



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



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

26 novembre 2018

Pièce n° 7

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

**NOUVELLE REPLIQUE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 5 septembre 2018

RÉCLAMATION N°150/2017

COMITE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

**NOUVELLE REPLIQUE A LA REPLIQUE DU FORUM EUROPEEN DE LA JEUNESSE
SUR LE MÉMOIRE DE LA BELGIQUE SUR BIEN-FONDE DE LA RÉCLAMATION**

POUR : **LE ROYAUME DE BELGIQUE,**

 ETAT DÉFENDEUR,

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

CONTRE : **Le Forum européen de la Jeunesse**

 ORGANISATION RECLAMANTE,

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

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

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

Vu le mémoire de la Belgique sur le bien-fondé de la réclamation enregistré au Secrétariat le 22 mars 2018.

Vu la réplique de l'organisation « Le Forum européen de la Jeunesse » au mémoire de la Belgique enregistré au Secrétariat le 13 juin 2018.

La Belgique souhaite introduire par la présente une nouvelle réplique à la réplique de l'organisation « Le Forum européen de la Jeunesse ».

La structure décentralisée de la Belgique suite à plusieurs réformes constitutionnelles a pour résultat que différentes entités fédérales et fédérées peuvent avoir compétence sur une matière. Tel est le cas pour la présente réclamation collective. Les contributions des entités pertinentes qui ont présenté des observations dans la présente nouvelle réplique sont présentées dans l'ordre suivant :

- I. Service public fédéral Emploi et Egalité des chances
- II. Service public fédéral Sécurité sociale
- III. Autorité flamande (Région et Communauté)

I. Remarques du Service Public Fédéral Emploi

1. La Charte sociale européenne ne définit pas, dans son texte, la signification exacte du mot « travailleur ». Le FEJ interprète le texte des articles 4 et 7 de cette Charte de manière très extensive. Quiconque, d'une manière ou d'une autre, effectue un travail est pour eux un travailleur, quod non. Ceci vaut d'après nous aussi pour beaucoup d'autres règles internationales et européennes où, d'après nous, on ne peut pas étendre le concept de travailleur à tous les statuts. Le concept de « travailleur » est, en droit du travail, limité à la personne avec laquelle un employeur a conclu un contrat de travail pour travailler sous un lien de subordination et contre paiement d'un salaire.

Tel n'est pas seulement le cas en Belgique, mais aussi dans d'autres pays européens. On peut pour cela se demander pourquoi une plainte est déposée contre la seule Belgique. Il nous semble que cette problématique existe dans plusieurs pays.

Outre la catégorie des travailleurs (avec un contrat de travail), il y a encore les stagiaires (ceux qui ont conclu un contrat ayant pour but de s'approprier une pratique et d'apprendre, et non pour fournir un travail). Il en va de même pour la formation professionnelle où une personne (en général un chômeur) suit une formation pratique dans une entreprise. Il ne s'agit pas de travailleurs au sens contractuel du terme. Dans les stages et les formations professionnelles, il n'y a pas de lien de subordination (pas de relation d'autorité au sens juridique).

Outre les contrats précités, il y a encore les contrats de bénévoles, où une personne, sur une base bénévole, va travailler pour une association de fait ou une personne privée ou publique, sans but lucratif et de façon désintéressée.

Vous trouverez les renvois concrets aux lois en la matière dans le premier mémoire de la Belgique relatif à la plainte 150/2017.

2. Il y a une liberté de choix, parce que la nature du contrat est en grande partie une question de droit civil. La nature et le type de contrat sont déterminés par la volonté des parties et il s'agit donc d'une question de fait. On peut donc opter pour un statut de travailleur (un contrat de travail) ou un contrat de formation (stage, formation professionnelle) ou un contrat de bénévole.
3. Le dernier de ces contrats est le contrat d'immersion professionnelle, par lequel un stagiaire, dans le cadre de sa formation, acquiert certaines compétences auprès d'un employeur en effectuant des

prestations de travail. Dans ce contrat, qui vise à cadrer les stages ou les formules de formation qui « ne sont pas couvertes par d'autres réglementations », il faut prévoir une rémunération minimale pour le stagiaire.

