



mars 2023

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

BELGIQUE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Belgique, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 2 mars 2004. L'échéance pour remettre le 16^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Belgique l'a présenté le 23 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Belgique de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2014).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires soumis conjointement par les organisations syndicales belges (CGSLB, CSC, FGTB) sur le 16^e rapport ont été enregistrés le 17 juillet 2022. En outre, les commentaires soumis conjointement par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Conseil central de surveillance pénitentiaire, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre fédéral migration (Myria) et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale sur le 16^e rapport ont été enregistrés le 20 juillet 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La Belgique a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la Belgique concernent 23 situations et sont les suivantes :

– 12 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§5, 6§1, 6§3, 6§4, 21, 22, 29 ;

– 3 conclusions de non-conformité : articles 2§3, 4§3, 4§4.

En ce qui concerne les 8 autres situations, régies par les articles 2§1, 4§1, 4§2, 5, 6§2, 26§1, 26§2, 28, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Belgique de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Belgique traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et dans les commentaires des syndicats belges (CSC, CGSLB et FGTB) et de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, le Service de lutte contre la pauvreté, l'insécurité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria, et le Conseil central de contrôle des prisons (rapport alternatif).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Belgique était conforme à l'article 2§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique que les dispositions légales principales relatives à la durée du travail sont prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Durant la période de référence, ces dispositions ont fait l'objet de certaines modifications à la suite de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. Elles ont apporté des ajustements aux règles en matière de durée du travail dans les domaines suivants : horaires flexibles ; heures supplémentaires volontaires ; limite interne du temps de travail ; limite (européenne) du temps de travail ; extension du quota *plus minus conto* ; horaires flottants.

Le rapport dresse en outre la liste d'un certain nombre de mesures adoptées en exécution des dispositions de la loi du 16 mars 1971 relatives à la durée du travail concernant les secteurs des constructions métallique, mécanique et électrique, du commerce alimentaire, de l'industrie textile, de l'aviation et de la poste.

Il indique que les principes en matière de durée hebdomadaire et journalière du travail ainsi que les périodes de repos sont fixés dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qu'ils n'ont pas changé pendant la période de référence.

Le Comité note que le rapport ne fournit aucune information sur les mesures d'exécution et les dispositifs de contrôle, ni sur les statistiques concernant les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, ni sur les sanctions imposées. Il réitère donc sa demande d'informations.

Dans leurs commentaires, les syndicats belges (CSC, CGSLB et FGTB) indiquent que la loi du 5 mars 2017 sur le travail agile a introduit une flexibilisation poussée des horaires et du temps de travail. Aussi, l'introduction d'un système d'heures supplémentaires volontaires rend la réglementation du temps encore plus complexe, confuse et difficile à contrôler. Par ailleurs, certains travailleurs, tels que les médecins, les dentistes, les cadres et les employés ayant des postes de confiance, ainsi que les employés de maison, sont exclus des dispositions de la loi sur le travail relatives à la limitation du temps de travail. Enfin, la Belgique ne parvient pas à rendre obligatoire l'enregistrement du temps de travail.

Le rapport alternatif s'inquiète également de l'introduction des heures supplémentaires volontaires et de l'absence d'obligation d'enregistrer le temps de travail. Il s'alarme aussi des heures de travail du personnel médical, des personnes occupant des postes de confiance ou de direction, des travailleurs domestiques et du personnel pénitentiaire.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa conclusion précédente, le Comité s'est enquis de la réglementation applicable au régime des astreintes et a demandé si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2014).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

Le rapport indique que la législation belge du travail ne prévoit pas la possibilité de conclure des contrats « zéro heures ».

En ce qui concerne la question des temps de garde (ou service d'astreinte), la jurisprudence interne admet largement la distinction suivante entre le temps de garde passé au sein de l'entreprise, en général considéré comme du temps de travail, et le temps de garde passé « à domicile », durant lequel le travailleur, sans être présent sur son lieu de travail, doit être disponible pour répondre à un appel professionnel. En dehors des prestations de travail effectives, ce dernier type ne constitue pas en principe du temps de travail. Dans ce cas, plus l'employeur exige de la part de son employé d'être disponible lors de l'astreinte à domicile, plus l'on se rapproche d'une qualification du titre de temps de travail. Les cours et tribunaux belges du travail apprécient le degré de liberté octroyé au travailleur à partir de plusieurs éléments, tels que la possibilité de refuser de donner suite à un appel professionnel reçu pendant le temps d'astreinte ; la manière dont le travailleur peut être joint (Gsm ou appareil fixe) ; le nombre de travailleurs amenés à être d'astreinte simultanément ; le temps durant lequel le travailleur doit donner suite à l'appel professionnel ; la fréquence des rappels, etc.

Le rapport alternatif indique que la rémunération des périodes considérées comme du temps de travail devrait être clarifiée lorsque les conventions collectives sont muettes sur la question.

Le Comité rappelle que l'assimilation d'une période d'astreinte à une période de repos, dans sa totalité, porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, requête n°149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §61). Le Comité demande si les périodes d'astreinte sont systématiquement considérées comme des périodes non travaillées et demande qu'un cadre juridique soit mis en place concernant le temps d'astreinte et les périodes considérées comme du temps de travail ou des périodes de repos. Il réserve entretemps sa position sur ce point.

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que les mesures suivantes ont été prises durant la période de pandémie pour atténuer les effets négatifs en matière de conditions de travail équitables : l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques (qui est passé à 220 heures pendant les deuxième et quatrième trimestres de 2020 et pendant les trois premiers trimestres de 2021). Cependant, la limite de 48 heures par semaine en moyenne, calculées sur une période de quatre mois, ne peut pas être dépassée. Par ailleurs, les prestations de travail ne peuvent pas non plus dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine.

Le rapport indique par ailleurs que la réduction temporaire de la durée du travail a été introduite dans le cadre de la pandémie de covid-19. L'objectif de cette mesure était de faciliter la redistribution du travail dans les entreprises en difficulté ou en restructuration du fait de la crise du coronavirus afin d'éviter les licenciements. Cette mesure s'appliquait pendant toute la durée de la période de reconnaissance, qui devait commencer au plus tôt le 1^{er} mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

