux effectués par les médecins agréés du FOREM :

Les examens médicaux effectués par les médecins sont réalisés principalement à la demande des conseillers-emploi en vue d'aider les chercheurs d'emploi à s'orienter judicieusement en fonction de leurs aptitudes physiques et mentales.

En 1999, les médecins agréés ont examiné 4.177 personnes.

Dans le cadre de l'arrêté royal du 23 mars 1998, les services MSP ont effectué 259 examens psychologiques et 379 examens médicaux à destination de conducteurs déçus du droit de conduire.

#### Carrefours Formation :

Mis en place à partir de juin 1998 par le FOREM en partenariat avec l'enseignement de Promotion sociale, l'I.F.P.M.E. (Institut de formation des Petites et Moyennes Entreprises), l'A.W.I.P.H. (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées), les E.F.T. (Entreprises de Formation par le Travail), et O.I.S.P. (Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle), les Carrefours Formation s'inscrivent dans le cadre du projet européen et wallon du parcours d'insertion.

Ce programme vise :

*\* d'une part à favoriser des filières d'insertion répondant aux besoins du marché de l'emploi et des personnes ;*

*\* d'autre part, à accroître la participation des personnes à la gestion de leur propre parcours.*

Les Carrefours Formation ont pour objectif d'assurer une large information au public sur les actions d'insertion socioprofessionnelle et de formation développées par tous les organismes signataires de la Charte du Parcours d'Insertion. Cet objectif s'articule en trois actions :

\* diffusion large des offres de formation,

\* mise en place d'Espaces d'information et de documentation ouverte en accès libre (32 heures par semaine),

\* organisation d'actions collectives d'information sur le site de Carrefour Formation ou en décentralisation relative aux métiers et formations correspondantes.

Les Carrefours Formation sont aussi des lieux de dialogue et de conseils, où des équipes spécialisées aident chaque personne qui le souhaite à choisir la formation ou le parcours de formation qui lui est adapté.

Il y a dix Carrefours Formation en Région wallonne : ils sont situés à Tournai, Mons, La Louvière, Charleroi, Brabant wallon, Namur, Huy, Liège, Verviers et Libramont. Ces dix Carrefours Formation sont animés par des équipes multiopérateurs, c'est-à-dire composées de partenaires associés.

## 2) En Région flamande

En région flamande, le V.D.A.B.. (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle offre les services suivants :

- information large en ce qui concerne le travail et les conditions périphériques (individuellement ou collectivement)
- test de préférence professionnelle et test d'aptitude professionnelle
- emplois vacants dans les groupes professionnels choisis , éventuellement classés par distance à parcourir pour le demandeur d'emploi
- avis sur la façon d'accéder à ces emplois (formation professionnelle individuelle/mesures pour l'emploi, ...)
- autotest de la connaissance professionnelle (Profil-on-line), ...

dans une deuxième phase, le V.D.A.B. contacte après 3 mois les demandeurs d'emploi qui sont encore au chômage.

En ce qui concerne les possibilités d'accès des personnes ayant un handicap, elle sont réglées dans le Décret portant création d'un Fonds flamand pour l'Intégration sociale des personnes handicapées (27-06-90). Ce décret stipule que le Fonds a pour but de promouvoir l'intégration sociale des personnes handicapées, en précisant comme suit la mission en ce qui concerne la mise au travail des personnes handicapées :

- promouvoir l'instruction, la formation professionnelle ou la réadaptation professionnelle des personnes handicapées
- promouvoir l'insertion des personnes handicapées dans le milieu de travail

En outre, le décret spécifie ce qui suit en matière d'emploi :

- En collaboration avec le VDAB, le Fonds assure le placement des personnes handicapées enregistrées qui ont éventuellement terminé leur formation, leur réadaptation ou leur rééducation professionnelle et qui sont aptes à travailler.

Au printemps 2001, un protocole de collaboration a été conclu entre le VDAB et le Fonds flamand d'intégration sociale des personnes handicapées afin de promouvoir la mise au travail des personnes handicapées dans le circuit économique normal, l'objectif étant de mieux faire concorder les initiatives d'accompagnement vers l'emploi des services ATB (services d'accompagnement du parcours professionnel) qui relèvent du Fonds flamand et celles du VDAB.

### Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

#### 1) Informations sur les services généraux d'orientation professionnelle en Flandre, y compris les personnes handicapées.

Le Fonds flamand d'intégration sociale des personnes handicapées a agréé, au 31 décembre 2000, 17 centres d'orientation scolaire et professionnelle spécialisée (CGVB). Il s'agit de structures spécialisées pour les personnes handicapées.

Ici aussi, un nouvel arrêté du gouvernement flamand a été adopté pendant la période de référence, améliorant les subventions et imposant une collaboration au niveau provincial. A la suite de cette nouvelle réglementation, qui est entrée en vigueur le 1 juillet 1999, le nombre de ces centres a diminué de 22 au 31 décembre 1997 à 17, mais les subventions ont augmenté passant de 21,3 millions Bef (en 1997) à 43,1 millions Bef en 2000.

A côté de ces centres spécialisés, il existe en Flandre de nombreux services ordinaires d'orientation professionnelle, des centres PMS et des Centres de santé mentale.

## 2) Informations sur l'orientation professionnelle des personnes handicapées en Communauté germanophone.

### **En Communauté germanophone**

En Communauté germanophone, l'orientation professionnelle des personnes handicapées est assurée par les mesures suivantes:

- Le département "Start-Service" de l'Office propose, accompagne, soutient et favorise des mesures d'orientation professionnelle (formation et emploi) pour personnes handicapées sur le libre marché du travail et sur le marché du travail adapté.  
  
(En 1998, l'Office a conclu avec le Forem une convention provisoire portant d'une manière périphérique également sur l'examen psychologique des personnes handicapées).
- Au mois de janvier 2001, une convention de coopération entre l'Office et le FOREM a été signée réglant la collaboration de ces deux parties lors de l'orientation professionnelle des personnes handicapées sur le libre marché du travail (i.e. consultation médicale et psychologique pour les personnes handicapées, formation professionnelle pour les personnes handicapées, formation des employés,...).
- Depuis septembre 2001, une personne travaillant au sein du service d'orientation professionnelle du Forem offre, sur demande de l'Office, une orientation spécialisée à toute personne handicapée intéressée .
- Ces consultations sont gratuites et non obligatoires pour les personnes concernées.
- Les résultats du processus d'orientation sont transmis au « Start-Service » pour être pris en compte lors de mesures d'intégration sur le marché du travail.
  
- Stage de découverte: une semaine d'immersion en entreprise afin de découvrir un métier et le monde du travail. Ce stage de découverte en entreprise (= stage d'orientation en entreprise) ainsi que la mise en fonction d'une assistance supplémentaire au lieu de travail sont prévus pour l'an 2002 (un projet d'arrêté a déjà été élaboré).

Informations sur les respect de l'égalité de traitement en matière d'orientation professionnelle entre les Belges et les ressortissants des autres parties contractantes à la Charte.

### **En Région wallonne**

En région wallonne, les services d'orientation (ainsi que l'ensemble des services du FORERM sont accessibles à toute personne résidant en Belgique inscrite comme demandeuse d'emploi (il peut donc s'agir de personnes issues de CPAS, des chômeurs et des travailleurs).

Le tableau des bénéficiaires des centres d'orientation professionnelle du FOREM (CACOISP) pour les années 1999 et 2000 et ce compris la ventilation des ressortissants étrangers et la ventilation par sexe est joint ci-après.

### **En région flamande**

Au printemps 2002, le comité de gestion du V.D.A.B. a approuvé une modification d'arrêté permettant maintenant explicitement à certaines catégories de demandeurs d'asile de s'inscrire comme demandeur d'emploi au VDAB.

Pour supprimer l'obstacle financier à l'enseignement de promotion sociale pour certains groupes (notamment les chômeurs, les moins-valides, ...), l'article 50 du décret en matière d'enseignement pour les adultes dispose que ces groupes sont exemptés de droit d'inscription.

## **ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 10 § 1 :**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelles, les Parties Contractantes s'engagent :*

*à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées , en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ; «*

### **Evolution en ce qui concerne la Région bruxelloise de 1997 à 2000**

La Commission communautaire française gère les matières relevant de la Formation professionnelle des salariés et des indépendants en Région bruxelloise. Elle est chargée de la gestion du support général de la politique de formation professionnelle et principalement de l'application du décret du 27 avril 1995 relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socio-professionnelle. 48 opérateurs de formation et Missions locales ont été financés en 2000.

Elle assure également la gestion administrative de la dotation annuelle aux deux organismes d'intérêt public : l'Institut de Formation permanente des petites et moyennes Entreprises (IFPME) et l'Institut bruxellois francophone de Formation professionnelle (IBFFP).

Pour ce qui concerne la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des travailleurs salariés à Bruxelles, cette compétence est exercée par l'IBFFP, organisme d'intérêt public de catégorie B à gestion paritaire soumis à la tutelle du Membre du Collège de la Cocof chargé du Recyclage et de la Reconversion professionnels et du Membre du Collège de la Cocof chargé du Budget. L'Institut est donc chargé de l'organisation et de la gestion de la formation professionnelle à Bruxelles. Pour lui permettre de fonctionner et de mener à bien ses différentes missions, l'Institut bénéficie d'une subvention annuelle octroyée par le Collège. Le montant total de la subvention pour l'année 2000 a été de 824.4 millions.

L'organisation de la formation des indépendants et des PME à Bruxelles relève de la tutelle du Membre du Collège chargé de la formation professionnelle et permanente des classes moyennes et des indépendants, et des missions de l'IFPME. Cet organisme d'intérêt public sous double tutelle régionale (Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale / COCOF) est géré par un Conseil d'administration où siègent notamment les représentants des associations professionnelles, interprofessionnelles et des centres de formation pour les classes moyennes et les PME. Le montant global de la dotation à l'IFPME s'élève en 2000 à 285.1 millions.

Le 6 février 1997, le Collège de la Commission communautaire française a adopté un arrêté relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle. Cette prime est fixée à 40 francs par heure de formation effectivement suivie. De plus, une indemnité est octroyée aux stagiaires en formation pour frais de déplacement et de séjour limité au coût de transport en commun ou fixée à 148, 5 francs si le stagiaire doit s'absenter de son foyer plus de treize heures par jour.

## Région wallonne

### Outils de formation professionnelle :

Au FOREM, les formations sont organisées selon deux grands axes, le secteur secondaire, c'est-à-dire le travail technique, manuel, industriel et le secteur tertiaire qui reprend le travail administratif, de bureau et de service.

