



15/02/2022

RAP/RCha/BEL/16(2022)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

16e rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne  
soumis par

### **LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE**

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29  
pour la période 01/01/2017 - 31/12/2020

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
15 février 2022

**CYCLE 2022**

ROYAUME DE LA BELGIQUE

# CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

---

## Groupe 3: Droits liés au travail

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29

Période 2017-2020

## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES .....	2
ARTICLE 2 – Droit à des conditions de travail équitable .....	3
Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail.....	3
Paragraphe 2 – Jours fériés payés.....	10
Paragraphe 3 – Droits à des conditions de travail équitables.....	11
Paragraphe 4 - Eliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses .....	12
Paragraphe 5 – Repos hebdomadaire .....	20
Paragraphe 6 – Information sur le contrat de travail.....	22
Paragraphe 7 – Travail de nuit .....	23
ARTICLE 4 – Droit à une rémunération équitable .....	25
Paragraphe 1 – Rémunération décente .....	25
Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires.....	29
Paragraphe 3 – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération.....	32
Paragraphe 4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d’emploi.....	33
Paragraphe 5 – Limitations de retenues sur les salaires.....	36
ARTICLE 5 – Droits syndical .....	38
Activités syndicales.....	38
ARTICLE 6 – Droit de négociation collective.....	43
Paragraphe 1 – Consultation paritaire .....	43
Paragraphe 2 – Procédures de négociation .....	43
Paragraphe 3 – Consultation paritaire .....	46
Paragraphe 4 – Actions collectives.....	46
ARTICLE 21 – Droit à l’information et à la consultation .....	49
ARTICLE 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.....	52
ARTICLE 26 – Droit à la dignité au travail .....	54
ARTICLE 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l’entreprise et facilités à leur accorder .....	61
ARTICLE 29 – Droit à l’information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs .....	64

## ARTICLE 2 – Droit à des conditions de travail équitable

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :*

- 1. 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 permettent ;*
- 2. à prévoir des jours fériés payés ;*
- 3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;*
- 4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;*
- 5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;*
- 6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;*
- 7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.*

### Paragraphe 1 – Durée raisonnable du travail

#### 1. Evolution depuis le dernier rapport

##### 1) Cadre juridique général :

Les dispositions légales principales relative à la durée du travail sont prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail (notamment articles 19 à 29). Les modalités de dérogations aux principes de la durée du travail sont également fixées par cette loi.

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 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/03/05/2017011012/justel>).

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a apporté des ajustements aux règles en matière de durée du travail dans les domaines suivants : 1. horaires flexibles ; 2. heures supplémentaires volontaires ; 3. limite interne du temps de travail ; 4. limite (européenne) du temps de travail ; 5. extension du quota plus minus conto ; 6. horaires flottants.

Plus d'informations sur notre site : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable>.

##### 2) Mesures d'exécution :

Les mesures adoptées en exécution des dispositions de la loi du 16 mars 1971 relatives à la durée du travail durant la période de référence sont listées ci-dessous. Elles sont également consultables sur Justel ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi.pl](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi.pl)) :

- Arrêté royal du 17 juin 2021 modifiant l'arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;
- Arrêté royal du 14 avril 2020 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) ;

- Arrêté royal du 6 mars 2020 relatif à la durée du travail de certains ouvriers ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ;
- Arrêté royal du 17 janvier 2020 relatif à la durée du travail des ouvriers occupés par les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie textile (CP 120) ;
- Arrêté royal du 3 novembre 2019 relatif au repos compensatoire pour les entreprises ressortissantes à la Sous-commission paritaire pour la maintenance technique, l'assistance et la formation dans le secteur de l'aviation (SCP 315.01) ;
- Arrêté royal du 18 octobre 2017 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ;
- Arrêté royal du 18 octobre 2017 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrication métallique et au secteur des entreprises artisanales de fabrication métallique ;
- Arrêté royal du 18 octobre 2017 relatif à la durée du travail de certains ouvriers ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ;
- Arrêté royal du 6 septembre 2017 relatif au repos compensatoire pour les entreprises ressortissantes à la Sous-commission paritaire pour la maintenance technique, l'assistance et la formation dans le secteur de l'aviation (SCP 315.01) ;
- Arrêté royal du 21 juillet 2017 relatif à la durée du travail du personnel occupé à Bpost ;
- Arrêté royal du 23 mars 2017 modifiant l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel ;
- Arrêté ministériel du 3 février 2017 de reconnaissance de la ville de Louvain comme centre touristique en exécution de l'arrêté royal du 9 mai 2007 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques.

## 2. Réponses aux questions de Comité européen des Droits sociaux

*a) Veuillez fournir des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable au travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos, etc.) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Veuillez fournir 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.).*

Les principes en matière de durée du travail hebdomadaire, journalière ainsi que les périodes de repos sont fixés dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Les exceptions sont également fixées dans cette loi.

Plus d'informations sur notre site : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution>.

(+ voir également point 1. Evolution depuis le dernier rapport).

Voir en annexe les informations complémentaires sur les activités des inspections de travail. (Annexe\_TSW\_Infractions durée du travail)

*b) Le Comité souhaite recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que l'activité de l'inspection du travail, et sur les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail ; veuillez fournir des informations sur les constatations (e.g. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.*

Pas d'application.

*c) Veuillez fournir 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.*

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 (service d'astreinte), la jurisprudence interne admet largement la distinction suivante à opérer en matière de temps de garde. Le temps de garde passé au sein de l'entreprise (par exemple, une garde dormante) constitue du temps durant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. Ces services de garde sur le lieu de travail sont en général considérés comme du temps de travail, c'est-à-dire le « *temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur* » (article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971). Il y a peu de contestations à ce sujet. Ainsi, la Cour de cassation a confirmé dans son arrêt du 28 novembre 2016 qu' : « *Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que la qualification de temps de travail, au sens de la directive 2003/88/CE, d'une période de présence du travailleur est fonction de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur et que le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin. L'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 n'appelle pas une autre interprétation* » (Cass. 28 novembre 2016, <http://www.cass.be>, concl. GENICOT, J.; JTT 2017, liv. 1275, 167; Chron. D.S. 2018, liv. 1, 13).