En outre, le rapport déclare que des mesures ont été prises afin de rendre le télétravail obligatoire dans toutes les entreprises des secteurs non essentiels, pour toutes les fonctions pour lesquelles cela est possible. Il a ensuite été recommandé dans les entreprises où le télétravail était envisageable. Cette mesure est entrée en vigueur le 18 mars 2020 et est restée en place jusqu'au 27 juin 2021. Les parents ont également pu prendre un congé parental « corona », qui offrait la possibilité aux travailleurs en service depuis au moins un mois de réduire leurs prestations jusqu'à un mi-temps ou à 4/5ème temps, moyennant l'accord de leur employeur, en vue de prendre soin de leur enfant ou d'un enfant placé de moins de 12 ans (de moins de 21 ans pour un enfant handicapé) pendant l'épidémie de covid-19. Le congé parental « corona » pouvait être pris dans la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 septembre 2020. De même, le chômage temporaire était possible pour les travailleurs lorsque leurs enfants ne pouvaient plus fréquenter la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour personnes handicapées. Cette mesure est restée en vigueur du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2021. Enfin, les employeurs ont pu convenir avec leurs salariés d'une interruption temporaire partielle de carrière afin de limiter les licenciements ; cette mesure a pu commencer au plus tôt le 1^{er} juillet 2020 et la durée totale ne pouvait pas dépasser six mois. Elle devait se situer dans la période de reconnaissance de l'employeur comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le début de cette période devant être déclaré entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Le rapport alternatif indique que les emplois précaires se prêtent généralement mal au télétravail et que la crise de la Covid-19 a rendu plus difficile l'accès aux services de garde d'enfants pour les plus vulnérables, les personnes dont les salaires sont les plus bas étant financièrement moins à même de prendre un congé parental compte tenu de la baisse de revenus qu'il entraîne.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte (Conclusions 2014), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Le Comité prend note des mesures d'exécution adoptées pendant la période de référence, à savoir : Arrêtés royaux du 2017, 2018 et 2020 rendant obligatoire les décisions de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant relative au remplacement des jours fériés en 2018, 2019 et 2021 ; Arrêté royal du 18 octobre 2017 rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire de la construction relative au remplacement du jour férié du 11 novembre 2018.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des jours fériés payés.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2010), le Comité avait considéré que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'avaient pas le droit de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus. Il note que la législation pertinente sur ce point n'a pas changé. Toutefois, le rapport indique qu'un projet de loi et un projet d'arrêté royal ont été soumis aux partenaires sociaux et aux services de la Commission européenne dans le but de procéder aux modifications dans un avenir proche, de sorte que la législation belge en matière de congés payés annuels soit conforme à l'article 2§3 de la Charte. Le Comité demande à être informé de la suite donnée à ces projets de loi. Entretemps, il maintient sa conclusion de non-conformité au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que suite à la crise sanitaire, les jours non travaillés en raison de la pandémie ont été assimilés pour le calcul du nombre de jours de vacances et du double pécule de vacances. Selon le rapport, les travailleurs ne subissent aucun désavantage s'ils ont été contraints d'arrêter de travailler pour cette raison. Cette législation garantit au travailleur salarié un congé payé de quatre semaines et un double pécule de vacances complet. En outre, des mesures de compensation ont été prévues tant pour les caisses de vacances (ouvriers) que pour les employeurs individuels (employés) afin de garantir le paiement du pécule de vacances.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et dans les commentaires soumis conjointement par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria, et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Le Comité note, d'après les commentaires susmentionnés, que certaines catégories de travailleurs, comme ceux qui occupent des « emplois flexibles », les travailleurs occasionnels dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie, ou les travailleurs agricoles saisonniers, sont informés oralement de leurs conditions d'emploi lors de leur recrutement, une pratique considérée comme contraire à l'article 2§6 de la Charte. Le Comité demande des informations dans le prochain rapport concernant la pratique alléguée consistant à fournir à certaines catégories de travailleurs des informations orales, et non écrites, concernant leurs conditions d'emploi.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et dans les commentaires soumis conjointement par des syndicats belges (la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)), et par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria, et le Conseil central de surveillance pénitentiaire, respectivement.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Le rapport note que la loi sur le travail de 1971 a été modifiée en 2017 en ajoutant tous les services logistiques et auxiliaires liés au commerce électronique à la liste des activités où le travail de nuit était autorisé. Les amendements ultérieurs adoptés au cours de l'année 2017 ont précisé que le travail de nuit pouvait être introduit dans les entreprises engagées dans le commerce électronique avec l'accord d'un seul syndicat représentatif, plutôt que de tous. Les commentaires des tiers considèrent que les amendements relatifs au travail de nuit dans le secteur du commerce électronique ont contourné les procédures de consultation régulières, en violation de l'article 2§7 de la Charte. Le Comité note en outre que l'Organisation internationale du travail (OIT) a récemment invité le Gouvernement belge à organiser des consultations avec les parties concernées afin d'évaluer les effets de la dérogation aux règles de la négociation collective introduite pour le commerce électronique en ce qui concerne le travail de nuit, et de déterminer les mesures éventuelles à prendre à cet égard (Demande directe (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)) - adoptée en 2020, publiée à la 109e session de la Conférence internationale du travail (CIT) (2021)). Le Comité rappelle que les mesures qui tiennent compte de la nature particulière du travail de nuit doivent inclure entre autres une consultation régulière des représentants des travailleurs sur le recours au travail de nuit, les conditions dans lesquelles il est effectué et les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2018, Estonie). Il demande donc si les représentants des travailleurs sont régulièrement consultés sur le recours au travail de nuit, les conditions dans lesquelles il est effectué, et pour des informations sur les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit, à la lumière des amendements susmentionnés concernant le travail de nuit dans le secteur du commerce électronique.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et dans les commentaires des syndicats belges (CSC, CGSLB and FGTB).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Belgique était conforme à la Charte.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur les salaires minimums bruts et nets, les salaires moyens et leur évolution au cours de la période de référence. Il a aussi demandé quelle était la proportion de travailleurs concernés par le salaire minimum ou rémunérés à un salaire inférieur.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte s'agissant des salaires minimums des travailleurs adultes, étant donné que le salaire minimum net le plus bas représentait environ 61 % du salaire moyen net pour une personne seule travaillant à temps plein. Il relève que selon la convention collective de travail n° 43/15, le montant de base a été fixé à 1 625 € en 2020. Il avait précédemment noté que des réductions d'impôts et de cotisations sociales s'appliquaient aux salaires les plus bas, de sorte que le salaire minimum net, en se fondant sur la méthode de calcul utilisée dans la conclusion précédente, correspond à 1 365 €. Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, qu'en 2020 les salaires annuels s'établissaient à 50 312 € bruts et à 30 539 € nets (2 544 € par mois). Constatant que le montant de base représente désormais 53 % du salaire moyen, il demande que le prochain rapport fournisse des indications précises prouvant que le salaire le plus bas est suffisant pour assurer aux travailleurs un niveau de vie décent même s'il est inférieur au seuil de 60 %. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

A cet égard, le Comité note dans les commentaires des organisations syndicales (CSC, CGSLB et FGTB) que malgré les augmentations de la productivité et du pouvoir d'achat, les salaires en Belgique n'ont pas été augmentés en termes réels depuis 2008. Le Comité note également des commentaires de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, du Service de lutte contre la pauvreté, l'insécurité et l'exclusion sociale, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria, et du Conseil central de suivi que le salaire minimum en Belgique est en soi insuffisant pour assurer à tous les types de famille un niveau de vie décent, s'il n'est pas complété de manière adéquate par d'autres avantages sociaux, ce qui n'est pas toujours le cas.

Le Comité avait précédemment constaté (Conclusions 2014) que les revenus minimums moyens prévus par la convention collective de travail n° 50 étaient inférieurs à la moitié du salaire moyen national. Partant, il avait considéré que les salaires moyens minima versés aux jeunes travailleurs de moins de 21 ans ne constituaient pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte. Il relève dans le rapport du Comité gouvernemental (GC(2015)22) que le salaire minimum mensuel n'est plus réduit pour les jeunes travailleurs depuis le 1^{er} janvier 2015. Toutefois, des salaires minorés par rapport au salaire mensuel minimum continuent de s'appliquer aux étudiants, dans les proportions suivantes : ceux âgés de 20 ans reçoivent 94 % du salaire minimum, et ceux âgés de 19 ans 88 %. Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité demande que le prochain indique si cette

réduction de la rémunération minimale pour les étudiants est toujours en vigueur. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Il ressort du rapport que la possibilité de conclure des contrats « zéro heure » n'existe pas en Belgique. En ce qui concerne les travailleurs de plateforme ou « à la demande », ces travailleurs n'ont pas de statut particulier. Ils sont soit indépendants, soit salariés.

En ce qui concerne le travail transfrontalier et le détachement de travailleurs, l'article 5 de la loi belge du 5 mars 2002 prévoit que l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter les conditions de travail, de rémunération et d'emploi qui sont prévues par un ensemble de dispositions légales, réglementaires (lois et arrêtés royaux) et conventionnelles sanctionnées pénalement. Ainsi, les travailleurs étrangers occupés en Belgique sont payés de la même manière que les travailleurs belges selon les barèmes prévus par les secteurs.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Le Comité note, d'après les observations de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, du Service de lutte contre la pauvreté, l'insécurité et l'exclusion sociale, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria, et du Conseil central de suivi, que la plupart des travailleurs de plateforme travaillent dans le cadre du régime dit de l'économie collaborative, dans lequel le salaire horaire minimum n'est pas nécessairement garanti et qui ne permet pas de se constituer des droits en matière de sécurité sociale.

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant le congé parental pendant la pandémie. Les estimations indiquent qu'en 2020, quelque 69 millions d'euros supplémentaires ont été consacrés au congé parental par rapport aux dépenses ordinaires.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi dans quelle proportion les travailleurs concernés étaient couverts par ces dispositifs.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et dans les commentaires des syndicats belges (CSC, CGSLB and FGTB).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensateur pour les heures supplémentaires était insuffisant dans le service public (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensateur pour les heures supplémentaires était insuffisant dans le service public (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que les dispositions légales générales relatives aux sursalaires en cas de prestations d'heures supplémentaires sont contenues dans l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette disposition a été modifiée par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. L'arrêté royal du 23 mars 2017 a été adopté, il modifie l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.

Le rapport indique que pour les agents statutaires et contractuels travaillant dans la fonction publique administrative fédérale, une allocation pour travail supplémentaire a été introduite par l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, en application de l'article 8, paragraphe 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Cela a permis de rémunérer les heures supplémentaires au lieu d'une récupération en cas de circonstances imprévues nécessitant une action urgente.

Dans leurs observations, les syndicats belges déclarent que les personnes occupant des postes de confiance et des postes de direction sont exclues de la loi sur le travail en ce qui concerne les heures supplémentaires.

Le Comité demande des précisions sur le montant de la rémunération des heures supplémentaires dans le secteur public visant à remplacer le repos compensateur, ainsi que sur la durée du repos compensateur lorsque le travailleur choisit cette option. Dans l'intervalle, le Comité réserve sa position sur ce point.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

En réponse, le rapport indique que le contingent de base d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prester est porté à 220 heures pendant le deuxième et le quatrième trimestre de l'année 2020 et pendant les trois premiers trimestres de l'année 2021 pour les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Les heures supplémentaires volontaires effectuées dans le cadre de cette augmentation de la limite ne sont cependant pas considérées comme du travail supplémentaire au sens de l'article 29 de la loi de 1971 sur le travail. Ces heures supplémentaires ne donnaient donc pas droit à un sursalaire.

Le rapport indique qu'il n'y a pas eu de modification de la durée de travail dans le secteur médical.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique. Le Comité prend également note des commentaires soumis par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria, et le Conseil Central de surveillance des pénitentiaire.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la Belgique était conforme à l'article 4§3 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). En outre, le Comité avait conclu dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique n° 124/2016 (§182) qu'il y avait violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations dans la pratique n'était pas satisfaite.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Recours effectifs

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016, Article 20 ; Conclusions 2014, Article 4§3), le Comité a demandé des informations sur les indemnités accordées dans des affaires de discrimination fondée sur le genre. Il a également demandé quelles étaient les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

En réponse, le rapport indique que la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (« loi genre ») vise à transposer la directive 2006/54CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. La loi prévoit des mécanismes de protection dans le domaine des relations de travail, qui incluent la rémunération. Un recours effectif est organisé pour les victimes, notamment via une procédure de redressement par injonction.