Le secteur C.A./C.O.I.S.P. (Centre d'Accueil, d'Orientation et l'Initiation Socioprofessionnelle) propose une phase de diagnostic et d'orientation du projet professionnel et également des ateliers d'initiation aux postes de travail.

Les formations reprises sous la rubrique « emploi » concernent les C.R.A.E. (Clubs de Recherche Active d'Emploi) et étaient initialement reprises sous le C.A./C.O.I.S.P.

Les formations se déroulent soit en gestion directe soit sous diverses formes de collaboration (partenariats, sous-traitance, ...) reprises alors sous l'appellation « hors gestion directe ».

Ces formations sont accessibles aux demandeurs d'emploi comme aux travailleurs.

### Nombre d'entrées en formation professionnelle de demandeurs d'emploi durant l'année 1999 :

*Au cours de l'année 1999, le FOREM enregistre, en Région wallonne, 36.391 entrées en formation. Les entrées en formation de stagiaires sous statut demandeurs d'emploi représente 70% du total des entrées (27.857).*

Selon les trois grands secteurs de formation, les entrées en formation de demandeurs d'emploi se répartissent en 36% pour le C.A./C.O.I.S.P. et le tertiaire et 28% pour le secondaire.

Les formations débutées en 1999 se répartissent pratiquement à part égale entre la gestion directe et hors gestion directe.

### Nombre d'heures de formation pour demandeurs d'emploi durant l'année 1999 :

*Le volume d'heures de formation est, pour l'ensemble des stagiaires, de 10.082.278 heures, les heures consacrées aux demandeurs d'emploi (9.820.600 heures) y représentent 97%.*

La répartition par secteurs donne pour le secondaire 40%, le tertiaire 34% et la C.A./C.O.I.S.P. 26%.

La répartition entre les heures de formation dispensées selon le type de gestion montre l'importance du type « hors gestion directe » (70%). Cette prédominance est manifeste dans tous les secteurs pédagogiques.

### Nombre d'entrées en formation et heures de formation :

Au total, le nombre de formations entamées durant 1999 par des demandeurs d'emploi est en légère progression par rapport à 1998 (+0,2%).

Cette augmentation est nuancée par une baisse des entrées en gestion directe (-7,5%) et par une augmentation marquée des entrées « hors gestion directe » (+8,9%).

Cette tendance, déjà relevée en 1998, marque la volonté donnée au développement des partenariats.

Le nombre d'heures de formation reçues par des demandeurs d'emploi est en progression par rapport à 1998 de 11,4%. L'augmentation du volume d'heures est principalement imputable au type « hors gestion directe » (+18,%) , alors que la variation de la gestion directe est de -2,3%.

Globalement, le secteur secondaire accuse une baisse de 2,5% des entrées de formation, cette baisse est essentiellement présente au sein de la gestion directe, alors que « hors gestion directe » on observe une légère augmentation.

Les heures de formation du secteur secondaire sont en progression de 10% et parmi celles-ci, les heures « hors gestion directe » marquent une progression de 17,4%.

Les entrées en formation dans le secteur tertiaire sont en hausse quel que soit le type de gestion, cependant, ici aussi, l'augmentation « hors gestion directe » est beaucoup plus marquée (+24,2%).

Les heures de formation « hors gestion directe » du secteur tertiaire sont en augmentation marquées de 28,8% amplifiant la tendance générale.

## **Article 10 § 2 :**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties Contractantes s'engagent :  
à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles dans leurs divers emplois ».*

## **Région wallonne**

### **Evolution depuis le rapport précédent :**

Fin 1996, le Gouvernement wallon développait une expérience-pilote d'intégration de clauses sociales dans les marchés publics. Il s'agissait d'assortir l'exécution de certains chantiers de clauses sociales dont l'objet est d'assurer la formation de stagiaires en entreprise. Après trois mois d'une formation assurée par le FOREM, les stagiaires effectuent un stage de trois mois non rémunéré sur chantier avec un maximum de 60 jours prestés, moyennant une compensation de 40 BEF./heure et le remboursement de leurs frais de déplacement. L'entreprise désigne en son sein un tuteur qui prend le stagiaire en charge. Au terme du stage, il n'y a pas d'obligation d'embauche. Cependant, des aides sectorielles ou régionales réduisent le coût de l'emploi et de la formation complémentaire pour l'entreprise qui souhaite garder ces stagiaires. Le FOREM assure le suivi du stagiaire et réalise, en fin de stage, une évaluation. La coordination de l'opération est assurée par la Direction Interdépartementale de l'Intégration sociale (DIIS).

Cette mesure vise au travers de chantiers importants dans le secteur de la construction à favoriser la formation et l'insertion professionnelle de jeunes (chômeurs, minimexés, demandeurs d'emploi) ne disposant pas d'une expérience professionnelle significative, tout en créant pour les entreprises une réserve de recrutement potentielle déjà expérimentée.

Peuvent bénéficier des stages dans le cadre des clauses sociales, les chômeurs complets indemnisés, les demandeurs d'emploi libres et les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence, quel que soit leur statut, âgés d'au moins 18 ans et ne disposant pas d'une expérience professionnelle significative (comptabilisant moins de 150 heures de travail dans les 12 derniers mois, non compris les prestations au sein d'organismes de formation officiellement agréés).

Selon l'évaluation qui vient d'être réalisée, 50 % des stagiaires passés par ce dispositif ont trouvé un travail.

### **Nombre de jeunes de nationalité étrangère admis en apprentissage :**

Au 31 décembre 1999 : 427 apprentis et 155 stagiaires de nationalité étrangère.

Au 31 décembre 2000 : 355 apprentis et 142 stagiaires de nationalité étrangère.

Au 31 décembre 2001 : 268 apprentis et 112 stagiaires de nationalité étrangère.

## **Communauté germanophone**

### **Promotion de l'apprentissage**

En l'année scolaire 2000-2001 la Communauté germanophone de Belgique comptait 720 jeunes sous contrat d'apprentissage ("Lehrverträge" / système de formation duale pour les Classes moyennes et les PME) dans une quarantaine de différentes professions. 321 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage. 271 de ces 321 jeunes ont signé un premier contrat d'apprentissage et 50 jeunes ont signé un deuxième contrat d'apprentissage raccourci après avoir terminé avec succès un

premier contrat (exemples typiques: contrat d'un an comme coiffeur hommes après avoir obtenu le certificat coiffeur dames ou apprentissage d'un an comme ébéniste après avoir obtenu le certificat d'apprentissage comme menuisier).

Il y avait en Communauté germanophone suffisamment de places disponibles pour tous les jeunes voulant entrer en apprentissage, au point qu'à la fin du mois de septembre (date limite de signature de contrats d'apprentissage) une soixantaine de places disponibles dans des PME était encore inoccupée.

Il s'agissait surtout de professions du bâtiment (maçons, plafonneurs, carreleurs et du secteur de l'alimentation: boucher-charcutier, boulanger-pâtissier, restaurateur). Dans certaines professions (graphistes, techniciens pour ordinateurs/PC) la demande de la part des jeunes était plus grande que l'offre de la part des PME.

En ce qui concerne la promotion des métiers artisanaux et de l'apprentissage, le IAWM (Institut de formation pour les Classes moyennes et les PME) organise annuellement au printemps une grande campagne de sensibilisation pour ces métiers artisanaux. Il s'agit de deux semaines "portes ouvertes" dans environ 250 PME dans une quarantaine de différentes professions appelées "SCHNUPPERWOCHEN im Handwerk". Les jeunes ont la possibilité d'aller s'informer sur place dans ces entreprises et d'y travailler une ou plusieurs journées pour voir et apprendre la réalité quotidienne du métier. Plus de 250 jeunes y participent annuellement.

**Article 10 § 3 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent : à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :*

- (a) des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes;*
- (b) des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail".*

Dans le cadre de la réforme des polices, la formation continuée est garantie à l'article III.IV.1<sup>er</sup> PJPoI. Celle-ci est définie comme étant la formation professionnelle qui donne la garantie au membre du personnel d'entretenir ses connaissances et aptitudes acquises, l'adaptation réactive des compétences acquises et l'acquisition pro-active de nouvelles compétences, de manière telle que l'emploi occupé puisse être exercé de façon efficace (PJPoI, art. I.I.1).

Elle sera dispensée dans les écoles de police à l'attention de tous les cadres du personnel (cadre auxiliaire, cadre de base, cadre moyen, cadre d'officiers ainsi que le cadre administratif et logistique) et sera, le cas échéant, prise en compte dans l'octroi d'échelles de traitement supérieures au sein du même grade.

Le contenu de ces formations continuées doit cependant encore être défini par arrêté royal.

**Article 10 § 4 :**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent : à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :*

- a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges;*
  - b. l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;*
  - c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;*
- la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organismes professionnels d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs".*

**Evolution depuis le dernier rapport**

- Mesures spécifiques pour le personnel de police.

En ce qui concerne la formation de base pour agents de police et gardes champêtres déjà recrutés et engagés à ce titre, comptant entre 840 et 880 heures de cours, l'arrêté royal du 11 octobre 1997 relatif à la formation de base de la police communale a réglé la matière en disposant que la présence aux cours et la participation aux examens sont assimilables, dans leur totalité, à des périodes d'activité de service.

Il en va de même pour la formation des inspecteurs et inspecteurs principaux (350 heures minimum - arrêté royal du 13 juillet 1989 relatif à la formation et à la promotion aux grades d'inspecteur et d'inspecteur principal de police), ainsi que des officiers de police judiciaire, auxiliaires du procureur du Roi (360 heures minimum - arrêté royal relatif au brevet d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi, délivré à certains membres de la police communale) qui composent le cadre moyen de la police communale. Ces formations sont suivies par les agents et gardes champêtres en vue d'une éventuelle promotion.

Par ailleurs, l'arrêté royal du 27 décembre 1990 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination de l'agent auxiliaire de police, tel que modifié par celui du 23 juin 1994, assimile également cette formation de 140 heures minimum et 180 heures maximum à des périodes d'activité de service.