D'autre part, 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, qui, en dehors des prestations de travail effectives, ne constitue en principe pas du temps de travail. Il s'agit toutefois d'examiner le degré de liberté laissé au travailleur dans ce cadre. Au plus l'employeur exige de sa part une certaine disponibilité à l'occasion de la garde à domicile, au plus l'on se rapproche d'une qualification au titre de temps de travail. Les cours et tribunaux du travail apprécient le degré de liberté octroyé au travailleur à partir de plusieurs éléments tels :

- la possibilité de refuser de donner suite à un appel professionnel reçu à l'occasion de la garde;
- la manière dont le travailleur peut être joint (gsm ou appareil fixe);
- le nombre de travailleurs amenés à effectuer la garde simultanément;
- le temps endéans lequel le travailleur doit donner suite à l'appel professionnel;
- la fréquence des rappels...

En ce qui concerne les services de garde à domicile, les juridictions belges tiennent compte, en fait, du degré de liberté dont le travailleur dispose encore pour s'occuper de ses propres affaires pendant la période de garde afin d'apprécier si la garde à domicile doit ou non être considérée comme du temps de travail (récemment: C. Trav.

20 décembre 2019, *JTT*, 2021, p. liv. 1391, 117; C.Trav. Bruxelles 20 janvier 2020, *JTT*, liv. 2021,,p. 1391 affaire à l'origine de l'arrêt CJUE 21 février 2018, C-518/15, (Matzak).

En ce sens, cette jurisprudence belge est conforme aux récents arrêts de la Cour de justice dans ce domaine (CJUE 21 février 2018, C-518/15 (Matzak) ; CJUE 9 mars 2021, C-344/19 (Radiotelevizija Slovenija) ; CJUE 9 mars 2021, C-580/19 (Stadt Offenbach am Main)).

En ce qui concerne la rémunération durant les temps de garde, dans un arrêt du 6 juin 2011 ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)), la Cour de cassation a jugé qu'il ne résulte pas de l'article 6 de la directive 93/104/CE (dont le libellé est identique à celui de l'article 6 de la directive 2003/88/CE) ou des dispositions internes en la matière (art. 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) que « *la rémunération des heures de garde inactive, au cours desquelles le travailleur a l'obligation de répondre aux appels éventuels de l'employeur sans devoir ni se trouver en un lieu précis ni accomplir effectivement ses tâches habituelles de travail, doit être équivalente à celle des heures de travail effectif* ». Cette jurisprudence est suivie par les juges du fond (voir récemment : C. Trav. Bruxelles 6 avril 2016, *JTT*, 2016, 1256, 363 ; C. Trav. Mons du 20 décembre 2019, *JTT*, 2021, 1371, 117 ; C. Trav. Bruxelles, 20 janvier 2020, *JTT*, 2021, 1391, 114).

La rémunération pour les périodes où le travailleur n'est pas appelé peut être d'un montant inférieur à celui prévu pour les prestations de travail effectif. La rémunération des prestations de travail effectif est rémunérée au moins comme les heures normales de travail.

*d) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour en atténuer les effets négatifs. En ce qui concerne plus particulièrement le temps de travail durant la pandémie, veuillez fournir des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social (infirmiers, médecins et autres travailleurs de la santé, travailleurs dans les établissements de soins résidentiels et travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage) ; application de la loi, défense et autres services publics essentiels ; éducation ; transports (y compris les services de transport long courrier, de transport public et de livraison).*

Les mesures suivantes ont été prises durant la période de pandémie pour atténuer les effets négatifs en matière de condition de travail équitables :

- **Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques :**

Le contingent de base d'heures supplémentaires volontaires qu'un travailleur peut prester en vertu de l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est porté à 220 heures pendant le deuxième et quatrième trimestre de 2020 et pendant les trois premiers trimestres de 2021 (janvier à septembre inclus) pour les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux.

Il s'agit des commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, comme mentionné dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, ainsi que des producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.

Cette mesure implique que, pendant les trimestres mentionnés, est d'application un régime de 100 heures supplémentaires volontaires (en tant que contingent de base) + 120 heures supplémentaires volontaires (en tant que contingent additionnel), soit au total 220 heures supplémentaires volontaires. Le chiffre de 220 heures supplémentaires volontaires est donc la limite supérieure.

Un plafond existe toutefois en ce qui concerne la prestation de ces heures supplémentaires : en particulier, la limite supérieure européenne en matière de durée de travail (48 heures par semaine en moyenne, calculées sur

une période de 4 mois) ne peut pas être dépassée (en application de l'article 27, §5 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Par ailleurs, les prestations de travail ne peuvent pas non plus dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine.

Plus d'informations : [Mesures Covid-19 dans le domaine du droit de travail - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Durée : La mesure était en vigueur au cours du deuxième et du quatrième trimestre de 2020, ainsi qu'au cours des trois premiers trimestres de 2021.

Bases légales :

- Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques (article 2 et article 11) ;
- Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 (articles 51-52 et article 58).

- **Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie 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. La réduction temporaire du temps de travail permettait de compenser la diminution des activités de l'entreprise et donc de réduire les coûts salariaux sans recourir à des licenciements.

Base légale : Arrêté royal n°46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs (articles 1 à 3).

Durée : La mesure s'appliquait aux entreprises qui ont été reconnues comme entreprise en difficulté ou entreprise en restructuration et pouvait être appliquée pendant toute la durée de la période de reconnaissance. Toutefois, la période de reconnaissance devait commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Plus d'informations : [Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19 - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

- **Conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs dans les secteurs critiques :**

Cette mesure permettait de conclure des contrats à durée déterminée successifs dans les secteurs critiques sans entraîner la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. La condition est toutefois que chaque contrat à durée déterminée soit conclu pour une durée d'au moins 7 jours.

Cette mesure avait pour objectif d'assurer une réorientation flexible des travailleurs en chômage temporaire vers les secteurs critiques au cours du deuxième trimestre de 2020. Les secteurs critiques sont les entreprises et institutions appartenant aux secteurs cruciaux et aux services essentiels, tels que déterminés dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Il s'agit essentiellement de secteurs nécessaires à la protection des intérêts vitaux de la nation et aux besoins de la population pendant la pandémie du COVID-19.

Bases légales :

- Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques (article 4 et article 11)



- Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 (articles 40-42 et article 58)

Durée : La mesure a été mise en place à partir du deuxième trimestre de 2020 et a ensuite été réintroduite pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021, mais uniquement pour le secteur des soins, l'enseignement et les centres chargés de la recherche des contacts (et à partir du 15 février 2021 également pour les centres de vaccination).