Le rapport indique que les travailleurs et travailleuses sont protégé(e)s contre les rétorsions. La victime de discrimination peut demander réparation de son préjudice. Selon le rapport, l'indemnisation correspond, au choix de la victime, au dommage réellement subi ou à une

somme forfaitaire. L'indemnité forfaitaire équivaut à 6 mois ou à 3 mois de rémunération brute. A cet égard, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé UWE c. Belgique n° 124/2016 (§§ 152-153), où il a également noté que les victimes de discrimination sont protégées contre les licenciements par repréailles et qu'il n'existe pas de plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés à la suite de plaintes pour discrimination fondée sur le sexe. Il a considéré que l'obligation d'assurer l'accès à des recours effectifs était respectée.

Transparence salariale et comparaison des emplois

En ce qui concerne les *systèmes d'évaluation et de comparaison des emplois et la transparence des rémunérations*, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective UWE c. Belgique n° 124/2016 (§181), où il a noté qu'il n'existait pas de dispositions légales établissant des paramètres de comparaison permettant de déterminer la valeur égale d'un travail lorsque celui-ci est effectué par des hommes et des femmes ; qu'il n'existait pas de garantie dans la pratique pour le principe de la transparence des rémunérations dans le secteur privé ; et qu'il existait certaines lacunes dans les systèmes de classification des emplois. En conséquence, le Comité a considéré que l'obligation de reconnaître et de respecter le principe de transparence des rémunérations dans la pratique n'était pas respectée.

Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023. Entretemps, il constate que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation de reconnaître et de respecter le principe de transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas respectée.

En outre, le Comité fait référence à la Recommandation émise à la suite de la réclamation collective de Groupe européen des femmes diplômées des universités c. Belgique (n° 124/2016), dans laquelle le Comité des Ministres recommande à la Belgique d'adopter des mesures visant à améliorer la transparence des rémunérations en tenant compte de paramètres pour établir la valeur égale du travail effectué, tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail.

Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale

A titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre hommes et femmes pendant la période de référence en Belgique : 5,8 % en 2017, 2018 et en 2019 et 5,3 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 9,4 % en 2011). Il constate que cet écart est inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022).

La Belgique ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique qu'aucune information n'est disponible.

Toutefois, le Comité note, d'après le rapport alternatif, que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes mènera une étude concernant l'impact de la pandémie sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, dont les résultats sont attendus dans le courant de 2022. Le rapport alternatif indique également que les femmes ont davantage utilisé le système du '*corona parental leave*' – c'est-à-dire un nouveau congé parental permettant aux parents de s'occuper de leurs enfants pendant la crise de la covid (de mai à septembre 2020) – que les hommes l'ont fait (59 % contre 41 % en 2020), ce qui indique que les mères

ont plus réduit leurs activités professionnelles plus que les pères afin de faire face à leurs responsabilités accrues en matière de soins résultant de la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas respectée.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et dans les commentaires des syndicats belges (CSC, CGSLB et FGTB).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

En réponse, le rapport indique que suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, et dans le cadre des dispositions relatives à la fin du contrat de travail (articles 32 à 42 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), des délais de préavis ont été mis en place par la loi du 26 décembre 2013, entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014. Celle-ci introduit un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, ainsi que de mesures d'accompagnement. Le rapport indique que lors

des cinq premières années d'ancienneté, le délai de préavis évoluera de façon progressive : d'abord trimestriellement pendant les deux premières années et ensuite annuellement. À cet égard, le Comité prend note des délais de préavis applicables, qui vont d'une semaine pour un licenciement après moins de trois mois d'ancienneté à 15 semaines lorsque le travailleur a de quatre à moins de cinq ans d'ancienneté. Il prend également note que le régime dérogatoire pour certains secteurs n'est plus en application depuis le 1^{er} janvier 2018.

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Au vu des informations figurant dans le rapport, le Comité considère que les délais de préavis mis en place par la loi du 26 décembre 2013 ne sont pas manifestement déraisonnables.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant contienne des informations concernant les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicable dans le secteur des soins de santé ainsi qu'aux agents statutaires et contractuels de la fonction publique (Conclusion 2014). Il a aussi demandé des informations à jour sur les développements intervenus après l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle (Conclusion 2014).

Il ressort du rapport que les agents statutaires du secteur public n'ont pas de délai de préavis. Les délais de préavis fixés par la loi du 3 juillet 1978 s'appliquent de la même manière aux agents contractuels du secteur public qu'aux travailleurs contractuels du secteur des soins de santé puisqu'il n'existe pas de dispositions particulières en matière de préavis pour ceux-ci. Au vu des informations dont il dispose, le Comité considère que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte en ce qui concerne les agents statutaires du secteur public.

Le rapport fait en outre état d'une mesure prise durant la pandémie de covid-19, à savoir la suspension du délai de préavis donné par l'employeur pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure. Le Comité prend note des informations fournies et demande que le prochain rapport indique spécifiquement comment il a été fait usage de cette mesure. Dans le droit fil de sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux, adoptée le 24 mars 2021, le Comité rappelle que les travailleurs précaires et faiblement rémunérés sont particulièrement vulnérables aux effets de la crise sanitaire. Il rappelle en outre que les États parties doivent veiller à ce que ces catégories de travailleurs jouissent de tous les droits liés au travail énoncés dans la Charte, au nombre desquels figure le droit de bénéficier d'un préavis.

Période d'essai

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant indique les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicables au cours de la période d'essai (dont la durée maximale est de quatorze jours pour les ouvriers, six mois pour les employés dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 36 355 € (indexé), et douze mois pour les employés dont le salaire annuel brut est supérieur à ce montant) (Conclusion 2014). Il a aussi demandé des informations à jour sur les développements intervenus après l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle (Conclusion 2014).

En réponse, le rapport indique que les périodes d'essai ont été supprimées en ce qui concerne les contrats de travail des ouvriers et employés à partir du 1^{er} janvier 2014 par la loi du 26 décembre 2013 relative au statut unique. Elles restent cependant applicables pour les contrats de travail étudiant (les trois premiers jours de travail effectifs sont considérés comme période d'essai) et pour les contrats de travail intérimaire (sauf convention contraire, les trois premiers jours sont considérés comme période d'essai). Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

Travailleurs précaires

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations concernant les délais de préavis et/ou les indemnités applicables en cas de rupture de relations de travail atypiques (Conclusion 2014). Il a aussi demandé des informations à jour sur les développements intervenus après l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle (Conclusion 2014).

Le rapport ne contenant pas les informations requises, le Comité réitère sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Belgique est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant indique les délais de préavis et/ou les indemnités applicables aux causes de fin de contrat indépendantes de la volonté des parties (Conclusion 2014).

Dans leurs observations, la CSC, la CGSLB et la FGTB déclarent que la possibilité de résilier un contrat de travail en cas de force majeure, sans préavis ni indemnité, n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte.

Le Comité demande des informations actualisées sur les délais de préavis pour des raisons indépendantes de la volonté des parties.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les agents statutaires du secteur public ne bénéficient pas d'un délai de préavis.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles limites s'appliquaient aux retenues sur salaire lorsque les retenues opérées en vertu de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs entraient en concours avec les saisies autorisées par l'article 1409 alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Le rapport indique que les retenues effectuées en vertu de l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs doivent également respecter les limites de l'article 1409 du Code judiciaire. Autrement dit, toujours selon le rapport, la limite fixée à l'article 1409 du Code judiciaire constitue une limite absolue (100 % des revenus nets supérieurs à 1 344 € par mois ; 40 % des revenus nets compris entre 1 228 € et 1 344 € par mois ; 30 % des revenus nets compris entre 1 113 € et 1 228 € par mois ; 20 % des revenus nets compris entre 1 037 € et 1 113 € par mois ; les revenus inférieurs à 1 037 € ne peuvent en aucun cas être cédés ou saisis).

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité a relevé précédemment (Conclusions 2014) que, selon le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, la jurisprudence admettait la compensation conventionnelle de créances réciproques de l'employeur et du travailleur à condition que

l'accord soit conclu après que le salaire soit devenu exigible. Il a demandé que le prochain fournisse des informations sur ce point.