La formation des candidats officiers de police compte 1000 à 1200 heures de cours qui s'étendent sur deux ou trois années. La présence aux cours et la participation aux examens sont, pour chaque année de cours que comporte la formation en vue de l'obtention du brevet d'officier de la police communale, assimilées pour moitié au moins à des périodes d'activité de service. Les autorités communales peuvent cependant décider, sur base du principe d'autonomie communale, d'assimiler un plus grand nombre d'heures aux périodes d'activité de service (arrêté royal du 25 juin 1991 portant les dispositions générales relatives à la formation des officiers de la police communale, aux conditions de nomination aux grades d'officier de la police communale et aux conditions de recrutement et de nomination au grade d'aspirant officier de la police communale, tel que modifié par les arrêtés royaux des 18 février 1993, 20 mars 1995, 10 avril 1995 et 19 août 1998). Vu la durée de cette longue formation permettant à l'intéressé de se présenter candidat à une fonction supérieure dans son corps de police ou dans un autre corps de police que le sien, on comprend que l'employeur ne soit pas seul à supporter l'entièreté des charges relatives à cette formation.

Les assistants de police suivent la même formation que les agents de police et gardes champêtres, sur base de l'arrêté royal du 22 décembre 1997 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination des assistants de police. De plus, leur présence aux cours et leur participation aux examens sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Il y a également lieu de préciser que les arrêtés précités prévoient des subventions aux écoles de police chargées de dispenser ces formations. De plus, ces formations sont obligatoires et préalables à l'entrée en service. Dès lors, ces formations sont systématiques et pas seulement à la demande de l'employeur, comme le souhaite la Charte sociale européenne. En cette matière, la Belgique dépasse donc ses obligations.

Enfin, dans le cadre de la réforme des polices, certaines dispositions sont contenues dans le PJPol. Toutefois, celui-ci devra être complété par d'autres arrêtés royaux précisant le contenu des formations pour le personnel de police.

En ce qui concerne les indemnités reçues par les apprentis pendant la durée de l'apprentissage et les rémunérations des travailleurs étudiants celles-ci continuent à être considérées comme des rémunérations et le régime normal d'imposition des personnes physiques s'applique.

La politique de protection sociale en la matière s'est poursuivie par l'indexation des montants de rémunération qui ne doivent pas être dépassés pour que ces jeunes travailleurs puissent continuer à être considérés comme personne à charge. Par ailleurs le montant de la quotité exemptée des rémunérations a également été adapté et augmenté.

Cependant, en ce qui concerne ces jeunes apprentis et travailleurs étudiants il faut signaler qu'au point de vue fiscal, l'étudiant qui travaille reste une personne à charge (pour l'exercice 2001-revenus de 2000) si au cours de l'année antérieure il n'a pas disposé d'un salaire brut de plus de 2354,99 euros ou de ressources nettes de 1883,99 euros et si, au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice d'imposition, il fait partie du ménage de ses parents.

Ces montants de ressources nettes ont été majorés jusqu'à 2.850,78 euros pour l'étudiant qui fait partie du ménage d'un parent isolé et est à sa charge et jusqu'à 3.792,77 euros net pour l'étudiant handicapé à charge d'un isolé. Ces montants nets cités visent les rémunérations brutes après cotisation ONSS et sont tous relatifs à l'exercice d'imposition 2001.

Pour l'exercice d'imposition 2001 (revenus de 2000) en cas de revenu net imposable qui ne dépasse pas 210.000 FB net imposable (soit 5.205,76 euros), l'étudiant qui travaille ou l'apprenti ne devra pas payer d'impôt.

Sur le plan des impôts indirects : quelques précisions.

Sont exemptées de la taxe sur la valeur ajoutée, les prestations de services ayant pour objet l'enseignement scolaire ou universitaire, la formation ou le recyclage professionnel ainsi que les prestations de services et les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, telles que la fourniture de logement, de nourriture, de boissons et de manuels utilisés pour les besoins de l'enseignement dispensé, effectuées par des organismes qui sont reconnus à ces fins par l'autorité compétente, par des établissements qui sont annexés à de tels organismes ou en dépendent (Code de la TVA, art.44 § 2,4<sup>o</sup>, 1<sup>ère</sup> partie).

L'exemption précitée s'applique en fait aux prestations d'enseignement scolaire ou universitaire, de formation ou de recyclage professionnel qui sont dispensées par des organismes de droit public ou par des organismes de droit privé qui, quelle que soit leur forme juridique, n'ont pas pour but la recherche systématique du profit et qui, en cas de bénéfices éventuels, réaffectent ceux-ci, sans jamais les distribuer, au maintien ou à l'amélioration de l'enseignement dispensé.

En outre, en raison de son rôle fondamental dans le cadre de l'éducation, la formation et le développement de l'être humain, l'enseignement des langues est exempté en toute hypothèse.

Sont aussi exemptées de la taxe sur la valeur ajoutée, les prestations de services ayant pour objet des leçons données par des enseignants et portant sur l'enseignement scolaire ou universitaire, la formation ou le recyclage professionnel.

Par ailleurs, sont encore exemptées de la taxe sur la valeur ajoutée, les prestations de services qui ont pour objet l'orientation scolaire ou familiale ainsi que les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées (Code de la TVA, art.44 § 2, 5<sup>o</sup>)

- **Réponses aux questions du Comité européen des droits sociaux**

Information sur les montants des droits d'inscription dans les établissements d'enseignement universitaire ou non universitaire pour l'ensemble du territoire belge.

En Communauté flamande.

Un montant maximum est fixé annuellement pour les étudiants boursiers. Pour les étudiants non boursiers à temps plein qui se sont inscrits à une formation académique à temps plein, le droit d'inscription s'élève à €476 pour l'année académique 2001 – 2002. Pour les étudiants non boursiers qui se sont inscrits dans une école supérieure, le minerval s'élève à €439 maximum.

Les décrets respectifs énumèrent les critères auxquels une personne doit répondre pour entrer en ligne de compte en tant qu'étudiant boursier. Le décret 'enseignement universitaire' reprend des dispositions relatives à la nationalité. Il s'agit de l'article 132 – paragraphe 2. Le décret 'enseignement universitaire' reprend ces mêmes dispositions à l'article 177 – paragraphe 1<sup>er</sup>.

« Pour entrer en ligne de compte pour un financement, un étudiant doit répondre aux critères suivants :

1<sup>o</sup> date d'inscription

2<sup>o</sup> nationalité :

Entrent en ligne de compte les étudiants :

- a) qui sont ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ;
- b) qui ne sont pas ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne mais dont les parents, l'époux, l'épouse ou le tuteur légal sont domiciliés en Belgique ou y séjournent et y exercent ou y ont exercé leurs activités professionnelles principales pendant une période de cinq ans au moins ;
- c) qui ne sont pas ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne mais qui séjournent sur le territoire belge et bénéficient du statut de réfugié accordé par le Haut Commissariat des Nations unies pour les Réfugiés ou qui sont reconnus comme apatrides par le Ministre des affaires étrangères et le commissaire général aux réfugiés ;

- d) qui ne sont pas ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, mais citoyens de pays ayant conclu un accord culturel avec la Belgique ou la Communauté flamande, qui ont reçu une bourse d'étude de la Communauté flamande ;
- e) autres que ceux énumérés sous a) jusques et y compris d) et autres que ceux qui sont à charge des crédits nationaux de la coopération au développement. »

- Les critères de bourses d'étude pour les étudiants étrangers.

Pour entrer en ligne de compte pour une bourse d'étude, deux conditions sont en vigueur en Flandre pour tous les étrangers provenant d'un pays ne faisant pas partie de l'Union européenne :

- avoir séjourné auparavant pendant deux ans en Belgique avec leur famille (parents, tuteur,...) ;
- ou être, au plus tard au 31 décembre 2001, un réfugié politique reconnu par la délégation belge du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés.

En Communauté française :

Droits d'inscription des étudiants inscrits dans les universités.

Les droits d'inscription réclamés aux étudiants des institutions universitaires sont déterminés en vertu de l'article 39 de la loi de financement du 27 juillet 1971. (L'article 39 tel qu'il est libellé actuellement a été introduit par l'article 34 du décret programme du 26 juin 1992).

En vertu de cette disposition, il existe :

- deux droits différents en fonction du type d'inscription :
- Inscription principale, inscription à une thèse de doctorat et d'agrégation de l'enseignement supérieur (AES) ;
- Inscription complémentaire et inscription à l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (AESS) ;
- Deux droits différents (normal ou réduit) selon qu' il est dû par l'étudiant bénéficiant ou non d'une bourse de la Communauté française de Belgique ou de l'Administration générale de la Coopération au Développement.

En plus de ces droits d'inscription, le Conseil des Recteurs francophones (CREF) détermine un droit intermédiaire. Celui-ci se situe entre le droit normal et le droit réduit. Il est appliqué aux étudiants dont les revenus des parents dépassent de 1.239,47 euros, le plafond fixé pour l'octroi d'une bourse.

*En outre l'article 39 de la loi de 1971 prévoit un droit (normal ou réduit) d'inscription aux examens, ainsi qu'un droit d'inscription au rôle.*

L'ensemble de ces droits d'inscriptions sont indexés chaque année en vertu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

A titre d'informations, le montant indexé de chacun de ces droits est, pour l'année académique 2001-2002 fixé à :

- 1) Inscription au rôle : 9,92 euros

Inscription aux cours : 645,76 euros (178,48 euros pour une inscription complémentaire et pour l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur)

Inscription aux examens : 28,51 euros

- 2) Les bénéficiaires d'allocations d'études octroyées par le service d'allocations d'études de la Communauté française de Belgique voient le droit d'inscription aux cours réduit à 58,25 euros (18,59 euros pour AESS et inscription complémentaire) et à 8,68 euros pour l'inscription aux examens.
- 3) Outre ces droits, les étudiants apatrides ou ressortissants d'un Etat tiers à l'Union européenne, lorsqu'ils n'ont pas  
*qualité pour entrer en ligne de compte pour le financement des universités peuvent se voir réclamer, par l'université où ils sont inscrits, un droit d'inscription complémentaire. Il représente un maximum de 5 fois le montant indexé du droit d'inscription au cours, multiplié par un coefficient variant de 0,5 à environ 3 en fonction de l'orientation d'études suivie.*

Droits d'inscription des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur hors universités.

Les **droits d'inscription** réclamés aux étudiants, déterminés en application de l'article 12 §2, alinéa 6 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législations de l'enseignement, sont les suivants :

**1) Minerval** (montant indexé en vigueur pour l'année académique 2001-2002) :

Enseignement supérieur de type court : 146,93 euros, à l'exception de l'année de délivrance du diplôme : 191,03 euros :

Enseignement supérieur de type long : 293,88 euros à l'exception de l'année de délivrance du diplôme du premier et du second cycle : 382,03 euros ;

Agrégation de l'Enseignement secondaire supérieur : 58,78 euros.