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail>

- **Mise à disposition de travailleurs aux employeurs dans des secteurs critiques :**

Cette mesure permettait aux employeurs de tous les secteurs de mettre leurs travailleurs permanents à la disposition d'un employeur appartenant aux secteurs critiques de manière plus souple. Toutefois, la condition était que le travailleur soit déjà entré en service auprès de son propre employeur avant une certaine date.

L'objectif de cette mesure était d'assurer une réorientation flexible de main-d'œuvre supplémentaire vers les secteurs critiques au cours du deuxième trimestre de 2020. Les secteurs critiques sont les entreprises et institutions appartenant aux secteurs cruciaux et aux services essentiels, tels que déterminés dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Il s'agit essentiellement de secteurs nécessaires à la protection des intérêts vitaux de la nation et aux besoins de la population pendant la pandémie du COVID-19.

Bases légales :

- Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques (article 5 et article 11)
- Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 (article 40, articles 43-44 et article 58).

Durée : La mesure était d'application à partir d'avril 2020 et a été réintroduite pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021, mais uniquement pour la mise à disposition de travailleurs permanents au secteur des soins, l'enseignement et aux centres chargés de la recherche des contacts (et à partir du 15 février 2021 également aux centres de vaccination).

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail>

*e) Le Comité souhaite recevoir des informations générales supplémentaires sur les mesures mises en place en réponse à la pandémie de covid-19 visant à faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail (par exemple, horaires de travail flexibles, télétravail, autres mesures pour les parents qui travaillent lorsque les écoles et les crèches sont fermées, etc.). Veuillez inclure des informations sur les instruments juridiques utilisés pour les mettre en place et sur la durée de ces mesures.*

En plus de mesures présentées au point d), voici les mesures qui ont été prises pendant la pandémie pour faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail :

- **Télétravail :**

Durant la période de pandémie, 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 cela est possible.

Base légale : Arrêté ministériel du 18 mars 2020, remplacé par l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, Moniteur belge du 23 mars 2020.

Durée : Cette mesure est entrée en vigueur le 18 mars 2020 et est restée en place jusqu'au 27 juin 2021.

- **Congé parental corona :**

L'objectif de cette mesure était de permettre une meilleure combinaison entre, d'une part, l'accueil des enfants et, d'autre part, la reprise (partielle) du travail pour les travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19.

La mesure offrait la possibilité aux travailleurs qui sont 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 pendant l'épidémie de COVID-19. Pour ce qui concerne les enfants avec un handicap, la limite d'âge est portée à 21 ans et, dans certaines circonstances spécifiques, elle ne s'applique pas du tout.

Bases légales :

- Arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona
- Arrêté royal n° 45 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures, à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation

Durée : Le congé parental corona pouvait être pris dans la période du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 30 septembre 2020.

Plus d'informations :

- [Congé parental corona | Citoyens | ONEM](#)
- [Congé parental corona - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

- **Chômage temporaire pour force majeure pour les travailleurs lorsqu'il est impossible pour leurs enfants de fréquenter la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour personnes handicapées en raison d'une mesure corona**

L'objectif était de donner aux travailleurs le droit de s'absenter du travail et de demander des allocations de chômage temporaire pour des raisons de force majeure lorsqu'ils doivent se charger de la garde d'un enfant qui ne peut pas aller à la crèche, à l'école ou au centre pour handicapés en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

Base légale : Loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure corona dans les cas où il est impossible pour leur enfant de fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées.

Durée : La mesure était en vigueur du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 31 décembre 2021.

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/chomage-temporaire-pour-force-majeure-pour-les-travailleurs-lorsquil-est-impossible-pour>

- **Le crédit-temps corona**

L'objectif de la mesure était de limiter le nombre de licenciements dans les entreprises en difficulté ou en restructuration du fait de la crise du coronavirus, en permettant à ces employeurs de convenir avec leurs travailleurs une interruption temporaire partielle de carrière (1/5ème ou mi-temps), sans que ces travailleurs ne subissent une perte de revenus trop importante.

Base légale : Arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs (articles 4 à 8).

Durée : Le crédit-temps corona a pu commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2020. La durée totale du crédit-temps corona ne pouvait pas dépasser six mois. La durée totale du crédit-temps corona doit se situer dans la période de reconnaissance de l'employeur comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Le début de cette période de reconnaissance devait se situer entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/le-credit-temps-corona>

*f) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Voir réponse au point c).

## Paragraphe 2 – Jours fériés payés

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Les dispositions légales générales relatives aux jours fériés sont fixées dans la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Il n'y a pas eu d'évolution durant la période de référence.

#### 2) Mesures d'exécution :

Les mesures d'exécution adoptées durant la période de référence sont énumérées ci-après :

- Arrêté royal du 5 septembre 2017 rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant (CP 324) relative au remplacement des jours fériés en 2018 ;
- Arrêté royal rendant du 18 octobre 20217 obligatoire la décision de la Commission paritaire de la construction (CP 124) relative au remplacement du jour férié du 11 novembre 2018 ;
- Arrêté royal du 5 septembre 2018 rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant (CP 324) relative au remplacement des jours fériés en 2019 ;

Arrêté royal du 23 septembre 2020 rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant (CP 324) relative au remplacement des jours fériés en 2021.

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

*a) Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*

Pas d'application.

*b) Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application (conforme).

## Paragraphe 3 – Droits à des conditions de travail équitables

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

La législation belge en matière de vacances prévoit, à l'instar de la Charte sociale européenne, un congé payé annuel d'une durée minimale de quatre semaines.

À la suite de la crise sanitaire, les jours non travaillés en raison de cette pandémie ont été assimilés pour le calcul du nombre de jours de vacances et du double pécule de vacances. Par conséquent, les travailleurs ne subissent aucun désavantage s'ils ont été contraints de cesser de travailler pour cette raison. Cette législation garantit au travailleur salarié un congé payé de 4 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.