Le rapport indique à ce sujet que l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs ne s'oppose pas à un accord entre l'employeur et le travailleur par lequel il est convenu de compenser le salaire à verser par une obligation de remboursement de la part du travailleur, pour autant qu'un tel accord soit conclu après que la rémunération soit devenue exigible. En effet, il n'est pas possible pour le travailleur de renoncer à l'avance à des droits fondés sur des dispositions légales impératives. Il convient de noter qu'en cas de compensation, il faut également tenir compte des principes du droit civil (art. 1291 et 1293 du Code civil). En outre, la compensation ne peut avoir lieu que dans les limites de l'article 1409 du Code judiciaire (c'est-à-dire en tenant compte de la partie de la rémunération qui ne peut être saisie comme le prévoient les articles 1409 du Code judiciaire et suivants). Ainsi, le travailleur peut, au moment où sa rémunération est due, conclure un accord avec son employeur par lequel il donne son accord pour compenser certains montants avec sa rémunération. Cela n'est possible qu'avec l'accord exprès du travailleur après que la rémunération soit devenue exigible. La renonciation à un droit est d'interprétation stricte et ne peut être déduite que de faits qui ne se prêtent à aucune autre interprétation (Cass. 25 avril 2005, S.03.0101.N/1 et Cass. 9 novembre 2015, JTT, 2016, n°1236, p. 26.). Par conséquent, la jurisprudence exige souvent que la renonciation soit faite par écrit. Parfois, une renonciation implicite ou tacite aux droits est acceptée (Cass. 9 novembre 2015, JTT, 2016, n°1236, p.26).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique ainsi que des commentaires soumis conjointement par les organisations syndicales CSC, CGSLB et FGTB, et par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, le Service de lutte contre la pauvreté, l'insécurité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Myria) et le Conseil central de contrôle des prisons.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation de la Belgique conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2014).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées, et à la question générale.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, que le rapport fournisse des informations sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité.

Le rapport indique en réponse à la question ciblée que le gouvernement belge ne dispose pas de chiffres officiels concernant l'affiliation syndicale en Belgique et dans les divers secteurs d'activité. Il ajoute que selon les études menées par des institutions scientifiques nationales et internationales, le taux de syndicalisation en Belgique se situe entre 50 et 55 %. Les données fournies par la CSC, la CGSLB et la FGTB le confirment.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que la suppression complète du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'était pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise qu'il n'existe pas, en principe, de travailleurs exclus ni du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux ni du droit d'adhérer à de telles organisations.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment considéré que la situation était conforme sur ce point (Conclusions 2014). Cependant, selon les commentaires soumis par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, le Service de lutte contre la pauvreté, l'insécurité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Myria) et le Conseil central de surveillance pénitentiaire si les travailleurs qui tentent de s'organiser sont protégés par l'interdiction de la non-discrimination fondée sur la conviction syndicale, les syndicats n'ont pas le droit formel d'accéder au lieu de travail pour s'engager dans des pratiques de recrutement – ce qui est particulièrement important dans les entreprises qui ont peu ou pas de membres syndiqués. Le Comité demande quelles mesures, le cas échéant, ont été prises pour faciliter l'accès des syndicats aux lieux de travail.

Représentativité

Le Comité a précédemment considéré que la situation était conforme sur ce point (Conclusions 2014). Il a toutefois demandé quels étaient les droits reconnus aux organisations « non représentatives » (Conclusions 2014).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que la Cour constitutionnelle belge a annulé une disposition visant à introduire une nouvelle catégorie de syndicats dits « représentatifs » (une disposition insérée par la loi du 3 août 2016 dans la loi organique du 23 juillet 1926 concernant la Société Nationale des Chemins de Fer Belges et le personnel des chemins de fer belges). En vertu de cette disposition, seuls ces derniers jouissaient de l'ensemble des prérogatives découlant du statut syndical (notamment appeler à la grève et participer aux élections sociales). Toutefois, selon les observations soumises par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme, le Service de lutte contre la pauvreté, l'insécurité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Myria) et le Conseil central de surveillance pénitentiaire, cette décision est très spécifique au régime de droit du travail de la NMBS-SNCB et ne s'applique pas nécessairement par analogie à l'ensemble du secteur privé. Ainsi, la Cour constitutionnelle s'est expressément référée au fait que les syndicats non représentatifs concernés bénéficiaient auparavant de la possibilité de participer aux élections sociales, ce qui la distingue du secteur privé dans lequel cela n'a jamais été le cas. L'arrêt de la Cour constitutionnelle ne change donc rien à l'exclusion des organisations non représentatives du secteur privé de la participation aux élections sociales ou de l'engagement dans des négociations collectives. Le Comité demande au gouvernement de commenter ce point.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique, des commentaires soumis conjointement par les organisations syndicales (la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)), ainsi que de ceux soumis par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique, ainsi que des commentaires soumis conjointement par les organisations syndicales (la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)), et par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation en Belgique était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2014).

Les commentaires susmentionnés indiquent que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la protection de la compétitivité a été modifiée en 2017 par l'introduction d'une fourchette salariale maximale qui limite fortement les possibilités de négociation collective et ne permet pas réellement d'augmenter les salaires, non seulement au niveau national, mais aussi au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Les commentaires notent que, en raison de ces modifications restrictives, les partenaires sociaux n'ont pas été en mesure de parvenir à un accord lors des négociations collectives qui ont eu lieu au niveau national en 2019 et 2021.

Le Comité se réfère en outre aux conclusions récemment adoptées par le Comité de la liberté syndicale, qui a estimé que les amendements en question entraînaient une restriction importante de la capacité des partenaires sociaux à négocier de manière autonome les niveaux de salaire dans le secteur privé, d'une manière potentiellement incompatible avec les Conventions de l'Organisation internationale du travail no. 98 et 154 (400e rapport du Comité de la liberté syndicale, GB.346/INS/15, 9 novembre 2022, §§ 110-149).

Le Comité prie le Gouvernement de fournir des commentaires sur les dispositions de la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, à la lumière des objections incluses dans les observations tierces susmentionnées et des conclusions du Comité de la liberté syndicale.

Le rapport ne fournissant aucune information pertinente en rapport avec la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne répondant pas à la définition habituelle du travailleur salarié.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que les règlements adoptés le 24 juin 2020 et s'appliquant rétroactivement à partir du début de la pandémie le 1er mars 2020 comprenaient une série de mesures destinées à faciliter le processus de délibération des commissions et sous-commissions mixtes engagées

dans la négociation collective. Le rapport fait notamment référence à des changements concernant l'utilisation des signatures électroniques, l'enregistrement en ligne des conventions collectives, les aménagements en matière de quorum et d'engagement virtuel, et l'accès à des plateformes électroniques sécurisées. Le rapport note que, bien que les commissions et sous-commissions mixtes aient continué à s'engager dans le dialogue social, aucune nouvelle convention collective n'a été conclue pendant la période de référence dans les secteurs d'activité les plus touchés par la pandémie.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Belgique était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique ainsi que des observations présentées par les organisations syndicales belges (CGSLB, CSC, FGTB) et par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Conseil central de surveillance pénitentiaire, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria (Centre fédéral migration) et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, se référant à la décision qu'il avait rendue en 2011 sur le bien-fondé de la réclamation n° 59/2009, Confédération européenne des syndicats (CES), Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) et Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) c. Belgique, le Comité avait considéré que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les restrictions au droit de grève ne respectaient pas les conditions fixées par l'article G de la Charte parce qu'elles n'étaient ni prévues par la loi, ni proportionnées à un des objectifs énoncés à l'article G.

Le Comité avait demandé que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les restrictions au droit de grève fondées sur des décisions judiciaires afin de vérifier la mise en conformité de la situation avec la Charte.

Dans le cadre du suivi de la décision précitée (Constats 2018), le Comité a estimé que les exemples de jurisprudence donnés par les autorités belges démontraient, d'une part, que la jurisprudence belge relative aux piquets de grève était stable, cohérente et prévisible et, d'autre part, que les procédures sur requêtes unilatérales étaient suffisamment encadrées. Le Comité a par conséquent dit que la situation avait été mise en conformité avec la Charte et décidé de mettre fin à l'examen du suivi de la décision.

Dans son rapport, le Gouvernement affirme que le droit de grève est suffisamment garanti par la jurisprudence. Pour illustrer cette affirmation, il se réfère à deux affaires récemment entendues par les tribunaux belges ; elles concernaient des grèves qui s'accompagnaient du blocage d'importants axes de circulation (infraction visée par l'article 406 du Code pénal, entrave méchante à la circulation).

Dans le premier cas (blocage d'une route d'accès à la zone portuaire d'Anvers lors d'une journée nationale de grève en juin 2016), l'un des militants syndicaux a été reconnu coupable d'entrave méchante à la circulation sur la voie publique par le tribunal correctionnel d'Anvers

(qui n'a pas prononcé de sanction). En dernière instance, la Cour de cassation a souligné que l'exercice concret des droits fondamentaux (qui n'étaient pas en cause) peut être soumis à des conditions et à des limitations, notamment lorsqu'il s'agit de la violation d'une disposition pénale légale qui concerne davantage que les nuisances ordinaires pouvant résulter d'un mouvement de grève, e.g. délits d'entrave méchante à la circulation, vol, possession illégale d'arme, incendie criminel ou prise d'otages (Cass. (2^e k.) AR P.19.0804.N, 7 janvier 2020 (B. P. V)). Dans le second cas (grève accompagnée d'un barrage routier au viaduc de Herstal sur l'autoroute E40), 17 militants syndicaux ont été condamnés par le tribunal correctionnel de Liège pour infractions à l'article 406 du Code pénal. Saisie de cette affaire, la Cour de cassation s'est prononcée en mars 2022 (hors période de référence).

S'agissant des services minimaux ou essentiels, le Gouvernement indique que depuis 2017, un certain nombre de législations ont été introduites pour mettre en œuvre/préciser la continuité du service en cas de grève, par exemple la loi du 29 novembre 2017 modifiant la loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des chemins de fer belges et la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire.