**2) Minerval demandé aux étudiants bénéficiant d'une allocation d'études (montant indexé en vigueur pour l'année académique 2001-2002) :**

- Enseignement supérieur de type court : 29,38 euros ;  
Enseignement supérieur de type long : 44,08 euros ;

**3) Droit d'inscription spécifique pour les étudiants étrangers, hors Communauté européenne, qui ne répondent pas aux critères de financement légaux** (montant indexé en vigueur pour l'année académique 2001-2002) :

- Enseignement supérieur de type court : 991,57 euros
- Enseignement supérieur de type long, 1<sup>er</sup> cycle : 1.487,36 euros
- Enseignement supérieur de type long, 2<sup>ème</sup> cycle : 10.983,15 euros

*Il est à noter que les montants du minerval sont indexés chaque année.*

*En ce qui concerne la condition de résidence dans le pays depuis plusieurs années pour pouvoir bénéficier d'une bourse d'étude dans l'enseignement supérieur, la Communauté française donne comme argument l'impossibilité budgétaire dans laquelle se trouverait la Communauté française si elle était obligée d'assurer à tous les étudiants migrants les avantages financiers revendiqués.*

*De plus, pareille obligation ne manquerait pas de renforcer le flux migratoire dont la Communauté française est déjà très largement l'objet, les conditions d'accès à l'enseignement – notamment financières- y étant particulièrement attractives.*

*Il faut en outre savoir que l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 26 juin 1991 (M.B. 19.11.1991), fixant les modalités de remboursement des allocations d'étude, précise que l'arrêt des études entraîne un remboursement de :*

- 80% du montant de l'allocation si l'arrêt des études à lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier qui suit le début de l'année scolaire ou académique,
- 60% si l'arrêt a lieu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars ;
- 50% lorsqu'il a lieu après le 1<sup>er</sup> mars et avant le 1<sup>er</sup> mai ;
- 40% lorsque le candidat ne présente pas tous les examens correspondant à une session complète.

*Pour ne retenir que le premier alinéa, il n'est pas douteux qu'un assouplissement de la réglementation augmenterait significativement les « inscriptions de pure forme » suivies d'un abandon immédiat des études, 20% de l'allocation d'études restant acquis d'office. Quand on sait que cela peut représenter 785,16 euros (31.673 BEF), il faut en conclure que pareille prime au « visa touristique » serait déjà fort alléchante. Ajoutons-*

*y qu'il est pratiquement illusoire de vouloir récupérer à l'étranger les autres 80% versés indûment.  
Ce qui établirait le préjudice de la Communauté à 3.925.78 euros (158.366 BEF) par « pseudo-étudiant »*

## **ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES PHYSIQUEMENT OU MENTALEMENT DIMINUÉES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE**

### Article 15 § 1 :

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale, les Parties contractantes s'engagent :*

*à prendre des mesures appropriées pour mettre à la disposition des intéressés des moyens de formation professionnelles, y compris, s'il y a lieu, des institutions de caractère public ou privé « .*

### **L'ÉVOLUTION DE 1997 à 2000**

#### **Région de Bruxelles - Capitale**

Le « Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées » deviendra en décembre 98 le « Service bruxellois francophone des personnes handicapées » intégré au sein de l'Administration de la Commission communautaire française.

Le 4 mars 1999, la Commission communautaire française adopte un nouveau décret relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Les personnes handicapées sont admises au bénéfice de la législation sur base d'une réduction de leur capacité d'au moins 20 % sur le plan mental ou d'au moins 30 % sur le plan physique.

En 2000, l'administration de la Commission communautaire française a notifié 549 décisions d'admission.

En outre, 1.256 prestations individuelles ont été accordées et concernent essentiellement :

- \* Le contrat d'adaptation professionnelle (21)
- \* l'emploi (138)
- \* l'aide matérielle individuelle (665)
- \* les frais de déplacement (20)
- \* l'accueil de jour et l'hébergement (352)
- \* la formation professionnelle et l'emploi (60)
- \* l'orientation spécialisée (45)

L'administration de la Commission communautaire française a aussi pour mission d'intégrer les personnes handicapées dans les structures de formation, de réadaptation ou de rééducation professionnelles les plus appropriés et de favoriser l'intégration des personnes handicapées dans la société et l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. Depuis 1999, une nouvelle politique de formation professionnelle des personnes handicapées se poursuit. Elle favorise l'intégration des personnes handicapées dans les réseaux ordinaires de formation professionnelle afin de mieux répondre à l'objectif général d'intégration effective.

En outre, l'administration de la Commission communautaire française est chargée de promouvoir, en collaboration avec l'Institut bruxellois pour le Formation professionnelle et l'ORBEM, l'orientation, la formation, la réadaptation et la rééducation professionnelles des personnes handicapées par l'agrément et l'octroi de subventions à des services d'orientation professionnelle spécialisée (11 Centres d'orientation spécialisée agréés en 2000), à des centres de formation ou de réadaptation professionnelle pour handicapés (24 Centres ou Services de réadaptation fonctionnelle agréés en 2000).

*Elle est aussi chargée d'accorder des interventions aux employeurs qui occupent des personnes handicapées dans les entreprises privées, dans les entreprises publiques et dans les organismes d'intérêt public, dans l'artisanat ou dans les professions indépendantes, dans les ateliers protégés.*

Le secteur du travail adapté à Bruxelles occupe environ 1450 travailleurs handicapés et 250 travailleurs valides. Au 30 juin 2000, 16 entreprises de travail adapté ont été agréées.

La Région bruxelloise compte 11 Centres de Jour et 11 semi-internats qui ont pour mission d'accueillir en journée les personnes handicapées jeunes, scolarisées ou non et les adultes, en assurant une prise en charge psychologique, paramédicale, sociale et éducative qui vise à leur permettre d'atteindre ou de préserver la plus grande autonomie possible et un niveau optimal d'intégration familiale et sociale.

En outre, 37 Centres d'hébergement accueillent les enfants ou les adultes handicapés, en soirée, la nuit, ainsi que la journée lorsque l'activité de jour habituelle n'est pas organisée ou que la personne handicapée ne peut s'y rendre. Outre le logement, l'alimentation et l'entretien, ils assurent :

- a) pour les enfants handicapés, un cadre de vie familiale, un suivi pédagogique, psychologique et social ainsi qu'un apprentissage de la gestion de la vie quotidienne;
- b) pour les adultes handicapés, un accompagnement psychosocial et éducatif, une aide pour leur intégration sociale et professionnelle, un apprentissage de la gestion de la vie quotidienne en ce compris la gestion des temps libres.

18 services d'accompagnement ont fait l'objet d'un agrément par le Collège à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2000. Ils sont classés en fonction de leurs missions principales : enfants, adolescents, adultes, accueil familial ; du nombre de personnes suivies et d'éventuelles missions annexes : logements supervisés, activités de loisirs, halte-garderie.

#### Base légale, décrétable ou réglementaire :

- décret budgétaire : article 19 du dispositif
- décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées

#### **Région wallonne**

L'essentiel pour ne pas dire l'ensemble des compétences en matière de politique des Personnes handicapées est exercé par l'intermédiaire de l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées créée par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'Intégration des Personnes handicapées.

Les activités de celle-ci sont financées par une dotation annuelle : le budget 2000 initial était de 11,250 milliards de francs ; le budget 2000 ajusté de 13,381 milliards de francs (soit un ajustement de 131 millions de francs).

## **Missions**

La Direction de la Famille est chargée de gérer des aides financières ponctuelles à des A.S.B.L. qui mettent en œuvre des actions visant à assurer l'Intégration des Personnes handicapées, la Promotion d'initiatives spécifiques et de synergies avec d'autres niveaux de compétences au sein de la Région wallonne et par rapport à d'autres niveaux de pouvoirs.

Ces allocations visent toutes les matières qui tout en relevant de la compétence de la Région wallonne ne peuvent rentrer dans le programme budgétaire de l'A.W.I.P.H.

Globalement, ces allocations font implicitement référence au contrat d'avenir pour la Wallonie dans la mesure où elles permettent de favoriser l'émergence d'une réelle citoyenneté pour les Personnes handicapées.

### Moyens budgétaires :

Le budget consacré à la Politique des Personnes handicapées (hors A.W.I.P.H.) était de 67 millions dans le budget 2000 initial. Celui-ci a connu un important ajustement de 31,7 millions de francs.

Les crédits se répartissent comme suit :

Activités( <i>En millions de francs</i> )	<i>2000 initial</i>	<i>2000 ajusté</i>
1. Dépenses de toute nature dans le domaine de la mobilité et de l'accessibilité des personnes handicapées (AB 12.70)	8,0	
2. Subventions en matière d'accessibilité aux télécommu	15,0	1
3. Subventions aux actions relatives à la promotion et à	31,0	6
4. Soutien à des initiatives dans le domaine du langage c	5,0	
5. Subventions à l'investissement en matière d'accessibil	8,0	
Total	67,0	9

## **Actions 2000**

Dans le cadre du programme d'action 1998-1999 de la Déclaration de politique régionale complémentaire, l'axe V était consacré à l'accès des personnes handicapées aux télécommunications.

Cette politique a été poursuivie en 2000 (AB 33.03 et 51.03).

Ces crédits étaient destinés à couvrir des actions, tant en fonctionnement qu'en équipement, visant à :

- \* assurer l'accessibilité physique et culturelle aux nouvelles technologies de l'information par la création de centres de consultation et de formation à l'utilisation d'Internet.
- \* favoriser la participation, la communication, l'échange d'expériences, la diffusion d'informations des Personnes handicapées souffrant de handicap moteur, sensoriels, ... par l'utilisation des nouvelles technologies.
- \* créer un site Internet visant à fournir une aide et une information aux créateurs de serveurs Internet quant aux règles ergonomiques à respecter afin de fournir des services accessibles à tous.

En 2000, 15 associations ont pu bénéficier d'un soutien pour leur projet.

D'autres crédits (AB 33.05 et 33.06) permettaient de :

mettre en œuvre des actions ponctuelles non inéluctables et les priorités fixées dans le contrat d'avenir pour la Wallonie.

Ces initiatives visent à assurer l'intégration des personnes handicapées en tenant compte des spécificités de leur handicap en visant une qualité de vie optimale privilégiant les plus défavorisées d'entre elles : les personnes handicapées vieillissantes, les personnes polyhandicapées, les autistes, les jeunes dits "caractériels"(catégorie 140), les personnes atteintes de graves troubles de comportement ou troubles psychiatriques.