### 2. Réponse à la non-conformité

La législation belge prévoit une assimilation pour les 12 premiers mois consécutifs à une maladie ou un accident, de telle sorte que le travailleur salarié conserve l'entièreté de ses droits aux vacances. Le travailleur salarié peut également, lorsque ces événements surviennent avant le début des vacances, prendre ses jours de vacances à un autre moment. Lorsqu'un travailleur salarié tombe malade ou est victime d'un accident durant ses congés, ces jours de vacances ne peuvent toutefois pas être convertis en jours de maladie. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période de vacances et pendant la période d'incapacité de travail pour cause de maladie. Pour le cas où les périodes de congé et de maladie coïncident, la législation belge donne la priorité à la première cause suspensive de l'exécution du contrat de travail.

À la suite de la législation européenne, de la jurisprudence européenne et des commentaires du Comité européen des droits sociaux, des discussions intenses se tiennent régulièrement ces dernières années entre les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail (CNT), afin de régler cette question et de faire en sorte que, en cas de maladie ou d'accident pendant la période de congé annuel, le salarié ait toujours le droit de prendre ses vacances à une date ultérieure. En outre, la possibilité de prendre ses jours de vacances 12 mois après la fin de l'année de vacances, en cas notamment de maladie, d'accident ou de repos de maternité, sera également prévue.

Un projet de loi et un projet d'arrêté royal ont été soumis ces derniers mois aux partenaires sociaux et aux services de la Commission européenne. L'intention est de procéder à ces modifications dans un avenir proche, de sorte que la législation belge en matière de vacances soit toujours conforme à l'article 2, § 3, de la Charte sociale européenne. Compte tenu de la spécificité et de la complexité de la législation belge en matière de vacances, où il est question d'exercice de vacances et d'année de vacances, de tels ajustements nécessitent toutefois des travaux préparatoires et une concertation approfondie entre les différents acteurs.

## Paragraphe 4 - Eliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

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 de travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

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

*a) Le Comité rappelle que les Etats parties à la Charte sont tenus d'éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ainsi que d'appliquer des mesures de compensation aux travailleurs exposés à des risques qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou être suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention ou à défaut de leur application. Ces mesures spécifiques liées à l'organisation du travail (gestion des rythmes de travail, à savoir des périodes de repos journalier, hebdomadaire et annuel) ont pour but d'éviter que les travailleurs soient exposés outre mesure aux risques résiduels inhérents aux activités dangereuses ou insalubres et de préserver la vigilance et la santé psycho-physique des travailleurs.*

Comme vous le constaterez ci-dessous, certains textes reprennent explicitement la mesure d'adaptation des horaires de travail, d'autres utilisent la notion plus large de mesures organisationnelles dont l'adaptation des horaires de travail fait partie. D'autres encore imposent la surveillance de santé des travailleurs soumis à l'exposition, qui peut également aboutir à une adaptation des horaires de travail suite aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail (voir article I.4-33 du code du bien-être au travail et plus spécifiquement le §2, 1° évoquant la mesure de réduction de la durée, de l'intensité et de la fréquence de l'exposition).

## **Livre III Lieux de travail**

### **Section 6 relative aux locaux de repos du titre 1<sup>er</sup>, chapitre VI**

**Art. III.1-60.-** L'employeur met à la disposition des travailleurs un local de repos s'il résulte de l'analyse des risques que, pour certaines fonctions, il est nécessaire que les travailleurs prennent des **pauses de repos** ou si cela résulte de l'application de dispositions spécifiques du code.

Ceci est notamment le cas si:

- 1° les travailleurs sont exposés à des ambiances thermiques qui entraînent des périodes de présence au poste de travail qui sont alternées avec des temps de repos;
- 2° les travailleurs sont exposés au bruit ou aux vibrations;
- 3° les travailleurs effectuent un travail qui entraîne une dépense énergétique supérieure à 410 Watt;
- 4° les travailleurs effectuent un travail qui occasionne une exposition élevée aux risques psychosociaux au travail;
- 5° les travailleurs effectuent un travail qui implique des services de garde;
- 6° le temps de travail réparti sur la journée est interrompu;
- 7° le conseiller en prévention compétent et le Comité le jugent nécessaire.

### **Livre V.- Facteurs d'environnement et agents physiques**

- **Titre 1er .- Ambiances thermiques**

#### **-Chapitre III.- Programme de mesures techniques et organisationnelles**

**Art. V.1-4.- § 1er.** Lorsque les températures régnantes peuvent transgresser, pour des raisons technologiques ou climatiques, les valeurs d'action visées à l'article V.1-3, l'employeur procède préalablement, sur base de l'analyse des risques visée à l'article V.1-1, à l'établissement d'un programme de **mesures techniques et organisationnelles** afin de **prévenir** ou de **limiter** au minimum **l'exposition**, selon le cas, au froid ou à la chaleur et les risques qui en découlent.

Les mesures techniques et organisationnelles visées à l'alinéa 1er se rapportent notamment:

...

5° à **l'adaptation des horaires de travail** ou de l'organisation du travail de sorte que la durée d'exposition du travailleur à la chaleur excessive soit diminuée et, si nécessaire, des périodes de présence au poste de travail soient alternées avec des temps de repos à passer sur place ou dans les locaux de repos, qui répondent aux prescriptions visées à l'article III.1-61 et à l'annexe III.1-1;

L'alternance des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos visés à l'alinéa 2, 5°, est déterminée dans l'ordre suivant:

1° l'employeur qui applique la norme NBN EN ISO 7243, la norme NBN EN ISO 7933 ou la norme NBN EN ISO 9886 est présumé avoir pris des mesures appropriées relatives à l'alternance des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos;

2° si l'employeur ne désire pas appliquer les normes visées au 1°, l'alternance des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos est fixée après avis du conseiller en prévention-médecin du travail et après l'accord préalable des représentants des travailleurs au sein du Comité, ou à défaut, de la délégation syndicale;

3° si l'employeur ne désire pas appliquer les normes visées au 1° et si l'alternance des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos ne peut pas être fixée en application du 2°, cette alternance est fixée conformément aux dispositions d'une convention collective de travail conclue dans la commission paritaire dont relève l'employeur et rendue obligatoire par arrêté royal, pour autant que ces dispositions garantissent une protection comparable à celle déterminée à l'annexe V.1-1;

4° si l'employeur ne désire pas appliquer les normes visées au 1° et si l'alternance des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos ne peut pas être fixée en application du 2° ou 3°, l'employeur applique les dispositions reprises à l'annexe V.1-1.