Pour les organisations syndicales, l'évolution jurisprudentielle en matière de limitation du droit de grève et du droit de mener des actions collectives est particulièrement inquiétante. A cet égard, elles mentionnent que dans l'affaire du blocage du pont de Cheratte (barrage routier au viaduc de Herstal), la cour d'appel de Liège a requalifié les faits (entrave à la circulation qui rend la circulation dangereuse) et augmenté les montants des amendes prononcées en première instance (jugement du 19 octobre 2021, hors période de référence).

Les organisations syndicales indiquent en outre que, suite à la décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n° 59/2009, la pratique des « requêtes unilatérales » limitant l'exercice du droit de grève semble être moins fréquemment utilisée. Elles déplorent toutefois que le recours à cette procédure persiste ; à titre d'exemple, elles citent la décision du président du tribunal de première instance de Louvain ayant fait droit à une requête unilatérale datée du 4 décembre 2019 de mettre fin à une grève (décision qui a cependant été annulée par ce tribunal le 19 décembre 2019).

Enfin, les organisations syndicales confirment que le recours au service minimum progresse en Belgique dans plusieurs secteurs (transport ferroviaire en 2017 et services pénitentiaires en 2019).

A la lumière de l'ensemble des éléments qui précèdent, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Droit de grève des membres de la police

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que durant la pandémie les autorités belges n'ont pas pris de mesures spécifiques supplémentaire pour garantir le droit de grève.

Les organisations syndicales mentionnent que dans le cadre de la pandémie, la Belgique a adopté un certain nombre de mesures qui ont eu pour effet de restreindre le droit des travailleurs de mener des actions revendicatives. Ainsi, les rassemblements/manifestations ont été totalement interdits du 13 mars au 1^{er} juillet 2020 par l'arrêté ministériel du 13 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus covid-19. Ils ont à nouveau été autorisés à compter du 1^{er} juillet 2020 mais sous conditions (nombre de participants et respect de la distanciation sociale). Dans la pratique, des sanctions administratives ont été imposées par les autorités communales à des militants syndicaux dans le cadre d'actions revendicatives pacifiques durant la pandémie.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique. Il prend également note des informations contenues dans les commentaires de la CSC, de la CGSLB et de la FGTB, ainsi que de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, du Conseil central de surveillance pénitentiaire, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de Myria et du Service de la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a estimé que la situation de la Belgique était conforme à l'article 21 de la Charte. Il limitera donc son analyse aux réponses apportées par les autorités à la question ciblée concernant les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation.

Le Comité relève dans le rapport qu'en vue des élections sociales de 2020, les lois de 1948, de 1996 et de 2007 relatives aux élections sociales, à l'organisation de l'économie et au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ont été modifiées. Il demande que le prochain rapport précise si ces modifications ont eu une incidence sur le droit des travailleurs à l'information et à la consultation.

Le Comité relève par ailleurs dans les commentaires formulés conjointement par les organisations syndicales belges (CSC, CGSLB et FGTB) que le premier confinement a considérablement perturbé les élections sociales. Il prend également note de l'information selon laquelle, dans le cadre de l'« accord sur le travail » prévu, le gouvernement aurait l'intention d'autoriser certaines entreprises à introduire le travail de nuit sans consultation préalable des travailleurs ou négociation avec leurs syndicats. Ils devront seulement être « impliqués », ce qui n'est pas la même chose qu'une consultation ou une négociation. En outre, l'employeur aura également la possibilité de modifier le règlement de travail sans suivre la procédure normalement requise pour une telle modification, qui nécessite l'accord des représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise. Le Comité demande que le prochain rapport précise si ces modifications ont été adoptées et si elles sont entrées en vigueur sous la forme présentée par les organisations syndicales.

Le Comité relève également dans les commentaires formulés conjointement par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains et par d'autres organisations qu'un juste équilibre n'est pas ménagé entre le droit à la protection des données à caractère personnel et d'autres droits fondamentaux, tel que le droit à l'information et à la consultation, et que l'actuel manque de clarté entourant l'application de la réglementation peut conduire à d'importantes restrictions du droit des travailleurs à l'information et à la consultation. Cette critique fait référence au refus d'accorder aux syndicats l'accès à certaines données touchant à l'identité des travailleurs d'une entreprise, sous prétexte de respecter le Règlement général sur la protection des données. Ce règlement interdit le traitement des données à caractère personnel sauf pour plusieurs motifs légaux explicites, à savoir, notamment, lorsqu'il est effectué avec le consentement du propriétaire des données ou dans le cadre d'une mission

d'intérêt public. Les syndicats peuvent faire valoir qu'ils accomplissent une mission d'intérêt public, mais cette exception ne se prête pas aisément au contexte des élections sociales, et un tel argument peut rester à l'interprétation de l'employeur, ce qui lui laisse toute liberté d'accepter ou de refuser la demande. Or, sans ces informations, les syndicats auraient des difficultés considérables à informer et à consulter les travailleurs qu'ils entendent représenter. Les organisations syndicales présentent également des exemples de pratiques inadéquates consistant à ne pas communiquer certaines données concernant les travailleurs sur la base des dispositions contestées. Le Comité demande que le prochain rapport revienne sur cette observation.

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a notamment demandé que les autorités fassent spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que les élections sociales de 2020 ont été contrecarrées par la crise du coronavirus et suspendues collectivement en mars 2020 par la loi du 4 mai 2020. La procédure a été reprise fin septembre 2020 et les élections sociales ont eu lieu du 16 au 29 novembre 2020.

À la suite du scrutin de novembre 2020, de nombreux organes de participation, nouveaux ou renouvelés, ont été mis en place. Offrant une base importante de concertation sociale, ils constituent un moyen de relever les défis difficiles auxquels sont confrontées de nombreuses entreprises en raison de la crise du coronavirus. Plus précisément, ces organes de concertation permettent de garantir que les travailleurs soient informés, régulièrement ou en temps opportun et de manière compréhensible, de la situation économique et financière de l'entreprise et qu'ils soient, par l'intermédiaire de leurs représentants, consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement leurs intérêts. Cette consultation porte notamment sur les décisions qui auront des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Au sein de ces organes de concertation sont également abordées les questions relatives aux nouvelles formes de travail développées lors de la crise du coronavirus, comme le télétravail structurel. Afin d'assurer la continuité de ce dialogue social au niveau de l'entreprise malgré le contexte sanitaire, le Service public fédéral de l'emploi autorise l'organisation des réunions des organes de participation sous forme numérique (Skype, Teams, Zoom, vidéoconférences, ...) dans le respect des modalités prévues par le règlement intérieur de l'organe.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 21 de la Charte.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique. Il note également les informations contenues dans les observations de la CSC, de la CGSLB et de la FGTB, ainsi que de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, du Conseil central de surveillance pénitentiaire, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de Myria et du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Le Comité renvoie également aux commentaires formulés par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains et par les organisations syndicales concernant l'organisation des services sociaux et socio-culturels, selon lesquels la diversité de ces avantages et l'absence d'études systématiques ou statistiques font qu'il est difficile pour les organisations syndicales de présenter des informations complètes sur l'organisation de ces services. Selon les commentaires, compte tenu du rôle important que jouent ces services dans le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, l'État devrait renforcer ses efforts pour fournir des informations précises et détaillées sur cette question. Ils attirent l'attention sur le fait que ces informations ont aussi été demandées par le Comité, mais qu'elles n'ont, à leur avis, pas été entièrement fournies. Le Comité demande que le prochain rapport revienne sur ces observations.

Le Comité prend également note des critiques formulées par les organisations syndicales, selon lesquelles il n'existe pas de mécanisme juridique spécifique permettant de s'opposer à un employeur qui adopte un règlement ou s'abstient illégalement d'appliquer une politique sans avoir obtenu l'avis favorable du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Les organisations syndicales soulignent que le refus de suivre les recommandations du CPPT serait difficile à contester devant les juridictions du travail, dès lors que ces avis consultatifs ne sont pas juridiquement contraignants pour l'employeur. Cette situation est, selon ces dernières, particulièrement problématique en cas de litige portant sur les élections sociales ou le licenciement d'un représentant des travailleurs. Le Comité demande que le prochain rapport revienne sur cette observation.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique qu'un guide générique pour lutter contre la propagation de la covid-19 au travail a été rédigé par les pouvoirs publics en collaboration avec les partenaires sociaux du

Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Le Comité note cependant qu'il concerne davantage les mesures de distanciation sociale que les mesures visant à garantir le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021 dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris de nouvelles dimensions et une nouvelle importance dans la crise de covid-19. Les syndicats et les organisations d'employeurs devraient être consultés à tous les niveaux sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme et pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, y compris au niveau de l'industrie/du secteur et au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et des commentaires soumis conjointement par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre fédéral migration (Myria) et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Belgique était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Il ressort du rapport que l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (qui a remplacé celui du 17 mai 2007) a encore amélioré la prévention des risques psychosociaux au travail et mieux défini le rôle des *conseillers en prévention aspects psychosociaux* et des *personnes de confiance*. Le rapport indique aussi que le conseiller en prévention aspects psychosociaux (obligatoire pour tout employeur) et les personnes de confiance (non obligatoires) exercent désormais leurs missions vis-à-vis de l'ensemble des risques psychosociaux (c.-à-d. tant les comportements de violence et de harcèlement au travail que le stress, le burn-out et les conflits liés au travail).