\* à soutenir les initiatives visant à favoriser le maintien des personnes handicapées dans leur milieu de vie en encourageant les services ambulatoires...

\* à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

\* à poursuivre et à améliorer toutes les mesures prises tendant à améliorer leur mobilité et leur accessibilité dans les lieux publics.

\* à soutenir des services de traduction en langage des signes, à mettre en place progressivement sur l'ensemble de la Région wallonne un réseau d'opérateurs publics et privés pouvant faire appel à des traducteurs en langue des signes et à promouvoir la formation gestuelle.

En 2000, 74 associations ont pu bénéficier d'un soutien pour leur projet.

Trois rapports d'évaluation établis par les services de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées et portant sur l'année 2000 se trouvent en annexe :

- Evaluation de la mise en oeuvre de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi au cours de l'année 2000 (annexe 1).
- Evaluation de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi des personnes handicapées au sein des services du Gouvernement wallon et dans certains organismes publics (annexe 2).
- Evaluation de l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 mars 1999 relatif à l'emploi des personnes handicapées dans les C.P.A.S. (annexe 3).

#### 1. Mesure de formation professionnelle

- Evaluation des aptitudes professionnelles des personnes handicapées.  
Les bureaux régionaux de l'AWIPH doivent s'assurer que la personne qui sollicite une intervention répond aux critères d'admission fixés par la réglementation soit, pour les demandes de formation et d'aides à l'emploi, d'au moins 20 % en cas de déficience mentale ou d'au moins 30 % en cas de déficience physique ou sensorielle. Pour ce faire, le demandeur joint à sa demande des informations médicales, psychologiques et/ou sociales.  
Il est à noter que, dans le domaine de l'intégration professionnelle, la personne handicapée peut demander à bénéficier d'un examen d'orientation professionnelle, de manière à être conseillée et épaulée dans la construction de son projet professionnel. Des centres d'orientation professionnelle spécialisée sont agréés à cette fin par l'AWIPH.

2. Informations sur le nombre de demandes d'admission et sur le nombre de places disponibles dans les centres de formation professionnelle de la Région wallonne.

- En 2000, 966 personnes handicapées ont introduit une demande d'intervention ayant pour objet spécifique une formation professionnelle. Il est toutefois à noter qu'une partie de ces demandes concerne les contrats d'adaptation professionnelle et autres formules d'insertion en entreprise.

La capacité d'accueil de stagiaires des 14 centres agréés par la Région wallonne s'élevait en 2000 à 545 places pour un coût réel annuel de 324 ;308 ;687 FB (8.039.406,82 euros) pour les indemnités accordées aux stagiaires.

Les centres de formation professionnelle pour handicapés disposent d'une large autonomie technique, administrative et budgétaire dans le cadre de la réglementation. En matière de subside, c'est après une analyse approfondie du compte d'exploitation établi par chaque centre que l'AWIPH arrête le montant de l'enveloppe octroyée soit les frais formatifs pris en charge pour l'exercice écoulé (frais de personnel, d'entretien, matières premières, bâtiments, charges,...). Un système d'avances sur base des subventions accordées durant l'exercice antérieur permet aux centres de financer leurs dépenses.

3 Egalité de traitement des ressortissants des autres parties contractantes.

- L'article 16 du décret du 6 avril 1995 prévoit que les personnes qui ne répondent pas aux conditions de nationalité peuvent néanmoins bénéficier des prestations de l'Agence pour autant qu'elles justifient d'une période de résidence régulière et ininterrompue de cinq ans en Belgique précédant leur demande d'intervention. La période de résidence régulière et ininterrompue n'est pas exigée pour le conjoint ou les enfants à charge d'une personne qui justifie d'une durée de résidence acquise.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 22 janvier 1998 étend le bénéfice des prestations et l'Agence Wallonne pour l'intégration des Personnes Handicapées à certaines catégories d'étrangers (voir annexe 4). Pour les personnes visées par ces dispositions, le bénéfice des prestations peut être étendu sur base d'accords de réciprocité.

Les ressortissants de Chypre, de Malte et du Maroc, pays non-membres de l'Union européenne et non concernés par des accords de réciprocité, ne sont assimilés à des ressortissants belges que s'ils satisfont à la condition de résidence régulière et ininterrompue de cinq ans ou aux dérogations de la condition de résidence prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 janvier 1998 ou enfin s'il s'agit d'enfants ou de conjoints à charge d'une personne qui justifie d'une durée de résidence requise.

### 3. Politique de l'emploi des personnes handicapées

4.1 – Dispositions spécifiques relatives à la protection contre le licenciement, le maintien dans l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la réglementation du travail relevant des autorités fédérales, il appartient au Gouvernement fédéral d'examiner la possibilité de légiférer en cette matière.

4.2 – Mesures de régulation du marché ouvert de l'emploi.

- L'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi des personnes handicapées au sein des Services du Gouvernement wallon et dans certains organismes d'intérêt public fixe le pourcentage de personnes handicapées à employer.  
Le dispositif prévoit une évaluation annuelle de la mise en oeuvre de l'arrêté par l'AWIPH.

L'article 2 de cet arrêté stipule que : « les services du Gouvernement wallon et les organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région sont tenus d'occuper, au cours d'une année civile, un nombre de personnes handicapées fixé à 2,5% de l'effectif prévu au cadre. »

L'article 10 précise que : « 5% des recrutements sont réservés à des personnes handicapées aussi longtemps que le pourcentage d'occupation fixé à l'article 2 n'est pas atteint. »

Les services publics du Gouvernement wallon et les organismes d'intérêt public qui en dépendent occupent 163 personnes handicapées au 31 décembre 2000.

Ces organismes ont l'obligation de recruter 168,10 personnes handicapées pour respecter les dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 14 janvier 1999.

L'annexe 2 fournit une évaluation détaillée de la situation au 31 décembre 2000.

- L'arrêté du Gouvernement wallon du 4 mars 1999 fixe le nombre de personnes handicapées que les centres publics d'aide sociale doivent occuper. L'arrêté est applicable aux C.P.A.S. qui emploient vingt personnes en équivalent temps plein.

Ne sont pas pris en considération pour la détermination de ce chiffre, le personnel paramédicalsoignant et les aides familiales ainsi que les personnes engagées en application d'un programme de remise au travail des chômeurs ou sur base de l'article 60 § 7 de la loi du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale.

Le nombre de personnes handicapées occupées dans les C.P.A.S. est fixé à un mi-temps par tranche de vingt emplois équivalent temps plein.

Un cadastre établi en date du 2 octobre 2001 met en évidence que l'obligation globale d'emploi des C.P.A.S. s'élève à 110,25 emplois équivalent temps plein. Si 118 emplois équivalent temps plein sont occupés, il apparaît que plusieurs C.P.A.S. ne respectent pas encore les dispositions de l'arrêté du 4 mars 1999, si bien, que 39,5 emplois équivalent temps plein devraient être engagés par ces organismes en région wallonne.

L'annexe 3 fournit une évaluation détaillée du dispositif.

#### 4.3 Mesures propres à encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées.

La mise en oeuvre du 5 novembre 1999 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi fait l'objet d'une évaluation annuelle par les services de l'AWIPH

Cet arrêté reprend, en un même dispositif, un large éventail de revues susceptibles de faciliter l'intégration

professionnelle des personnes handicapées. De nouvelles dispositions comme la formule du stage découverte, la prime au tutorat et la prime aux indépendants ont été intégrés dans la réglementation.

Par ailleurs, des interventions octroyées antérieurement ont été simplifiées ou bénéficient dorénavant à certaines catégories de bénéficiaires

Le nouvel instrument offre l'opportunité de proposer des instruments pertinents aux différentes étapes du parcours d'insertion

De nombreuses actions de proximité ont été impulsées au quotidien par les bureaux régionaux de l'AWIPH. Une semaine pour l'emploi des personnes handicapées a mobilisé plus de 130 partenaires et la signature d'une charte pour l'emploi des personnes handicapées a été proposée aux entreprises lors de la journée européenne des personnes handicapées

La plupart des instruments régis par l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 ont connu un succès évident.

Si l'on compare les données quantitatives au 31 décembre 2000 à celles du 31 décembre 1998 (avant l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon), on observe, pour les interventions qui existaient déjà auparavant, des augmentations de :

- 28% pour les CAP,
- 29% pour les primes de compensations et conventions 26,
- 331% pour les primes à l'intégration.

#### Région flamande

Question A : L'article 2 §2 du Décret du 27 juin 1990 portant création du Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées définit le handicap comme : « toute limitation importante et de longue durée des chances d'intégration sociale d'une personne suite à une altération de ses facultés mentales, psychiques, physiques ou sensorielles ». La personne handicapée qui répond à ces critères peut être admise au Fonds si elle N'a PAS atteint l'âge de 65 ans accomplis au moment de la demande (article 2 §1<sup>er</sup> du décret) , séjourne en Belgique et peut prouver une durée de séjour minimale en Belgique (article 7 §1<sup>er</sup>).

Au cours de la période de référence 1997-2000, le Gouvernement flamand a adopté le 15 décembre 2000 un arrêté dispensant certaines catégories de personnes handicapées des conditions de durée de

séjour pour obtenir une aide du Fonds. Cet arrêté qui est entré en vigueur le 24 janvier 2001 dispose qu'une personne qui séjourne légalement en Belgique (quelle que soit sa nationalité) doit avoir la possibilité de demander l'aide que le Fonds offre en matière de formation et d'emploi. La condition, perçue comme discriminatoire, du séjour préalable est dès lors supprimée en ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi. Cet arrêté prévoit en outre une procédure exceptionnelle à l'égard des mineurs qui ne remplissent pas les conditions de séjour.

On estime généralement le nombre de personnes handicapées à 12% de la population. Ceci représente pour la Flandre plus ou moins 696.000 personnes. Le nombre de personnes en âge de travailler (entre 14 et 65 ans) est estimé sur la base de « L'étude panel des ménages belges » de 1996 à 496.000 personnes pour la Flandre.

Question b : La personne handicapée inscrite au Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées qui souhaite travailler est orientée vers un des 5 services d'accompagnement du parcours professionnel (ATB) agréés par le Fonds. Ces services ATB sont des accords de collaboration entre tous les partenaires qui s'occupent dans la région de guider des groupes à risque vers le marché du travail. Le VDAB (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) est ici un partenaire privilégié et les Centres d'orientation scolaire et professionnelle spécialisée (CGVB) et les Centres de formation professionnelle (CBO) en font obligatoirement partie. Le service ATB définira en concertation avec la personne handicapée et les partenaires concernés le parcours qui devra conduire à un emploi. Les CGVB feront des enquêtes et donneront des avis.