**Annexe V.1-1** Alternance des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos visée à l'article V.1-4, § 1er, alinéa 3, 4°

Compte tenu des valeurs d'action et de la nature du travail, les temps de repos sont fixés comme suit: ...

Alternance du travail	Valeur de l'indice WBGT			
	Travail léger	Travail mi-lourd	Travail lourd	Travail très lourd
45 min travail - 15 min repos	29,5	27	23	19
30 min travail - 30 min repos	30	28	24,5	21

## **-Chapitre V.- Mesures en cas de chaleur excessive**

### **Section 1ère.- Chaleur excessive d'origine technologique**

**Art. V.1-10.-** Si les mesures prescrites aux articles V.1-8 et V.1-9 ne peuvent pas être prises ou s'avèrent inefficaces, la **durée** de l'exposition à la chaleur est **réduite**.

Cette réduction est opérée en **alternant** des périodes de présence au poste de travail concerné avec des temps de **repos** sur place ou dans des locaux de repos, qui répondent aux prescriptions visées à l'article III.1-61 et à l'annexe III.1-1.

L'alternance des temps de présence au poste de travail et des temps de repos est déterminée conformément aux dispositions de l'article V.1-4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

### **Section 2.- Chaleur excessive d'origine climatologique**

**Art. V.1-11.-** Lorsque les valeurs d'action visées à l'article V.1-3, § 2, alinéa 2 sont transgressées, l'employeur prend les mesures suivantes :

...

2° si le dépassement continue après que le délai mentionné au point 1° est dépassé, l'employeur établit un régime de présence limitée au poste de travail et de temps de **repos** comme prévu à l'article V.1-10, alinéas 2 et 3;

- **Titre 2.- Bruit**

### **Chapitre IV.- Dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition**

**Art. V.2-13.-** En tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source, les risques résultant de l'exposition au bruit sont supprimés à leur source ou réduits au minimum.

La réduction de ces risques se base sur les principes généraux de prévention figurant à l'article 5, § 1<sup>er</sup> de la loi, et prend en considération, notamment:

...

7° la réduction du bruit par une meilleure organisation du travail:

a) **limitation de la durée** et de l'intensité de l'**exposition**;

b) des **horaires** de travail **adaptés**, ainsi que suffisamment de **périodes de repos**.

**Art. V.2-14.-** Sur la base de l'évaluation des risques visée à l'article V.2-6, lorsque les valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action visées à l'article V.2-4, 2° sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de **mesures** techniques et/ou **organisationnelles** visant à réduire au minimum l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures visées à l'article V.2-13.

- **Titre 3.- Vibrations**

#### **Chapitre IV.- Dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition**

**Art. V.3-11.-** En tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source, les risques résultant de l'exposition aux vibrations mécaniques sont supprimés à leur source ou réduits au minimum. La réduction de ces risques se base sur les principes généraux de prévention figurant à l'article 5, § 1<sup>er</sup> de la loi.

**Art. V.3-12.-** Sur la base de l'évaluation des risques visée au chapitre III du présent titre, lorsque les **valeurs** d'exposition journalière déclenchant l'action fixées aux articles V.3-3 et V.3-4 sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de **mesures** techniques et/ou **organisationnelles** visant à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques et les risques qui en résultent, en prenant en considération, notamment:

...

7° la limitation de la durée et de l'intensité de l'exposition;

8° l'organisation convenable des **horaires de travail**, prévoyant suffisamment de périodes de **repos**;

- **Titre 4.- Travaux en milieu hyperbare**

#### **Section 5 relative à la remise au travail du chapitre II**

**Art. V.4-18.-** Le travailleur qui a effectué un travail lourd ou mi-lourd, tel que défini à l'article V.1-1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, sous une pression relative de plus de 1.200 hectopascals, ne peut être réadmis en milieu hyperbare ou chargé d'un travail lourd ou mi-lourd, **dans un délai de 12 heures suivant la fin de** la décompression, que sur autorisation du conseiller en prévention-médecin du travail.

**Art. V.4-19.-** L'employeur est tenu d'accorder à chaque travailleur régulièrement occupé sous une pression absolue dépassant 1.200 hectopascals une **période de repos hebdomadaire ininterrompue de 48 heures**.

**Art. V.4-32.-** L'employeur, en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail, tient compte de la pression maximale subie et de la charge de travail prévue pour fixer la durée maximale de travail en caisson à air comprimé. Le travail en caisson à air comprimé est organisé de telle manière que quelle que soit la méthode de décompression appliquée, **la durée de travail maximale** ne dépasse en aucune circonstance les limites prévues à l'annexe V.4-2

- **Titre 5.- Rayonnements ionisants**

**Art. V.5-3.-** L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs professionnellement exposés ou susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants et qui sont définis et répartis en catégories dans le règlement général rayonnements ionisants, soient obligatoirement soumis à la surveillance de la santé.

- **Titre 6.- Rayonnements optiques artificiels**

#### **Chapitre IV.- Dispositions visant à éviter ou à réduire les risques**

**Art. V.6-10.-** En tenant compte des progrès techniques et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source, les risques résultant de l'exposition à des rayonnements optiques artificiels sont éliminés ou réduits au minimum.

La réduction de ces risques se base sur les principes généraux de prévention figurant à l'article 5, § 1<sup>er</sup> de la loi.

Lorsque l'analyse des risques effectuée conformément à l'article V.6-5 pour les travailleurs exposés à des sources artificielles de rayonnement optique indique la moindre possibilité que les valeurs limites d'exposition peuvent



être dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme comportant des **mesures** techniques et/ou **organisationnelles** destinées à prévenir l'exposition excédant les valeurs limites, tenant compte notamment des éléments suivants:

1° d'autres méthodes de travail nécessitant une exposition moindre aux rayonnements optiques; 2° le choix d'équipements émettant moins de rayonnements optiques, compte tenu du travail à effectuer;

3° des mesures techniques visant à réduire l'émission de rayonnements optiques, y compris, lorsque c'est nécessaire, le recours à des mécanismes de verrouillage, de blindage ou des mécanismes similaires de protection de la santé;

4° des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail, du lieu de travail et des systèmes sur le poste de travail;

5° la conception et l'agencement des lieux et des postes de travail;

**6° la limitation de la durée et du niveau de l'exposition;**

7° la disponibilité d'EPI appropriés;

8° les instructions fournies par le fabricant des équipements conformément à l'arrêté royal du 12 août 2008 concernant la mise sur le marché des machines.