Le rapport fournit en outre des informations détaillées sur les mesures préventives prises pendant la période de référence. Il indique que le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a été mis à jour pour donner une explication détaillée de la législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail. Il explique en outre que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale continue de gérer les réseaux pour les conseillers en prévention et les personnes de confiance qui leur permettent d'échanger leurs expériences dans le traitement des demandes d'intervention formelles et informelles (dont celles pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail) et de partager des bonnes pratiques, sous la supervision et la coordination d'un animateur. Le rapport donne des exemples d'actions de formation et de sensibilisation organisées au cours de la période de référence.

Le rapport donne plusieurs exemples d'outils spécifiques développés au cours de la période de référence, parmi lesquels : i) des documents types destinés à aider les personnes de confiance et les conseillers en prévention lors du traitement d'une demande d'intervention informelle ; ii) un manuel s'adressant aux conseillers en prévention, contenant des explications pratiques pour la rédaction d'un avis dans le cadre d'une intervention formelle ; iii) diverses brochures et un guide de formation à destination des managers de proximité et des formateurs et iv) une série de vidéos qui peuvent être utiles lors de formations pour expliquer les risques psychosociaux, la réglementation, permettre des exercices pratiques grâce à des cas illustrés, etc.

Le Comité rappelle que l'article 26§1 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il demande dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés, le cas échéant, sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Le Comité relève dans les commentaires soumis par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains et d'autres organismes dans le cadre du présent cycle que selon une enquête réalisée en 2020-2021 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 9 % des femmes et 4 % des hommes ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. La même enquête a montré que les jeunes travailleurs (tous sexes confondus) de moins de 25 ans étaient plus susceptibles d'avoir subi un harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours de l'année antérieure. Il est également apparu que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est particulièrement prévalent dans les secteurs où les travailleurs sont en contact avec les clients, ou dans lesquels les femmes sont souvent surreprésentées, comme les soins et l'éducation.

Le Comité relève en outre, dans les mêmes commentaires, que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia, a attiré l'attention sur la vulnérabilité spécifique des personnes handicapées, qui ont davantage de risques d'être victimes de harcèlement au travail. Unia s'inquiète aussi de la situation particulièrement vulnérable des femmes handicapées sur le marché du travail, notamment dans les ateliers protégés où elles sont sous-représentées.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures préventives prises pour protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel, notamment en ce qui concerne les jeunes travailleurs de moins de 25 ans, les personnes qui travaillent souvent avec des clients, celles qui travaillent dans des secteurs où les femmes sont souvent représentées, comme les soins et l'éducation, et les femmes handicapées.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que la législation relative au bien-être des travailleurs a été codifiée en 2017 : le Code du bien-être au travail comprend désormais (presque) tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que l'arrêté du 10 avril 2014 (titre 3 [Prévention des risques psychosociaux au travail] du livre I^{er} [Principes généraux] du Code du bien-être au travail).

Dommmages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le rapport indique que la victime de harcèlement peut réclamer à l'auteur des faits soit une indemnisation qui correspond au dommage réellement subi (à charge pour elle de prouver l'étendue de son dommage et le lien de causalité entre le comportement et le dommage), soit une indemnisation forfaitaire qui la dispense d'apporter ces preuves. Cette indemnisation forfaitaire s'élève à un montant correspondant à trois mois de rémunération brute de la victime (pour laquelle un seuil est défini). Il est augmenté à six mois lorsque les conduites sont liées à un critère de discrimination, présentent un caractère de gravité ou lorsque l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime.

Le Comité note, d'après le rapport 2021 sur la non-discrimination (Belgique) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'il n'existe pas en Belgique de montant maximal d'indemnisation en tant que

tel, mais que la victime est en droit de choisir la somme forfaitaire fixée par la loi plutôt que de demander des dommages et intérêts calculés sur la base de la perte « effective ». En matière d'emploi, l'indemnité forfaitaire équivaut à six mois de rémunération, réduits à trois mois si l'employeur démontre que la mesure litigieuse aurait été adoptée de toute façon, même en l'absence de l'élément discriminatoire. Le même rapport indique qu'aucune information n'est disponible quant au montant moyen des indemnités accordées aux victimes de discrimination.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations relatives à la jurisprudence pertinente, notamment en ce qui concerne les dommages et intérêts effectivement accordés aux victimes de harcèlement sexuel.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations à jour sur la jurisprudence pertinente en matière de harcèlement sexuel et des précisions sur le point de savoir si une réintégration est possible lorsque le salarié a été poussé à démissionner en raison du harcèlement sexuel (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité note que, d'après les commentaires soumis par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains et d'autres organismes, la loi sur le bien-être au travail prévoit bien la possibilité que le salarié licencié demande sa réintégration (§ 3), mais que la sanction applicable en cas de refus de l'employeur consiste en une indemnisation équivalente à six mois de rémunération brute ou en une indemnisation du dommage réellement subi par la victime – qui, dans ce cas, doit prouver l'étendue du dommage (§ 4). Les mêmes commentaires indiquent qu'en vertu de la législation du travail belge, la réintégration ne peut pas être ordonnée. Il est en effet considéré que chacune des parties est en droit de mettre fin unilatéralement au contrat.

Le Comité demande que le prochain rapport précise si le droit de réintégration est garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs liés au harcèlement sexuel. Il souligne que dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que d'après les statistiques des rapports annuels des services externes pour la prévention et la protection au travail, les demandes d'intervention psychosociale pour harcèlement ou burn-out au travail sont restées stables durant la période de pandémie. Il indique en outre que conformément à la législation relative au bien-être, pour éviter des conséquences dommageables à la santé physique et psychique des travailleurs, chaque employeur a dû prendre en compte, dans sa politique de prévention, les risques spécifiques auxquels les travailleurs étaient confrontés du fait de la situation de pandémie. Des mesures de prévention spécifiques ont pu être mises en œuvre par l'employeur, avec l'assistance des services de prévention.

Selon le rapport, les autorités ne sont pas en possession d'informations sur les éventuelles mesures prises dans les secteurs spécifiques des travailleurs de nuit, travailleurs à domicile, employés de maison, employés de magasin ou personnel médical.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique et des commentaires soumis conjointement par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre fédéral migration (Myria) et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note qu'il s'agit du premier rapport soumis par la Belgique au titre de l'article 26§2 de la Charte.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées. D'une manière générale, le Comité appréciera la conformité de la situation nationale aux prescriptions de l'article 26§2 de la Charte.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport indique qu'en vertu de la législation nationale, l'employeur doit intégrer la prévention des comportements abusifs dans sa politique en matière de bien-être des travailleurs : entre autres, réaliser une analyse des risques a priori qui intègre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, sur base de laquelle il met en œuvre des mesures de prévention qui doivent être régulièrement évaluées. Pour améliorer la prévention des comportements ayant pour origine des tiers, l'employeur fait tenir un registre dans lequel les travailleurs peuvent indiquer qu'ils estiment avoir été victimes de harcèlement moral ou sexuel de la part d'un tiers à l'entreprise. Les modifications apportées à la loi fédérale du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être au travail) en 2007 et en 2014 ont défini plus précisément les obligations de l'employeur en matière de prévention, en coopération avec des conseils spécialisés en prévention et un réseau de personnes de confiance.

Le rapport fournit en outre des informations détaillées sur les mesures préventives prises pendant la période de référence. Il indique que le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a été mis à jour pour donner une explication détaillée de la législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail. Il explique en outre que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale continue de gérer les réseaux pour les conseillers en prévention et les personnes de confiance qui leur permettent d'échanger leurs expériences dans le traitement des demandes d'intervention formelles et informelles (dont celles pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail) et de partager des bonnes pratiques, sous la supervision et la coordination d'un animateur. Le rapport donne des exemples d'actions de formation et de sensibilisation organisées au cours de la période de référence.

Le rapport donne plusieurs exemples d'outils spécifiques développés au cours de la période de référence, parmi lesquels : i) des documents types destinés à aider les personnes de confiance et les conseillers en prévention lors du traitement d'une demande d'intervention informelle ; ii) un manuel s'adressant aux conseillers en prévention, contenant des explications pratiques pour la rédaction d'un avis dans le cadre d'une intervention formelle ;

iii) diverses brochures et un guide de formation à destination des managers de proximité et des formateurs et iv) une série de vidéos qui peuvent être utiles lors de formations pour expliquer les risques psychosociaux, la réglementation, permettre des exercices pratiques grâce à des cas illustrés, etc.

Le Comité rappelle que l'article 26§2 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il demande dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés, le cas échéant, sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Le Comité note que, d'après les commentaires soumis par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains et d'autres organismes, même si un cadre juridique relativement solide est en place, le harcèlement au travail reste répandu en Belgique. Selon les résultats d'une enquête, entre 14,2 % et 18,6 % des travailleurs ont été confrontés au harcèlement (non sexuel) au travail en 2021.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures préventives prises pour protéger les travailleurs contre le harcèlement moral (psychologique) et sur les éventuelles dispositions adoptées pour garantir le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que le harcèlement moral au travail était défini en ces termes dans la loi fédérale du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être au travail) : « *Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.* »

Le rapport indique en outre que la législation relative au bien-être des travailleurs a été codifiée en 2017 : le Code du bien-être au travail comprend désormais (presque) tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que l'arrêté du 10 avril 2014 (titre 3 [Prévention des risques psychosociaux au travail] du livre I^{er} [Principes généraux] du Code du bien-être au travail).