Après une phase de fonctionnement expérimental des services ATB jusqu'au 31.12.1998, le gouvernement flamand a adopté un nouvel arrêté fixant une nouvelle réglementation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999, qui limite le nombre de services à 5 (un par province) et étendant la mission à la « sensibilisation, l'information et l'accompagnement » en général et des employeurs en particulier.

- a) les avis d'orientation professionnelle sont donnés là où c'est nécessaire, ils font partie de la méthode de l'accompagnement du parcours d'insertion professionnelle. La réglementation sur les services ATB prévoit qu'il faut obtenir des résultats minimum sous peine d'une réduction des subventions.
- b) Etant donné que la méthode ATB a été intégrée comme modèle de fonctionnement et que l'obligation de résultat en matière d'emploi est reprise, avec sanction à la clé, dans la réglementation, il est évident qu'il est tenu compte des exigences du marché du travail.

Question c :

- a) Le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées a agréé, au 31.12.2000, 12 centres (CBO) pour la formation professionnelle de personnes handicapées qui ont besoin d'un setting spécialisé et qui ne peuvent donc recourir au circuit de formation professionnelle régulier. Le subventionnement se faisant de façon forfaitaire, ni le nombre de places de formation disponibles ni la durée de la formation n'ont été fixées.

Le 1.1.1997, un nouvel arrêté de subventionnement des CBO est entré en vigueur. Cet arrêté ne prévoit plus d'agrément spécifique d'un handicap ou d'une profession, prévoit une subvention qui est largement forfaitaire et une obligation de résultat en matière d'emploi, avec sanction à la clé. Au cours de la période de référence 1997-2000, il y a eu à deux reprises deux CBO qui ont fusionné, de

sorte que le nombre d'agrément est passé de 14 à 12. Ces fusions n'ont eu aucun impact sur la capacité totale de formation ni sur le montant des subventions accordées.

- b) Au 31.12.2000, 415 personnes handicapées suivaient une formation au sein des CBO. Il y en avait 328 en 1999, 367 en 1998 et 367 en 1997.
- c) La nouvelle réglementation n'impose qu'un effectif minimum qui doit être occupé pour pouvoir prétendre à la subvention forfaitaire ; il peut donc y en avoir plus. En octobre 1999, les 12 CBO disposaient de 134 membres du personnel ETP qui avaient au moins un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire pour le personnel d'accompagnement et de formation et un diplôme universitaire pour les tâches de management et de gestion.

## **Communauté germanophone**

### *1. Formation en entreprise*

La formation en entreprise a été instaurée et réglée par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 10 septembre 1993. Elle vise à préparer l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Le régime de formation en entreprise a remplacé le régime de contrats d'apprentissage spécial.

Les objectifs de la formation en entreprise sont les suivants:

- une amélioration qualitative des contenus de la formation et de l'accompagnement socio-pédagogique;
- une extension de la formation en entreprise aux jeunes de 16 à 18 ans.

Puisque l'obligation scolaire a été étendue jusqu'à 18 ans, il était impossible de conclure des mesures de formation avant l'âge de 18 ans étant donné qu'il n'existait pas d'enseignement adéquat.

Un nombre de jeunes entre 16 et 18 ans présentant des difficultés d'apprentissage pourraient par contre suivre une formation en entreprise étant donné que cette mesure tient compte d'une part de leurs faiblesses dans l'apprentissage théorique - d'où découle une démotivation complète - et d'autre part de leurs capacités pratiques.

Condition pour la réalisation de cette mesure est l'institution d'un enseignement partiel adapté en Communauté germanophone de Belgique afin que les jeunes concernés puissent répondre à leur obligation scolaire.

Depuis l'année scolaire 1994-95, cet enseignement partiel est dispensé dans 2 écoles en Communauté germanophone.

Extension de la formation en entreprise aux communes:

La formation de personnes handicapées dans les communes n'a - jusqu'au vote du nouvel arrêté - pas été subsidiée par l'Office. A présent, les communes sont aussi pris en compte, puisqu'elles offrent un nombre d'orientations de formation manuelle.

Adaptation des revenus:

Les jeunes de 16 à 18 ans reçoivent le même revenu que leurs pairs suivant un apprentissage prévu par les classes moyennes.

Avant le nouvel arrêté, le montant accordé par l'Office était le même pour tous les apprentis handicapés, c'est-à-dire 60% du revenu moyen mensuel prévu par la loi. Le nouvel arrêté a classé les revenus selon l'âge et les personnes à charge. En ce qui concerne l'employeur, il paie toujours le revenu correspondant au revenu minimum mensuel de l'année de travail prévu par la formation continue des classes moyennes.

L'accompagnement des apprentis handicapés en entreprise est assuré par une personne de l'Office. Son travail consiste en:

- les entretiens avec la personne handicapée et, le cas échéant, ses proches;
- l'élaboration d'une proposition d'orientation professionnelle sur base des données d'un centre d'orientation professionnelle, de l'école, de la personne handicapée, etc.;
- la prise de contact avec les entreprises adéquates pour la conclusion d'une formation en entreprise;
- l'élaboration d'un plan de formation en collaboration avec le maître d'apprentissage destiné à définir la formation pratique;
- l'accompagnement de la formation en entreprise et l'évaluation du contenu de la formation (après trois et six mois).

En 2000, 63 personnes handicapées ont suivi une formation en entreprise (en 1999: 60 personnes). Le Office est constamment à la recherche de nouvelles places de formation professionnelle.

## 2. *Stage de réadaptation professionnelle*

Cette mesure a été instaurée et réglée par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 28 novembre 1995. Il s'agit d'une mesure intégrative qui permet une intégration sociale dans un milieu de travail ordinaire.

Le public cible sont des personnes âgées de 21 ans ou plus, qui reçoivent un revenu de remplacement et qui ne sont pas (encore) apte à suivre une formation professionnelle et/ou à travailler sous contrat de travail rémunéré.

Ce stage peut être organisé dans une entreprise, un atelier protégé, une institution publique, une administration communale ou une association. Le stagiaire a la possibilité de recevoir une compensation qui ne peut excéder 5.000 FB par mois, tout en gardant intégralement son revenu de remplacement.

Un accompagnement individuel de chaque stagiaire est assuré par un professionnel.

En 2000, 38 personnes ont suivi un stage de réadaptation professionnelle (en 1999: 28 personnes).

## 3. *Section de formation dans les Ateliers Protégés*

La section de formation dans les Ateliers Protégés a été instaurée et organisée par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 3 janvier 1997. Une section de formation peut être organisée dans chaque atelier protégé reconnu par l'Office (entre temps, tous les 3 ateliers protégés de la Communauté germanophone dispose d'une telle section). Pour être admise dans une section de formation, la personne handicapée doit être inscrite auprès de l'Office.

La section de formation s'adresse à des personnes handicapées âgées de 18 ans au moins pour qui l'atelier protégé constitue le mode d'occupation approprié mais dont les aptitudes socio-professionnelles doivent être développées afin qu'elles puissent atteindre le rendement requis pour un emploi en atelier protégé dans les liens d'un contrat de travail.

La formation des personnes handicapées est dispensée par du personnel qualifié, chargé d'élaborer et de faire exécuter un programme de formation pour chaque personne handicapée. Le programme de formation doit permettre de développer de manière ciblée les aptitudes de la personne handicapée, sur la base de ses capacités et de ses intérêts, en vue d'un emploi en atelier protégé. Tous les trois mois au moins, l'instructeur établit avec la personne handicapée un bilan du programme de formation.

L'atelier protégé est tenu de créer les conditions nécessaires au bon fonctionnement de la section de formation et assume tous les autres coûts liés à la formation.

En 2000, 17 personnes ont suivi une formation dans une section de formation dans un atelier protégé (en 1999: 12 personnes).

#### *4. Financement d'une formation en Belgique ou à l'étranger*

L'Office assume les coûts d'une formation organisée dans une autre région de la Belgique ou à l'étranger, si la personne handicapée est domiciliée en Communauté germanophone. Depuis fin 2000, un centre européen de formation professionnelle situé à Bitburg (Allemagne) et organisé en collaboration avec l'Office est opérationnel et peut offrir des formations aux personnes handicapées psychiques et physiques. Entre temps, une personne handicapée suit une formation à Bitburg (sachant que les frais d'une telle formation sont très élevés).

Conditions de résidence obligatoire pour pouvoir bénéficier de certaines aides (Egalité de traitement des ressortissants des autres parties contractantes) :

Art.18 § 2<sup>o</sup> du décret du Gouvernement de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création de l'Office stipule que pour être inscrite auprès de l'Office (pour toutes les aides pouvant être accordées aux personnes handicapées par l'Office) la personne handicapée doit (...) ou habiter sans interruption depuis au moins cinq ans en Belgique ou pouvoir faire valoir un séjour de dix ans au total en Belgique.

Art.19 de ce décret dit que « L'Exécutif peut (...) étendre l'application de ce décret à de personnes handicapées qui se satisfont pas aux conditions de l'article 18 § 1,2<sup>o</sup> (...).

Depuis le 22 mars 1996, il existe un arrêté portant exécution à cet article 19, stipulant dans son article 2 que pour être inscrites à l'Office, les personnes visées doivent être domiciliées en Belgique depuis au moins deux années consécutives et accepter de participer aux mesures d'intégration scolaire, sociale et/ou professionnelle .

#### *Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux*

##### *Questions du Comité européen des Droits sociaux*

### **1. Modalités de l'évaluation des aptitudes professionnelles des handicapés**

Pour l'évaluation de l'aptitude professionnelle des handicapés, le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées a accordé à ses services CGVB (orientation scolaire et professionnelle spécialisée) agréés un montant de :

21,3 millions Bcf en 1997 ;

23,0 millions Bef en 1998 ;  
29,7 millions Bef en 1999 ;  
43,1 millions Bef en 2000.

Le subventionnement du fonctionnement des CBO se fait sur base forfaitaire avec des montants fixes qui sont uniquement liés à l'indice des prix. Les indemnités allouées aux cursistes le sont en fonction du nombre de cursistes et des heures qu'ils ont effectivement passées en formation. Au cours de la période de référence, les montants suivants ont été payés :

Le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées ne peut isoler le nombre de personnes ayant un handicap mental dans le nombre total de personnes handicapées. Il n'y a plus au sein des CBO d'agrément spécifique d'une profession ou d'un handicap. Les CBO peuvent former des personnes ayant toutes sortes de handicap à toutes sortes de métiers. Toutefois, il y a pour les CBO aussi une obligation de résultat en matière de mise au travail de cursistes formés, avec sanction à la clé.