- **Titre 7.- Champs électromagnétiques**

#### **Chapitre IV.— Dispositions visant à éviter ou à réduire les risques**

**Art. V.7-20.-** En tenant compte des progrès techniques et de la disponibilité de mesures de contrôle de la production de champs électromagnétiques à la source, l'employeur prend les mesures nécessaires pour garantir que les risques résultant des champs électromagnétiques sur le lieu de travail soient éliminés ou réduits au minimum.

La réduction des risques résultant de l'exposition à des champs électromagnétiques repose sur les principes généraux de prévention figurant à l'article 5, § 1<sup>er</sup> de la loi.

Sur la base de l'évaluation des risques visée au chapitre III, lorsque les VA (valeurs déclenchant l'action) pertinentes visées au chapitre II et aux annexes V.7-2 et V.7-3 sont **dépassées**, et à moins que l'évaluation effectuée conformément aux articles V.7-13 et V.7-14, ne démontre que les VLE (valeurs limites d'exposition) pertinentes ne sont pas dépassées et que tout risque pour la sécurité peut être exclu, l'employeur établit et met en œuvre un plan d'action qui inclut des **mesures** techniques et/ou **organisationnelles** visant à **empêcher que l'exposition ne dépasse les VLE relatives** aux effets sur la santé et les VLE relatives aux effets sensoriels.

Il y a lieu de tenir compte notamment:

1° d'autres méthodes de travail entraînant une exposition moindre à des champs électromagnétiques;

2° le choix d'équipements émettant des champs électromagnétiques moins intenses, en tenant compte du travail à effectuer;

3° des mesures techniques visant à réduire l'émission de champs électromagnétiques, y compris, lorsque c'est nécessaire, le recours à des mécanismes de verrouillage, de blindage ou à des mécanismes similaires de protection de la santé;

4° des mesures appropriées en matière de délimitation et d'accès tels que des signaux, un étiquetage, un marquage au sol, des barrières, afin de limiter ou de contrôler l'accès;

5° en cas d'exposition à des champs électriques, des mesures et procédures permettant de gérer les décharges d'étincelles et les courants de contact grâce à des moyens techniques et à la formation des travailleurs;

6° des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail, des lieux de travail et des postes de travail;

7° la conception et l'agencement des lieux et postes de travail;

**8° des limitations de la durée et de l'intensité de l'exposition;** et

9° la disponibilité d'EPI appropriés.

### **LIVRE VI.- Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques**

- **Titre 1er .- Agents chimiques**

*Remarque : ce titre 1<sup>er</sup> s'applique tant aux agents chimiques qu'aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques et à l'amiante (vu la définition de l'agent chimique de l'article VI.1-5)*

#### **-Chapitre III.- Mesures de prévention générales**

**Art. VI.1-12.-** Les risques que présente pour la santé et la sécurité des travailleurs une activité impliquant des agents chimiques dangereux sont supprimés ou réduits au minimum:

1° par la conception et l'organisation des méthodes de travail sur le lieu de travail;

2° en prévoyant un matériel adéquat pour les activités impliquant des agents chimiques ainsi que des procédures d'entretien qui protègent la santé et la sécurité des travailleurs au travail;

3° en réduisant au minimum le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés; **4° en réduisant au minimum la durée et l'intensité de l'exposition;**

5° par des mesures d'hygiène appropriées;

6° en réduisant la quantité d'agents chimiques présents sur le lieu de travail au minimum nécessaire pour le type de travail concerné;

7° par des procédures de travail adéquates, notamment des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport sur le lieu de travail des agents chimiques dangereux et des déchets contenant de tels agents;

8° en n'utilisant pas d'emballages pour les substances et mélanges dangereux ayant une présentation ou une dénomination utilisée pour les denrées alimentaires, les aliments pour animaux, les médicaments et les cosmétiques.

#### **-Chapitre IV.- Mesures de prévention spécifiques**

**Art. VI.1-16.-** Pour l'application de l'article VI.1-15, l'employeur a recours à la substitution, c'est-à-dire qu'il évite d'utiliser un agent chimique dangereux en le remplaçant par un agent chimique ou procédé qui, dans les conditions où il est utilisé, n'est pas dangereux ou, selon le cas, est moins dangereux pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Lorsque la nature de l'activité **ne permet pas de supprimer les risques** par substitution, eu égard à l'activité et à l'analyse des risques visée aux articles VI.1-6 à VI.1-10, l'employeur fait en sorte que les risques soient réduits au minimum en appliquant des **mesures de protection et de prévention** en rapport avec l'analyse des risques effectuée en application des articles VI.1-6 à VI.1-10.

Ces mesures consisteront par ordre de priorité:

1° à concevoir des procédés de travail et des mesures techniques appropriés et à utiliser des équipements et du matériel adéquats de manière à éviter ou à réduire le plus possible la libération d'agents chimiques dangereux pouvant présenter des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail;

2° à appliquer des mesures de protection collective à la source du risque, telles qu'une ventilation adéquate, **et des mesures organisationnelles appropriées**;

3° si l'exposition ne peut être empêchée par d'autres moyens, à appliquer des mesures de protection individuelle, y compris un EPI.

**Art. VI.1-17.**- Les mesures visées à l'article VI.1-16 sont complétées par la surveillance de santé conformément au chapitre IX du présent titre, en fonction de la nature du risque.

#### **-Chapitre IX.- Surveillance de la santé**

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour soumettre à une surveillance de la santé appropriée les travailleurs exposés à des agents chimiques dangereux (art VI.1-17 et 37) ; à des activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (art.VI.2-14), à l'amiante (art. VI.3-32 à 35).

- **Titre 2.- Agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques**

**Art. VI.2-14.**- Conformément aux dispositions du livre Ier, titre 4, l'employeur prend les mesures suivantes pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs affectés à des activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques telles que visées à l'article VI.2-3:

- **Titre 3.- Amiante**

#### **- Chapitre VII.- Mesures générales lors de l'exposition à l'amiante**

##### **Section 6.- Mesures techniques générales de prévention**

**Art. VI.3-38.**- § 1er . Sous réserve de l'application du livre VI, titre 2, pour toutes activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à l'amiante pendant leur travail, l'exposition sur le lieu de travail est réduite au minimum et en tout cas maintenue en-dessous de la valeur limite.

