

19/10/2021

RAP/RCha/BEL/15(2021)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

COMMENTAIRES DU *KINDERRECHTENCOMMISSARIAAT*
ET DU DELEGUE GENERAL AUX DROITS DE L'ENFANT AU
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX SUR LE 15^e
RAPPORT SIMPLIFIÉ DU GOUVERNEMENT BELGE
Concernant la réclamation :

**Association pour la protection des enfants (APPROACH)
Ltd c. Belgique, réclamation n° 98/2013**

Enregistrés par le Secrétariat le 30 juin 2021

CYCLE 2020



20 août 2021

Objet : Commentaires sur le rapport de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, du Kinderrechtencommissariaat et du Délégué général aux Droits de l'Enfant au Comité européen des droits sociaux sur le 15^{ème} rapport de la Belgique sur l'application de la Charte sociale européenne

1. Commentaires sur les remarques générales sur la ratification de la Charte sociale européenne par la Belgique

Réaction de la Communauté germanophone

Concernant l'article 27.3 de la Charte : responsabilités familiales

À la page 5 du rapport IFDH il est écrit : « La Région wallonne prohibe toutefois depuis 2019 toute forme de discrimination fondée sur les responsabilités familiales, et la législation prévoit bien certaines formes de protection fondée sur la maternité ou, désormais, la paternité. »

Le décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination a été adapté par le décret programme 2016 du 22 février 2016 de la Communauté germanophone et prévoit désormais également la parentalité comme critères protégés. Cela pourrait être ajouté comme information. Voici l'extrait du décret programme 2016 du 22 février 2016 de la Communauté germanophone :

Art. 72. L'article 1er du décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit :

" Le présent décret sert à transposer partiellement la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE. "

Art. 73. Dans l'article 2, 3^o, du même décret, les mots "la parentalité" sont insérés entre les mots "maternité," et "ou encore".

Art. 74. Dans l'article 3, 1^o, du même décret, les mots "la parentalité" sont insérés entre les mots "maternité," et "ou".

Une observation critique de notre département de droit du travail et des études juridiques

Concernant l'article 27.3 de la Charte : responsabilités familiales

En Belgique, le fait d'avoir des responsabilités familiales ne constitue pas un motif de protection distinct dans la législation anti-discrimination fédérale. Et dans le droit national belge, il n'existe pas de règle formelle stipulant que les responsabilités familiales en tant que telles ne peuvent constituer un motif valable de licenciement.

Indépendamment de la question de savoir ce que signifie exactement "responsabilité familiale", ce qui précède ne signifie pas qu'un employeur en Belgique pourrait simplement licencier quelqu'un au seul motif qu'il a une famille ou une responsabilité familiale.

Il existe en effet des mécanismes de protection plus généraux qui peuvent également concerner cette situation et auxquels le rapport IFDH ne fait référence qu'en passant ou très brièvement.

D'une part, il existe une règle générale interdisant à l'employeur les abus de droit lors de la notification du licenciement, ainsi qu'une règle sanctionnant le licenciement abusif d'un ouvrier par une indemnité supplémentaire (le licenciement abusif est le licenciement qui n'est pas lié à la compétence ou au comportement de l'ouvrier ou qui n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise).

D'autre part, dans le secteur privé, la CCT n° 109 est également applicable. Cette CCT accorde aux travailleurs licenciés le droit de connaître les raisons de leur licenciement par écrit et elle prévoit une indemnisation spécifique en cas de licenciement manifestement déraisonnable, c'est-à-dire le licenciement d'un travailleur qui a été engagé pour une période indéterminée, qui est basé sur des raisons qui ne sont pas liées à l'aptitude ou au comportement du travailleur ou qui ne sont pas fondées sur les nécessités relatives au fonctionnement de l'entreprise, de l'institution ou du service et qui n'auraient jamais été décidées par un employeur normal et raisonnable.

En outre, une protection spécifique contre le licenciement s'applique également lorsqu'un travailleur prend un congé de maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption, un congé parental d'accueil, un congé parental, un congé pour soins palliatifs ou un congé d'assistance sociale. Dans ces cas, la législation prévoit que l'employeur ne peut prendre aucune mesure mettant fin au contrat de travail pour des raisons liées à la prise de ce congé. C'est à l'employeur de prouver de manière irrésistible que les motifs du licenciement ne sont en aucun cas liés au congé pris par le travailleur. Si l'employeur ne le fait pas, il devra verser au travailleur une compensation supplémentaire.

2. Commentaires sur les remarques sur la réclamation n°98/2013 Association pour la protection des enfants Ltd. C. Belgique du 20 janvier 2015.

Réaction de la cellule stratégique du ministre de la Justice

Il n'y a actuellement pas de projet de loi pour régler la question, à défaut de consensus sur la manière de la régler. Il y a par contre des initiatives parlementaires que nous suivrons.