Comme cela a été exposé dans la Question C, a), le nombre de places au sein des CBO n'est pas fixé.

Les personnes handicapées qui sont orientées par les services ATB vers un CBO peuvent dans la plupart des cas commencer immédiatement après la procédure d'inscription et la fixation du parcours.

## **2. Informations sur l'évolution du financement des centres de formation spécialisés**

Le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées a consacré chaque année au cours de la période de référence les montants suivants pour la totalité de la formation professionnelle (à l'inclusion des CGVB, des CBO, Formations individuelles et formations VDAB mais à l'exclusion des services ATB) des personnes handicapées :

1997 : 313,00millions  
1998 : 385,1 millions  
1999 : 375,7 millions  
2000 : 398,2 millions

### **Réponses aux questions du Comité d'experts pour la Région wallonne :**

**« ... informations précises sur les modalités de cette évaluation avec mention des examens pratiqués et des effectifs mis à disposition dans le territoire de la Région de langue française ».**

*En région de langue française, l'évaluation des aptitudes professionnelles des personnes handicapées incombe aux centres d'orientation professionnelle agréés et conventionnés avec l'Agence wallonne (art. 39 de l'A.G.W. du 4.07.1996 – M.B. du 03.10.1996)*

Il convient de noter que la relative modicité des interventions allouées à cette fin aux différents centres concernés rend cette procédure de moins en moins utilisée.

Sont également et principalement utilisées les compétences des équipes pluridisciplinaires instaurées au sein de chacun des bureaux régionaux.

A signaler également une concertation étroite avec certains services généralistes, tels que le FOREM ou les médecins du travail.

Enfin, certaines expériences plus spécifiques menées au sein de certains centres de formation professionnelle spécialisés permettent également de définir un projet professionnel pour une catégorie d'individus à profil socio-professionnel par trop vague ou inexistant.

Adéquation des moyens de formation professionnelle aux besoins des personnes handicapées.

**Question posée : « ...le Comité souhaite des informations sur le nombre de demandes d'admission ainsi que sur le nombre de places disponibles dans les centres de formation professionnelle de la Région wallonne ... »**

En 1999, 4.635 demandes d'aide à l'intégration professionnelle ont été reçues par l'AWIPH. Parmi celles-ci, 1.341 ont fait l'objet d'un accord pour la prise en charge d'une formation professionnelle. 593 formations ont été organisées en entreprise, sous la forme d'un contrat d'adaptation professionnelle. En ce qui concerne les centres de formation professionnelle, un total de 518 places disponibles étaient agréés. Le niveau moyen de fréquentation est de 386.

Titre : Egalité de traitement des ressortissants des autres Parties contractantes.

Question posée : « ... Au vu des missions de l'Agence, le Comité en déduit que cette disposition concerne essentiellement la prise en charge des frais de formation professionnelle et d'intégration sociale supportés par les personnes handicapées. Il souhaite en obtenir confirmation dans un prochain rapport.

Dès l'instant où le bénéfice des interventions de l'Agence est décidé en faveur d'une personne ressortissante d'un pays tiers (en vertu de l'art. 16 § 1<sup>er</sup> du décret du 06.04.1995), il n'y a pas de dispositions spécifiques selon la nationalité du demandeur. Le centre de formation professionnelle qui assure la formation d'une personne handicapée bénéficie d'une intervention en matière de frais de formation (liée au coût général moyen de formation déterminé pour l'exercice comptable écoulé), ainsi que d'interventions en matière d'investissements liés à la construction l'aménagement ou la transformation ainsi qu'à l'acquisition de biens immobiliers, mobiliers ou d'équipement. La personne handicapée en stage bénéficie, quant à elle d'interventions en matière d'allocation et de complément de rémunération, d'intervention en matière de remboursement de frais de déplacement et/ou de séjour.

**Réponses pour la Communauté germanophone**

Conditions de résidence obligatoire pour pouvoir bénéficier de certaines aides (Egalité de traitement des ressortissants des autres Parties contractantes) :

Art.18, § 2<sup>o</sup> du décret du Gouvernement de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création de l'Office stipule que pour être inscrite auprès de l'Office (pour toutes les aides pouvant être accordées aux personnes handicapées par l'Office) la personne handicapée doit (...) ou habiter sans interruption depuis au moins cinq ans en Belgique ou pouvoir faire valoir un séjour de dix ans au total en Belgique.

Art.19 de ce décret dit que « l'Exécutif peut (...) étendre l'application de ce décret à des personnes handicapées qui ne satisfont pas aux conditions de l'article 18, § 1, 2<sup>o</sup> (...).

Depuis le 22 mars 1996, il existe un arrêté portant exécution à cet article 19, stipulant dans son article 2 que pour être inscrites à l'Office, les personnes visées doivent être domiciliées en Belgique depuis au moins deux années consécutives et accepter de participer aux mesures d'intégration scolaire, sociale et/ou professionnelle.

**Article 15 § 2 :**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation sociale et professionnelle ou sociale, les Parties contractantes s'engagent :*

*à prendre des mesures appropriées pour le placement des personnes physiquement diminuées, notamment au moyen de services spécialisés de placement de possibilités d'emploi protégé et de mesures propres à encourager les employeurs à embaucher des personnes physiquement diminuées ; «*

**Evolution pendant la période 1997-2000**

Région flamande

Question A : Les personnes handicapées, reconnues par le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées, demandant à travailler sont guidées vers le marché du travail via les services ATB. Aucun quota n'est prévu pour la mise au travail dans les entreprises normales ; ces quotas ne s'appliquent qu'aux services publics. Les employeurs souhaitant occuper des travailleurs handicapés peuvent bénéficier de mesures de promotion de l'emploi telles que des primes pour perte de rendement (CCT 26 et VIP) et d'interventions dans les coûts pour l'adaptation du poste de travail. Les travailleurs handicapés peuvent introduire lors de leur mise au travail une demande d'intervention dans les frais d'achat de vêtements de travail et d'outils de travail et prétendre en outre à une intervention dans les frais de déplacement si, en raison de leur handicap, ils ne peuvent utiliser les transports en commun normaux.

Au cours de la période de référence 1997 – 2000, le gouvernement flamand a décidé d'instaurer une alternative flamande à la CCT fédérale n°26 : la fameuse Prime d'insertion flamande (VIP). Il s'agit d'une prime versée aux employeurs pour la mise au travail d'une personne handicapée. La VIP requiert moins de paperasserie et peut être traitée et payée plus rapidement que la CCT n°26 qui continue d'exister.

**Question B :** Pendant la période de référence, le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées a accordé une intervention CCT 26 et VIP pour :

- 2.665 travailleurs au 31.12.1997 ; dépenses : 696 millions Bef
- 2.765 travailleurs au 31.12.1998 ; dépenses : 782,5 millions Bef
- 3.100 travailleurs au 31.12.1999 ; dépenses : 862,4 millions Bef
- 3.712 travailleurs au 31.12.2000 ; dépenses : 1.044,7 millions Bef

Il ne s'agit ici évidemment que des travailleurs ayant un handicap pour lequel le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées accorde des mesures de soutien de l'emploi. Les travailleurs handicapés qui n'ont pas demandé à être reconnus par le Fonds flamand et qui sont ou restent occupés de leur propre initiative ou via des services autres que ceux du Fonds flamand ne sont pas repris dans ces chiffres.

**Communauté germanophone**

A part de l'emploi des personnes handicapées dans les 3 ateliers protégés (174 employés handicapés en 2000 et 166 employés handicapés en 1999), le gouvernement de la Communauté germanophone de Belgique a voté l'arrêté du 26 avril 1994 pour favoriser l'emploi des personnes handicapées sur le libre marché du travail et a actualisé les mesures d'emploi pour personnes handicapées sur le libre marché du travail.

Les modifications apportées sont les suivantes:

- L'évaluation du rendement diminué de la personne handicapée est effectuée par l'Office.
- La mesure d'emploi des personnes handicapées sur le libre marché est étendue sur les communes - en ce qui concerne les emplois nouvellement créés après le 01 janvier 1994 et sans préjudice des obligations de l'emploi de personnes handicapées prévues dans l'arrêté royal du 31 décembre 1977.
- La qualité socio-pédagogique de la mesure a été améliorée. L'accompagnement des personnes handicapées employées en entreprise est assuré par une personne de l'Office. Son travail consiste en:
  - les entretiens avec la personne handicapée et, le cas échéant, ses proches;
  - l'élaboration d'une proposition d'orientation professionnelle sur base des données d'un centre d'orientation professionnelle, de l'école, de la personne handicapée, etc.;
  - la prise de contact avec les entreprises adéquates pour la conclusion d'un emploi en entreprise et/ou orientation vers un centre de formation professionnelle;
  - définition des capacités nécessaires pour le travail à fournir;
  - discussion des adaptations du lieu de travail nécessaires ou possibles (en collaboration avec des centres spécialisés);
  - évaluation du rendement diminué de la personne handicapée employée;
  - accompagnement de la mesure d'emploi.

L'Office, l'employeur et la personne handicapée signent un contrat de travail dans lequel l'Office s'engage à accompagner cette mesure et l'employeur s'engage à réaliser toutes les mesures décidées en commun accord avec l'Office afin de favoriser les capacités de la personne handicapée. La personne handicapée est impliquée dans toutes les décisions.

En ce qui concerne le rendement de la personne handicapée, il faut souligner que le rendement ne dépend pas forcément du degré de son handicap. Un exemple: Une personne dans une chaise roulante est handicapée à 80% selon le barème officiel belge des invalidités, mais en tant que comptable, elle peut avoir un rendement de 100%.

Un handicap dépend donc de la situation et une personne handicapée peut toujours faire des progrès - lorsque l'on renforce ses capacités par des aides appropriées. La nouvelle procédure de subventionnement des coûts salariaux dans les ateliers protégés instaurée par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 12 décembre 1997 tient compte de la capacité de la personne concernée (mesurée sur base d'un instrument d'évaluation) et non plus de la catégorie du handicap.

Si le rendement est diminué à cause du handicap, des adaptations matérielles, didactiques ou pédagogiques peuvent atténuer, voire compenser cette diminution.

La personne de l'Office assurant l'accompagnement de cette mesure d'emploi définit les besoins de la personne concernée dans le cadre de son intégration professionnelle sur base d'expertises psychomédico-sociales.