L'employeur prend à cet effet les mesures suivantes:

...

§ 2. Préalablement au début des travaux, l'employeur détermine les procédures d'évacuation des déchets. Des mesures sont prises en vue d'empêcher que les déchets d'amiante soient mélangés à d'autres déchets de construction et de démolition. Les déchets sont, le plus rapidement possible, rassemblés, mis dans les emballages conformément aux dispositions du paragraphe 1er, alinéa 2, f) et transportés hors du lieu de travail. Les déchets visés au présent paragraphe sont ensuite traités conformément aux dispositions en vigueur dans la Région concernée.

§ 3. Sauf s'il ressort des résultats de l'analyse des risques qu'elles ne sont pas nécessaires, l'employeur prend, en outre, les mesures suivantes:

...

g) **lorsque l'exposition ne peut être réduite par d'autres moyens** et que le respect de la valeur limite impose le port d'un **appareil respiratoire individuel**, celui-ci ne peut être permanent et est limité au strict nécessaire pour chaque travailleur.

Pendant les activités requérant le port d'un appareil respiratoire individuel, des **périodes de repos** sont prévues en fonction des contraintes physiques et climatologiques. La détermination des périodes de repos se fait après avis préalable des membres du Comité.

#### **-Chapitre X.- Mesures techniques de prévention spécifiques pour les travaux de démolition et d'enlèvement d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante**

## Section 5.- La zone fermée hermétiquement

**Art. VI.3-66.**- L'employeur organise le **temps de travail** comme stipulé dans l'annexe VI.3-4, 3, après avis préalable du Comité.

### **ANNEXE VI.3-4 La technique de la zone fermée hermétiquement visée aux articles VI.3-61 à VI.3-66**

#### 3. L'organisation du temps de travail visé à l'article VI.3-66

L'organisation du temps de travail fait l'objet d'une analyse de risque, qui tient compte des circonstances de travail spécifiques. Aucun travailleur ne peut travailler plus de deux heures ininterrompues en zone hermétiquement fermée. Sur avis favorable du conseiller en prévention-médecin du travail, on peut, sous des conditions bien précisées, travailler pendant des périodes plus longues. Des pauses sont instaurées pour éviter qu'il y ait des contraintes liées à la pénibilité du travail. Le contact visuel ou auditif avec une personne en dehors de la zone fermée hermétiquement est possible à chaque instant.

### **LIVRE VII.- Agents biologiques**

- **Titre 1er .- Dispositions générales**

#### **Chapitre XI.- Surveillance de la santé**

**Art. VII.1-42.**- Compte tenu des dispositions du livre Ier, titre 4, l'employeur prend les mesures visées aux articles VII.1-43 à VII.1-48 pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs affectés à des activités pour lesquelles l'analyse des risques révèle un risque concernant leur santé.

### **LIVRE VIII.- Contraintes ergonomiques**

- **Titre 1er .- Sièges de travail et sièges de repos**

**Art. VIII.1-1.- § 1er .** Pour toute activité qui est exécutée debout, l'employeur est tenu de réaliser une analyse des risques conformément à l'article I.2-6. Cette analyse des risques tient compte de l'exercice de manière continue ou de manière principale de l'activité debout, ainsi que de la durée et de l'intensité de l'exposition à la charge statique, afin d'apprécier tout risque pour le bien-être des travailleurs.

§ 2. **Si** les résultats de l'analyse des risques, visée au § 1 er, révèlent un **risque** pour le bien-être des travailleurs, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que chaque travailleur concerné dispose d'un **siège de repos** sur lequel il puisse s'asseoir par intermittence ou à des **intervalles** déterminés.

Si la nature des activités du travailleur concerné **ne permet pas** d'utiliser un **siège de repos**, l'employeur organise les activités de telle sorte que ce travailleur puisse travailler **assis** sur un siège de travail, par **intermittence** ou à des **intervalles** déterminés.

§ 3. Les temps de repos, ou les temps de travail assis, doivent atteindre **au moins un quart d'heure** au cours de la première partie de la journée de travail et au moins un quart d'heure lors de la seconde moitié de la journée de travail.

Ces temps de repos, ou ces temps de travail assis, doivent être pris au plus tôt après une heure et demie et au plus tard après deux heures et demie de prestations.

Le conseiller en prévention-médecin du travail peut fixer d'autres temps de repos ou d'autres temps de travail assis que ceux visés aux alinéas 1er et 2, compte tenu des risques auxquels le travailleur est exposé ou compte tenu des résultats de la surveillance de la santé.

- **Titre 2.- Ecrans de visualisation**

**Art. VIII.2-3.- § 1 er .** Sans préjudice des dispositions du livre Ier, titre 2, l'employeur est tenu de:

1° réaliser au moins tous les cinq ans une analyse de risque au niveau de chaque groupe de postes de travail à écran de visualisation et au niveau de l'individu, afin d'évaluer les risques liés au bien-être pour les travailleurs, qui résultent du travail sur écran, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour le système visuel et les problèmes de charge physique et mentale;

2° prendre les mesures appropriées sur la base d'analyse de risque visée au 1°, afin de prévenir ou remédier aux risques ainsi constatés, en tenant compte de leur addition ou de la combinaison de leurs effets.

§ 2. L'analyse de risque visée au § 1 er, 1° est, si nécessaire, complétée par un questionnaire des travailleurs, ou par un autre moyen qui évalue les conditions de travail et/ou les éventuels problèmes de santé liés au travail sur écran, à réaliser sous la responsabilité du conseiller en prévention-médecin du travail. Les résultats collectifs de ceci sont transmis par le conseiller en prévention-médecin du travail à l'employeur, et sont, endéans les deux mois suivant cet envoi, soumis au Comité.

§ 3. Après avis du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité, l'employeur fixe les mesures nécessaires pour organiser l'activité du travailleur de telle sorte que le **temps de travail quotidien sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses, ou par des activités de nature différente**, qui ont pour effet d'alléger la charge de travail sur écran.

**Art. VIII.2-5.-** Pour les travailleurs qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable de leur temps de travail normal un équipement à écran de visualisation, l'employeur veillera à ce que les mesures suivantes soient prises:

1° s'il ressort du questionnaire ou de l'autre moyen visé à l'article VIII.2-3, § 2 que la possibilité de problèmes de santé existe, le travailleur concerné est soumis à une évaluation de santé appropriée par le conseiller en prévention-médecin du travail;

...