Le rapport indique que le chapitre V bis de la loi sur le bien-être, telle que modifiée, expose la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il explique que le dispositif légal mis en place pour la protection et la prévention du harcèlement moral au travail est similaire à celui prévu pour la prévention du harcèlement sexuel. La loi sur le bien-être au travail impose à l'employeur de prendre des mesures en vue de prévenir tout acte préjudiciable ou d'en atténuer les conséquences et de mettre en place une procédure interne (comprenant un volet informel et un volet formel). Elle favorise aussi, de manière subsidiaire, l'accès des victimes aux procédures de plaintes externes (dénonciation des faits devant l'Inspection ou le tribunal du travail). Elle offre aussi la possibilité de saisir le ministère public (auditeur du travail) ou de déposer une plainte avec constitution de partie civile auprès d'un juge d'instruction en vue d'engager une procédure pénale contre l'auteur présumé des faits de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, ou contre l'employeur pour non-respect des obligations découlant de la loi sur le bien-être au travail.

S'agissant de la responsabilité de l'employeur, le Comité rappelle que la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée en cas de harcèlement impliquant des salariés dont il est responsable, ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne extérieure à l'entreprise (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) en est la victime ou l'auteur (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité demande si la responsabilité de l'employeur peut être engagée : i) du fait des agissements de ses salariés et ii) lorsque le harcèlement moral (psychologique) a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

S'agissant de la charge de la preuve, le Comité relève, dans le rapport 2021 sur la non-discrimination (Belgique) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'en Belgique, le droit interne prévoit, au niveau fédéral comme au niveau régional, un aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les procédures civiles.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour relatives à la jurisprudence pertinente, notamment en ce qui concerne les dommages et intérêts effectivement accordés aux victimes de harcèlement moral (psychologique).

Dommages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le rapport indique que la victime de harcèlement peut réclamer à l'auteur des faits soit une indemnisation qui correspond soit au dommage réellement subi (à charge pour elle de prouver l'étendue de son dommage et le lien de causalité entre le comportement et le dommage), soit une indemnisation forfaitaire qui la dispense d'apporter ces preuves. Cette indemnisation forfaitaire s'élève à un montant correspondant à trois mois de rémunération brute de la victime (pour laquelle un seuil est défini). Il est augmenté à six mois lorsque les conduites sont liées à un critère de discrimination, présentent un caractère de gravité ou lorsque l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime.

Le Comité note, d'après le rapport 2021 sur la non-discrimination (Belgique) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'il n'existe pas en Belgique de montant maximal d'indemnisation en tant que tel, mais que la victime est en droit de choisir la somme forfaitaire fixée par la loi plutôt que de demander des dommages et intérêts calculés sur la base de la perte « effective ». En matière d'emploi, l'indemnité forfaitaire équivaut à six mois de rémunération, réduits à trois mois si l'employeur démontre que la mesure litigieuse aurait été adoptée de toute façon, même en l'absence de l'élément discriminatoire. Le même rapport indique qu'aucune information n'est disponible quant au montant moyen des indemnités accordées aux victimes de discrimination.

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et dissuasif pour l'employeur. De surcroît, le droit à la réintégration dans leurs postes de travail doit être garanti aux personnes concernées, lorsqu'elles ont été injustement licenciées ou poussées à la démission pour des raisons liées au harcèlement. Le Comité demande si toutes les victimes de harcèlement moral (psychologique) sont en droit d'être réintégrées, y compris lorsque le salarié a été poussé à la démission pour des raisons liées au harcèlement.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (psychologique). Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que d'après les statistiques des rapports annuels des services externes pour la prévention et la protection au travail, les demandes d'intervention psychosociale pour harcèlement ou burn-out au travail sont restées stables durant la période de pandémie. Il indique en outre que conformément à la législation relative au bien-être, pour éviter des conséquences dommageables à la santé physique et psychique des travailleurs, chaque employeur a dû prendre en compte, dans sa politique de prévention, les risques spécifiques auxquels les travailleurs étaient confrontés du fait de la situation de pandémie. Des mesures de prévention spécifiques ont pu être mises en œuvre par l'employeur, avec l'assistance des services de prévention.

La situation de pandémie a pu confronter des travailleurs de première ligne à davantage de violence physique ou psychique de la part de tiers (p. ex. vis-à-vis du personnel médical, des travailleurs devant faire respecter les mesures de protection, de la part de travailleurs refusant de respecter ces mesures, etc.). Le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne ont été soumis à un risque accru de stress qui peut être à l'origine de comportements abusifs. Selon un rapport d'un service externe de prévention et de protection au travail, d'autres formes de harcèlement sont apparues : certaines personnes sont ciblées parce qu'elles ont des valeurs et des normes différentes concernant les mesures prises ; des conflits naissent du fait de l'incompréhension mutuelle entre les personnes qui peuvent/veulent ou non faire du télétravail.

Selon le rapport, les autorités ne sont pas en possession d'informations sur les éventuelles mesures prises dans les secteurs spécifiques des travailleurs de nuit, travailleurs à domicile, employés de maison, employés de magasin ou personnel médical.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Belgique.

Le Comité rappelle que la Belgique a ratifié l'article 28 de la Charte en juin 2015. C'est la première fois que le Comité examinera la mise en œuvre de l'article 28 de la Charte en Belgique.

Le Comité rappelle également qu'aucune question ciblée n'a été posée en rapport avec l'article 28 de la Charte.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité rappelle que l'article 28 de la Charte garantit le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et à certaines facilités. Il complète l'article 5, qui reconnaît, entre autres, un droit similaire aux représentants syndicaux (Conclusions 2003, Bulgarie). La protection devrait couvrir l'interdiction de licenciement au motif de la qualité de représentant des travailleurs et la protection contre les préjudices dans l'emploi autres que le licenciement. La protection accordée aux représentants des travailleurs devrait s'étendre sur une période allant au-delà du mandat. À cette fin, la protection accordée aux travailleurs doit être prolongée pendant une période raisonnable après la fin effective de leur mandat.

Le rapport indique que, conformément à la loi du 19 mars 1991 (loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel), l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement à la relation de travail d'un représentant des travailleurs protégé. Selon le rapport, les représentants des travailleurs, ainsi que les candidats aux élections sociales, ne peuvent être licenciés que pour un motif grave ou pour des raisons économiques ou techniques. Le Comité demande davantage d'informations sur l'application de ces critères dans la pratique, et sur l'existence d'une interprétation limitative de ces critères devant les tribunaux du travail.

Selon le rapport, en cas de licenciement illégal, le représentant des travailleurs a droit à une indemnité dont le montant correspond à la rémunération actuelle pendant une période qui varie de deux à quatre ans, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. En outre, si l'employeur ne répond pas favorablement à une demande de réintégration, il est également redevable d'une indemnité équivalente à la rémunération restante jusqu'à la fin du mandat.

Le rapport indique en outre que les représentants syndicaux bénéficient également d'une protection contre le licenciement. En vertu de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1997 relative au statut des représentants syndicaux, ces derniers ne peuvent être licenciés pour des raisons liées à l'exercice de leur mandat. En outre, l'employeur qui envisage de licencier un représentant syndical doit suivre une procédure précise décrite dans la convention collective de travail n° 5. En cas de licenciement irrégulier, l'employeur est tenu de verser au représentant syndical une indemnité correspondant à une année de rémunération.

Dans leurs commentaires concernant le 16^e rapport national présenté par la Belgique, l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme et d'autres, indiquent que si, en Belgique, il existe une protection contre le licenciement pour les représentants des travailleurs dans le secteur privé, les représentants dans le secteur public ne bénéficient que d'une protection minimale. Les commentaires indiquent à cet égard que si l'arrêté royal du 28 septembre 1984 (applicable dans le secteur public) prévoit une certaine protection contre le licenciement pour les représentants des travailleurs statutaires, les représentants des travailleurs contractuels (dans le secteur public) ne bénéficient pas de la même protection (Selon le site officiel développé et maintenu par la Chancellerie du Premier ministre et le Service public fédéral Stratégie et Appui (BOSA) (belgium.be), dans le cas de l'emploi statutaire, le personnel est nommé sur une base permanente et ses conditions de travail sont régies par un ensemble de textes définissant le statut. Dans le cas d'un emploi contractuel, le

personnel est nommé sur la base d'un contrat de travail, pour une durée déterminée ou indéterminée). Le Comité demande des informations détaillées et actualisées sur la protection accordée aux représentants des travailleurs dans le secteur public, concernant tant les employés contractuels que statutaires.

En outre, selon les commentaires, bien que l'arrêté royal du 28 septembre 1984 dispose que le licenciement des représentants des travailleurs doit être précédé d'une audition et d'une consultation préalables du Comité supérieur de concertation, le non-respect de cette procédure n'est assorti d'aucune sanction. En outre, en cas d'avis négatif du Comité supérieur de concertation concernant le licenciement d'un représentant des travailleurs, l'employeur n'a que l'obligation d'indiquer simplement les raisons du licenciement du représentant des travailleurs.