Le Service Public Fédéral Emploi se réfère à ce sujet au premier mémoire, dans lequel la réglementation et les montants minimaux actuels sont précisés.

4. La conclusion est qu'en Belgique, il n'y a certainement pas trop peu, mais bien assez de réglementation sur le plan du droit de travail. Si ce contrat ne correspond pas aux faits ou aux éléments, il appartient à la partie préjudiciée de s'adresser au tribunal, par exemple pour imposer l'exécution d'un contrat d'immersion professionnelle.
5. Outre le tribunal, un jeune peut également s'adresser à l'inspection sociale ou du travail compétente. Mais jusqu'à présent, peu ou pas de plaintes sont parvenues à l'inspection. Le FEJ laisse maintenant entendre que les jeunes ne sont pas intéressés par une solution juridique, et que les jeunes considèrent plutôt le stage comme un moyen d'acquérir de l'expérience et ne sont donc pas réellement intéressés à recevoir l'une ou l'autre rémunération. Si aucune plainte n'est formulée, ni auprès du tribunal, ni auprès de l'inspection, on peut s'interroger sur l'objectif poursuivi par le FEJ dans le cadre de cette plainte. Le problème existe-t-il vraiment ou a-t-il une importance telle qu'une plainte doive être introduite au Conseil de l'Europe?
6. L'inspection du Service Public Fédéral Emploi ne peut en outre aller observer et évaluer chaque activité ou chaque sorte de contrat chez chaque employeur ou pourvoyeur de stage (cfr « *la volonté des parties* »). Ceci serait inefficace. Il est en effet interdit à l'inspection de se livrer à du « *phishing* » (c'est-à-dire de rechercher des infractions éventuelles de manière générale). Sur ce plan, l'inspection du Service Public Fédéral Emploi dépend donc des plaintes individuelles et concrètes des stagiaires concernés. Dans ce cas, les contrats de stage de tous les stagiaires de cet établissement seront examinés. Les inspections du travail et sociale sont soumises à un secret professionnel particulier, qui leur interdit de dire à un employeur qu'ils effectuent un contrôle sur la base d'une plainte et ils ne peuvent certainement pas signaler le nom du plaignant. Ce secret professionnel vaut également vis-à-vis du juge.
7. L'affirmation du FEJ selon laquelle l'inspection belge du travail n'aurait pas contrôlé les organisations de volontaires est une conclusion erronée. Ceux-ci ont bel et bien été contrôlés, mais pas de manière systématique. De même, le paiement des salaires fait l'objet d'un contrôle de base par un inspecteur social dans une entreprise ou institution. Mais il est vrai que les statistiques de l'inspection du travail ne précisent pas la nature de l'entreprise contrôlée ou la nature des personnes contrôlées (selon le contrat), ce qui explique sans doute la conclusion erronée du FEJ.

Conclusion

La plupart des stagiaires reçoivent un certain revenu pour leur travail auprès d'un employeur, soit via les règles régionales existantes (contrats de stage ou formation professionnelle via les services d'emploi respectifs des trois Régions (VDAB, Actiris ou le Forem) ou via un contrat d'immersion professionnelle.

Seuls ceux qui optent pour un contrat de bénévole ne reçoivent par définition pas de salaire. Mais il ne s'agit généralement pas d'un stage ou contrat d'expérience, mais plutôt d'une activité désintéressée pour les objectifs de l'association.

II. Remarques du Service public fédéral Sécurité sociale

Vu le temps limité, le Conseil Supérieur des Volontaires se limitera à exprimer ses remarques et suggestions en tant que Direction générale d'une administration, et non au nom du Conseil Supérieur des Volontaires:

- La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (dénommée ci-après loi sur le volontariat) offre un cadre légal cohérent tant aux volontaires qu'aux organisations. La réglementation dispose ce qu'il faut entendre par volontariat, qui peut effectuer du volontariat et quelles organisations peuvent y faire appel. Ici, nous mentionnons encore les définitions utilisées dans la loi sur les volontaires:

1° volontariat : toute activité :

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

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

3° organisation : toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires (étant entendu que, par association de fait, il y a lieu d'entendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association.)