Si la personne handicapée a besoin d'une adaptation du poste de travail, c'est l'arrêté du 30 octobre 1992 qui est appliqué.

En 2000, 49 personnes handicapées ont pu trouver de l'emploi en entreprise /sur le libre marché du travail (en 1999: 41 personnes).

### **Réponse de la Communauté flamande aux Questions du Comité européen des Droits sociaux**

Il n'existe pas en Communauté flamande d'obligation pour les employeurs de garder en service des travailleurs qui deviennent handicapés après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La Communauté flamande a imposé aux services publics flamands des quotas de mise au travail de personnes handicapées qui ne sont toutefois pas contraignants et qui n'entraînent pas de sanction en cas de non respect ou de respect incomplet.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

#### *Réponses pour la Communauté germanophone*

Possibilités offertes aux personnes devenues handicapées à l'âge adulte, notamment après un accident de travail :

L'octroi d'une rémunération de remplacement dans le cadre d'une formation en entreprise varie selon l'âge et la situation familiale de la personne concernée. Une personne âgée de plus de 25 ans et ayant des personnes à charge reçoit le revenu mensuel moyen minimum (y compris les revenus de compensation) et la possibilité d'assister à une formation ou à une réadaptation professionnelle (voir explications relatives à l'article 15, § 1 et l'arrêté du 10 septembre 1993).

Mesures envisagées pour améliorer la situation du placement des personnes handicapées dans le secteur public en Communauté germanophone :

Le travail en entreprise (permettant de compenser la perte de rendement suite au handicap par un remboursement financier de maximum 40 % dans les frais salariaux et des charges sociales du revenu minimum fixé par la commission paritaire concernée) a été étendu au secteur public.

Aujourd'hui, (et depuis l'an 2000), les 9 communes de la Communauté germanophone emploient 12 personnes handicapées.

### **Réponses pour la Région wallonne**

*Titre : Politique de l'emploi des personnes handicapées – Dispositifs et résultats.*

Question posée : « ... Il demande donc si des mesures assurant la sécurité dans l'emploi des personnes handicapées sont envisagées. Il souhaite également savoir quelles sont les obligations de l'employeur en matière de maintien de l'emploi des personnes devenues handicapées à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise ».

Les règles en la matière sont celles en vigueur en matière de législation sociale et de règlement général du travail. Il n'existe pas de disposition spécifique aux personnes handicapées.

Question posée : « ... 98 emplois sont réservés à des personnes handicapées dans les Ministères de la Région. Il demande d'une part si cet objectif a été atteint et si le nombre de postes réservés fait l'objet d'une réévaluation à intervalles réguliers.

Au 31/12/1999, les services du Gouvernement wallon à savoir le Ministère de la Région wallonne (MRW) et le Ministère de l'Équipement et des Transports (MET) auraient dû compter respectivement 140 et 120 personnes handicapées mises au travail. La réalité était de 21 statutaires et 7 contractuels pour le MRW et de 45 statutaires et 20 contractuels pour le MET soit un déficit cumulé de 167 personnes handicapées qui devraient à terme être recrutées.

Cela représente vis à vis du quota imposé par l'arrêté du Gouvernement Wallon du 14/01/1999 à savoir 2,5% du cadre pour le MRW : 0,50% et pour le MET 1,36%

Pour les organismes d'intérêt public concernés par le même arrêté, on constate que 6 par régionaux sont en déficit à savoir ; FOREM, AWEX, ISSEP, Le Chêne aux Haies (hôpital psy), SWL et Ports autonome, que 2 para régionaux respectent ou dépassent le quota à savoir : l'AWIPH et Les Marronniers (hôpital psy) .

Pour atteindre les objectifs fixés par l'arrêté, le Gouvernement Wallon a décidé en date du 22 mars 2001 de compléter sa décision du 31/05/2000 de manière à permettre l'envoi au SELOR de 36 dossiers de recrutement réservés à des personnes handicapées.

Une évaluation du nombre de personnes handicapées recrutées au sein des services du Gouvernement Wallon a lieu chaque année par l'établissement d'un rapport au comité de gestion de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées.

Lequel est communiqué au Ministre ayant en charge la politique des personnes handicapées pour communication au Gouvernement Wallon.

## **Réponses du Fonds des maladies professionnelles**

### *5. Réadaptation professionnelle*

- Contrairement, par exemple, aux législations sur les maladies professionnelles et sur l'assurance maladie-invalidité, la législation sur les accidents du travail ne prévoit aucune mesure de réadaptation ;
- L'absence de cadre légal n'empêche pas que certains assureurs « accidents de travail » accordent de leur plein gré une intervention dans les frais de réadaptation professionnelle de la victime d'un accident du travail ;
- En règle générale, la victime gravement handicapée à la suite d'un accident du travail a la possibilité de s'adresser aux fonds régionalisés de reclassement social des personnes handicapées en vue d'une réadaptation professionnelle adaptée.

Pour ce qui est de la revalidation professionnelle, la victime a droit à des indemnités d'incapacité temporaire de travail à la charge des assureurs « accidents du travail » quant, après l'accident, elle se soumet à un traitement ou quand les mesures de revalidation professionnelle l'empêchent d'exercer la profession dans laquelle elle avait été reclassée.

Belgique 8<sup>e</sup> rapport  
Rap/Cha/BE/VIII(2002)

En ce qui concerne les maladies, professionnelles, voir le tableau en annexe.

## FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES

### Intervention dans la réadaptation après un écartement permanent.

ANNEE 2000	1996	1997	1998	1999
---------------	------	------	------	------

Nombre de personne indemnisées 3	4	4	8	3
<u>Montant des frais remboursés</u> (CODE ONG = C) 35.770	76.650	70.432	151.081	48.134

Nombre de personnes indemnisées 13	6	7	8	2
Montant des indemnités de réadaptation à 100% (CODE ONG = B) 1.288.897	1.165.705	2.278.069	3.934.916	1.782584

Pourcentage de la réadaptation professionnelle dans les maladies 0,01 % professionnelles	0,009%	0,02%	0,03%	0,001 %
---	--------	-------	-------	---------

CHARTRE SOCIALE EUROPENNE

**CYCLE DE CONTROLE XVI.2**

**RAPPORT DE LA BELGIQUE (JUILLET 2002)**

**INVENTAIRE DES ANNEXES**

**ART.2 : Droit à des conditions de travail équitables**

- *La politique Fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation 2000.  
Ministère fédéral de l'emploi et du travail.*
- *Arrêté royal du 19 novembre 1998 (Moniteur belge du 28.11.1998)  
relatif aux congés et aux absences accordées aux membres du  
personnel des administrations de l'Etat.*

**Art 2 § 1**

- Durée du travail
- Flexibilité

**Art 2 § 4**

- Arrêté royal du 17 septembre 2000 (Moniteur belge du 27 septembre 2000) rendant obligatoire la convention collective du travail n° 76 du 18 juillet 2000, conclue au sein du Conseil national du Travail, portant exécution de l'article 27, § 4, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
- Arrêté royal du 10 février 2000 (Moniteur belge du 26 février 2000) rendant obligatoire la convention collective de travail n° 75 du 20 décembre 1999, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative aux délais de préavis des ouvriers.

**ART. 3 : Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

**Art 3 § 2**

- Statistiques des accidents de travail
- Rapport annuel de l'Administration de la Sécurité du travail (1998)
- Rapport d'activités du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (1997)
- Rapport d'activités du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (1998)
- Rapport d'activités du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (1999)

## **ART.4 : Droit à une rémunération équitable**

- Arrêté royal du 15 octobre 2000 (Moniteur belge du 17.11.2000) modifiant l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères.
- Loi du 12 août 2000 (Moniteur belge du 31.08.2000) portant dispositions sociales, budgétaires et diverses (art.107).
- Loi du 20 décembre 1999 (Moniteur belge du 26.01.2000) visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire).
- Arrêté du Régent du 30 mars 1950 (Moniteur belge du 06.04.1950) réglant l'octroi d'allocations pour prestations à titre exceptionnel.
- Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des Agents de l'Etat (article 112 et suivants).
- Arrêté royal du 26 avril 1999 (Moniteur belge du 14.07.1999) réglant le licenciement pour inaptitude professionnelle des agents de l'Etat.
- Circulaire n° 478 du 21 mai 1999 (Moniteur belge du 14.07.1999) « Licenciement pour inaptitude professionnelle ».

### **Art 4 § 3**

- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : Direction de l'Egalité des chances : « Ségrégation sexuelle sur le marché du travail en Belgique (décembre 1999)
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : Direction de l'Egalité des Chances : « Evaluation et classification de fonctions – Des outils pour l'égalité salariale ».
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : Direction de l'Egalité des Chances : « Les mesures fédérales de réduction des charges sociales sous l'angle de l'égalité des chances entre hommes et femmes ». (juin 2000)
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : Direction de l'Egalité des Chances : « Mémento pour l'organisation de stages en entreprises dans le cadre de projets d'insertion socioprofessionnelle ».
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail : Fonds social européen : « Manuel pour la reconversion efficace et l'insertion professionnelle des femmes dans les fonctions et professions où elles sont sous-représentées ».

## **ART. 10 : Droit à la formation professionnelle**

### **Art. 10 § 4**

- Arrêté royal du 11 .10.1997 (Moniteur belge du 05.11.1997) relatif à la formation de base de la police communale.
- Arrêté royal du 13.07.1989 relatif à la formation et à la promotion au grade d'inspecteur de police.
- Arrêté royal du 13.07.1989 relatif au brevet d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi, délivré à certains membres de la police communale.
- Arrêté royal du 23.06.1994 (Moniteur belge du 12.07.1994) modifiant l'Arrêt éroyal du 27.12.1990 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination de l'agent auxiliaire de police.
- Arrêté royal du 27.12.1990 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination de l'agent auxiliaire de police.

- Arrêté royal du 22.12.1997 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination des assistants de police.

## **ART.15 : Droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale**

### **Art.15 § 1<sup>er</sup>**

- Evaluation de la mise en oeuvre de l'arrêté du Gouvernement wallon du novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi au cours de l'année 2000.
- Evaluation de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 relatif à l'emploi des personnes handicapées au sein du Gouvernement wallon et dans certains organismes publics.
- Evaluation de l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 mars 1999 relatif à l'emploi des personnes handicapées dans le C.P.A.S.
- Arrêté du Gouvernement wallon étendant le bénéfice des prestations de l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées à certaines catégories d'étrangers.