Les commentaires indiquent également que l'arrêté royal ne prévoit aucune forme d'indemnisation spécifique pour le licenciement illégal d'un représentant des travailleurs. Dans le secteur public, un représentant des travailleurs licencié par une autorité publique peut tout au plus demander une indemnisation pour discrimination fondée sur les activités syndicales, ou pour licenciement abusif ou manifestement déraisonnable.

Quant aux voies de recours dont disposent les représentants des travailleurs pour leur permettre de contester leur licenciement, les commentaires indiquent que, s'agissant des représentants des travailleurs contractuels dans le secteur public, la charge de la preuve incombe à l'employé contractuel qui doit démontrer, en cas de litige concernant son licenciement, l'existence d'un lien entre son licenciement et son activité de représentant des travailleurs.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'information sur la question de savoir si la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement est prolongée pendant une période raisonnable après la fin effective du mandat de représentant des travailleurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à cet égard.

En ce qui concerne l'indemnisation, le Comité note dans le rapport qu'en cas de licenciement illégal dans le secteur privé, le représentant des travailleurs a droit à une indemnisation d'un montant correspondant à la rémunération pendant une période de deux à quatre ans. Si l'employeur ne répond pas favorablement à une demande de réintégration, le représentant des travailleurs a droit à une indemnité équivalente à la rémunération restante jusqu'à la fin de son mandat. Concernant les représentants syndicaux, il est indiqué dans le rapport que la limite supérieure de l'indemnisation est d'un an de rémunération. Le Comité note également, d'après les observations des tiers, que la législation ne prévoit aucune indemnisation pour le licenciement injustifié des représentants des travailleurs dans le secteur public et que l'employé concerné ne peut demander une indemnisation que pour une discrimination fondée sur des activités syndicales.

Le Comité rappelle qu'en vertu de la Charte, les employés licenciés sans raison valable doivent bénéficier d'une indemnisation adéquate ou de toute autre mesure appropriée. Par conséquent, les systèmes d'indemnisation devraient prévoir le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'instance d'appel. L'indemnisation devrait être à un niveau suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et couvrir le préjudice subi par le salarié (Conclusions 2016, Finlande). Le Comité a également estimé que tout plafond d'indemnisation susceptible d'empêcher que les dommages et intérêts soient proportionnés au préjudice subi et suffisamment dissuasifs est en principe, contraire à la Charte. Toutefois, si un tel plafond est fixé pour l'indemnisation du préjudice pécuniaire, la victime doit pouvoir demander réparation du préjudice non pécuniaire par d'autres voies juridiques (par exemple, la législation anti-discrimination) (Conclusions 2012, Andorre, articles 1§2, et 24, Conclusions 2011 Déclaration d'interprétation articles 8§2 et 27§3).

Le Comité a constaté, par exemple, que le plafonnement général, en Finlande, de l'indemnisation équivalente à 24 mois de salaire peut donner lieu à des situations où l'indemnisation accordée n'est pas proportionnelle au préjudice subi (Conclusions 2016, Finlande).

Afin d'avoir une image claire de la situation, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la question de savoir si l'indemnisation qui peut être accordée pour une discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat est plafonnée. Il demande également des informations sur les facteurs qui peuvent être pris en compte par les tribunaux pour déterminer le montant de l'indemnisation pour une telle discrimination. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse ces informations pour les représentants des travailleurs des secteurs privé et public séparément.

Le Comité souhaite en outre savoir à qui incombe la charge de la preuve en cas de procédure judiciaire concernant le licenciement d'un représentant des travailleurs. Le Comité demande que cette information couvre les représentants contractuels et statutaires des travailleurs dans le secteur public et les représentants des travailleurs dans le secteur privé. Il demande également des informations sur les sanctions prévues pour les employeurs en cas de licenciement d'un représentant des travailleurs ou d'un syndicat en violation de la législation nationale. Il demande en outre des éclaircissements sur la question de savoir si les représentants des travailleurs licenciés illégalement ont le droit de demander leur réintégration.

Dans l'attente de la réception des informations demandées, le Comité réserve sa position à cet égard.

Le Comité rappelle que la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats devrait également couvrir l'interdiction des préjudices dans l'emploi autres que le licenciement (Conclusions 2003, France), ce qui peut impliquer, par exemple, le refus de certains avantages, de possibilités de formation, de promotions ou de transferts, la discrimination lors de la délivrance de licenciements ou de l'attribution d'options de retraite, le fait d'être soumis à une réduction des équipes ou toute autre raillerie ou abus. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Selon le rapport, les services et activités des représentants des travailleurs sont considérés comme du temps de travail effectif et ils ont droit à leur rémunération normale pour les heures consacrées aux réunions du comité d'entreprise, même si celles-ci se tiennent en dehors de leurs heures de travail. Par ailleurs, outre les frais de déplacement "domicile-lieu de travail" qui sont en principe à la charge du travailleur, les frais de déplacement supplémentaires pour l'exercice du mandat de représentant des travailleurs sont à la charge de l'employeur. Si le déplacement a lieu pendant les heures normales de travail, le temps consacré à ce déplacement doit être considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel. Les représentants des travailleurs ont le droit de participer, sans perte de rémunération, à des cours ou séminaires visant à améliorer leurs connaissances économiques, sociales et techniques relatives à leur mission, à des moments coïncidant avec leurs heures normales de travail.

Le rapport indique en outre que les frais de fonctionnement des comités d'entreprise sont à la charge de l'employeur et que ce dernier doit fournir l'infrastructure nécessaire au bon déroulement des réunions (y compris les locaux et le matériel) (Convention collective de travail n° 9 du 19 mars 1972 et Convention collective de travail n° 6 du 30 juin 1971).

Covid-19

Selon le rapport, la procédure pour les élections sociales de 2020, qui avait débuté en décembre 2019, a été suspendue en mars 2020 en raison de la pandémie. Dans ce contexte, une attention particulière a été accordée au maintien de la protection contre le licenciement, tant pour les candidats aux élections de 2020, que pour les membres actuels des comités d'entreprise. En outre, les mesures nécessaires ont été prises pour que les représentants des travailleurs puissent continuer à exercer leurs missions, malgré les conditions difficiles dues à la pandémie.

Les observations des tiers indiquent que, dans son rapport annuel 2020, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (un service public indépendant pour la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances) a signalé qu'il avait reçu plusieurs réclamations de représentants des travailleurs concernant le chômage temporaire pour " force majeure due à la pandémie de corona ou à la guerre en Ukraine ". La particularité de cette mesure est qu'elle permet à l'employeur de sélectionner spécifiquement les travailleurs ou les catégories de travailleurs qu'il souhaite placer temporairement dans le régime de chômage. Selon les observations des tiers, les rapports reçus par l'UNIA concernent donc des abus de ce système – où le chômage temporaire est détourné de son objectif pour permettre l'éloignement des travailleurs ayant un mandat syndical.

Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations et fournisse des informations sur les mesures prises pour éviter que les régimes de chômage temporaire introduits dans le cadre de Covid-19 ne soient utilisés par les employeurs pour licencier des travailleurs et des représentants syndicaux.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Belgique.

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle de rapports actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique " Droits du travail ").

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation en Belgique était conforme à l'article 29 de la Charte.

Le Comité constate à la lecture du rapport qu'il n'y a pas eu d'évolution de la situation qui avait été précédemment jugée conforme à la Charte.

Dans leurs commentaires concernant le 16e rapport national présenté par la Belgique, les organisations syndicales belges CSC, CGSLB et FGTB indiquent que dans la pratique, le droit à l'information et à la consultation dans le cadre d'un licenciement collectif n'est pas toujours pleinement respecté par les employeurs qui procèdent à des licenciements collectifs. Les employeurs cherchent souvent à clore la phase d'information et de consultation sans fournir toutes les informations requises dans ce contexte. Selon les observations, il n'est pas très difficile pour un employeur bien informé de contourner la législation sur les licenciements collectifs et de passer outre les processus d'information et de consultation.

Les observations critiquent l'inefficacité des mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs ait été remplie. À cet égard, elles affirment que les travailleurs sont souvent obligés de saisir les tribunaux afin d'obtenir un jugement obligeant l'employeur à fournir les informations requises conformément aux dispositions sociales applicables. Selon les observations, le fait de devoir intenter une action en justice pour obtenir les informations requises constituerait un obstacle à la mise en œuvre effective des droits à la consultation et à l'information.

Les observations affirment que le cadre juridique belge en la matière devrait être modifié de manière à améliorer l'effectivité de ces droits dans la pratique, notamment en facilitant l'accès des travailleurs à des recours effectifs et en prévoyant des sanctions suffisamment dissuasives en cas de non-respect de ces droits.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation de l'employeur d'informer les représentants des travailleurs ait été remplie. Il demande également des informations actualisées sur les sanctions applicables dans le cas où l'employeur ne notifie pas, n'informe pas et ne consulte pas sur les licenciements prévus.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Belgique est conforme à l'article 29 de la Charte.

Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, 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 ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.