- Grâce à cette réglementation, les organisations de volontaires, les volontaires et les administrations disposent d'un cadre de référence clair, et elle prévoit une meilleure protection et reconnaissance de la contribution du volontariat à la société;

- La loi sur le volontariat a été édictée pour protéger les volontaires: cette protection a lieu en premier lieu par une obligation d'information et d'assurance. Il ressort des contacts avec les inspections sociale et fiscale que peu d'infractions ont été constatées et que celles-ci sont limitées et exceptionnelles;
- Il y a une différence claire entre le fait d'effectuer du volontariat (volontairement, de manière désintéressée, sans rémunération, au service de la collectivité) et toutes les autres formes d'activités non régulières notamment les stages dans le cadre de l'expérience professionnelle, les services à la communauté, les stages scolaires, les stages à l'étranger, les stages en entreprise. D'éventuels abus ou un usage dénaturé de la loi sur le volontariat doivent être sévèrement abordés et sanctionnés. La liste apportée par le FEJ comporte principalement des organisations qui se focalisent sur l'emploi et la formation, et non pas sur les activités de bénévolat;
- En cas d'abus ou d'irrégularités, ces intéressés peuvent toujours s'adresser aux autorités publiques compétentes, notamment la Direction du Contrôle des Lois Sociales, les services d'inspection de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS).

III. Remarques de l'Autorité flamande (Région et Communauté)

L'Autorité flamande reconnaît l'utilité de la création d'un cadre minimal au sein duquel pourraient être regroupés toutes les formes de stage qui ne sont pas repris dans le cadre d'un trajet de formation. Néanmoins, l'Autorité flamande n'est pas convaincue à ce stade que la proposition du FEJ de greffer in concreto ce cadre sur le contrat d'insertion professionnelle soit la mesure la plus effective pour offrir une protection minimale (l'adoption d'une telle mesure est en effet une compétence régionale).

Contrairement au point de vue du FEJ, la répartition des compétences en Belgique est suffisamment claire et ne constitue pas un problème (à ce sujet, une argumentation juridique forte a déjà été fournie).

Les stages dans le cadre d'un trajet de formation ou d'activation pour lesquels l'Autorité flamande est compétente comportent toujours une rémunération minimale correcte (comme déjà argumenté et documenté antérieurement).

En ce qui concerne l'affirmation du FEJ selon laquelle le Service Emploi de la Région flamande (VDAB), promouvrait indirectement des stages non rémunérés (voir point 6 de l'annexe de la réplique du FEJ) : Il s'agit d'un témoignage de quelqu'un qui a, il est vrai, terminé avec succès un stage non rémunéré (où il est possible de conserver l'allocation), et a ainsi donné une nouvelle impulsion à sa carrière. Il s'agit d'un témoignage d'une personne qui sollicitait, et pas d'une prise de position officielle du VDAB quant à la rémunération ou non des stagiaires. En songeant au groupe cible du VDAB, le VDAB se réfère même en fin d'article à la possibilité de poursuivre le paiement de l'allocation de chômage durant le stage. La politique du VDAB en matière de stage ne peut être évaluée que sur la base de formes de stage orientées vers la formation, pour lesquelles l'Autorité flamande est elle-même compétente. Ceci a déjà été intégralement indiqué dans une réponse antérieure. Il en découle que toutes les formes de stage prévoient une rémunération digne.

Enfin, nous voulons également rappeler l'attention portée par la Commission de l'Union européenne aux formes de combinaison travail-apprentissage et aux efforts continus pour mettre cela en place dans les états membres, par exemple: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1233_en.htm,
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above the printed name.

Pour le Royaume de Belgique,

Paul RIETJENS