- **Titre 3.- Manutention manuelle de charges**

**Art. VIII.3-8.-** L'employeur prend les dispositions nécessaires pour soumettre à une surveillance appropriée de la santé les travailleurs chargés de la manutention manuelle de charges. La surveillance de la santé est effectuée selon les dispositions du livre Ier, titre 4.

*b) En ce qui concerne les questions particulières liées à la pandémie, le comité ne demande aucune information sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*

Dans les textes relatifs au bien-être des travailleurs, aucune disposition particulière n'a été ajoutée concernant la réduction du temps de travail ou l'évaluation de santé pendant la pandémie.

## Paragraphe 5 – Repos hebdomadaire

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Les dispositions légales générales relatives au repos du dimanche sont prévues aux articles 11 à 18 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La loi du 11 octobre 2018 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail a modifié l'article 14 de la loi de 1971 afin de permettre l'occupation de travailleurs dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques pendant maximum 39 dimanches par année civile pour chaque travailleur individuel.

2) Mesures d'exécution :

Arrêté royal du 9 mai 2007 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques. Cette mesure n'a pas fait l'objet de modification durant la période de référence.

La liste des communes (ou parties de celles-ci) qui ont été reconnues comme centres touristiques est disponible sur les site du SPF Emploi, Travail, Concertation sociale : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsreglementering/Regelgeving/Liste%20centres%20touristiques1.pdf>.

Les autres mesures d'exécution qui ont été adoptées durant la période de référence sont listées ci-après (disponible sur <http://www.ejustice.just.fgov.be/>) :

- Arrêté royal du 16 juillet 2020 modifiant l'arrêté royal du 28 avril 2015 autorisant les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres à occuper certains travailleurs le dimanche et la nuit ;
- Arrêté royal du 14 avril 2020 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) ;
- Arrêté royal du 3 novembre 2019 autorisant les entreprises qui effectuent des activités de transformation sur le site d'exploitation de la SA Audi Brussels à occuper des travailleurs le dimanche ;
- Arrêté royal du 18 octobre 2017 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ;
- Arrêté royal du 18 octobre 2017 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrication métallique et au secteur des entreprises artisanales de fabrication métallique ;
- Arrêté royal du 11 juillet 2017 autorisant les entreprises qui effectuent des activités de transformation sur le site d'exploitation de la SA Audi Brussels à occuper des travailleurs le dimanche.

## 2. Réponses aux questions du Comité européen

*a) Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*

Pas d'application

*b) Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Le principe est que les travailleurs bénéficient d'une période de repos journalière de 11 heures minimum et de 35 heures de manière hebdomadaire. Les cas où il peut être dérogé à ce principe sont limitativement énumérés dans l'article 38ter de la loi du 16 mars 1971.

Lorsque les travailleurs sont occupés le dimanche ils ont en principe droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche (1/2 jour si les prestations de travail n'ont pas dépassé 4 heures, 1 jour si elles ont atteint ou dépassé 4 heures).

En dehors de ces hypothèses, lorsqu'il est dérogé à l'interdiction du travail du dimanche sur base de la loi sur les nouveaux régimes de travail, il n'est pas prévu de délai maximum pour le repos compensatoire. Etant donné la durée du travail à respecter, le travailleur aura pu dans la plupart des cas bénéficier d'au moins un jour de repos dans la semaine.

## Paragraphe 6 – Information sur le contrat de travail

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Les dispositions générales relatives à l'information du travailleur sur les aspects essentiels de son emploi sont contenues dans l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et dans les articles 13 à 21 de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

L'article 6 de la loi de 1965 a été modifié par la loi du 5 mars 2017 précitée afin d'abroger l'obligation de reprendre au règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel qui peuvent être appliqués. Et de faire en sorte que le règlement de travail doit déterminer un cadre général pour l'application dans l'entreprise des horaires de travail à temps partiel variables.

L'arrêté royal de 1980 a été modifié par l'arrêté royal du 17 juillet 2019 modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux afin d'intégrer les documents relatifs à l'allocation de mobilité et au budget mobilité dans les documents sociaux.

#### 2) mesures d'exécution :

Pas de mesures d'exécution prise durant la période de référence.

### 2. Réponses aux questions du Comité européen

*a) Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6),*

*mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*

Pas d'application

*Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application (conforme)

## Paragraphe 7 – Travail de nuit

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Les dispositions légales générales relative au travail de nuit sont contenues dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (plus précisément les articles 35 à 38).

Ces dispositions ont fait l'objet de modifications durant la période de référence :

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a modifié la loi de 1971 dans le sens où elle autorise désormais le travail de nuit pour les services logistiques et de soutien liés à l'e-commerce.

La loi programme du 25 décembre 2017 a modifié la loi de 1971 afin de pouvoir introduire le travail de nuit lié au e-commerce par la conclusion d'une convention collective de travail « ordinaire » (avec par exemple une seule organisation syndicale).

Plus d'informations: [https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/travail-de-nuit#toc\\_heading\\_7](https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/travail-de-nuit#toc_heading_7)

#### 2) Mesures d'exécution :

Aucune mesure d'exécution n'a été prise en ce qui concerne les dispositions relatives au travail de nuit durant la période de référence.

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

*a) Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).*



Pas d'application

*Toutefois, si la conclusion précédente concernant les dispositions de l'article 2, paragraphes 2 à 7, était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application (conforme)

## ARTICLE 4 – Droit à une rémunération équitable

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

- 1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;*
- 2. à reconnaître le droit de travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;*
- 3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;*
- 4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;*
- 5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.*

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

### Paragraphe 1 – Rémunération décente

#### 1. Evolution depuis le dernier rapport

##### 1) Cadre juridique général :

En droit belge, le principe est que les parties sont libres de fixer le montant de la rémunération. Celle-ci doit être déterminée ou déterminable.

Toutefois, pour déterminer le montant du salaire, il faut prendre en compte les salaires minimums prévus par les CCT du secteur d'activité ou de l'entreprise dans lequel ou laquelle le travailleur est occupé. Lorsque la rémunération n'a pas été expressément prévue dans un contrat de travail, ou si elle n'est pas déterminable, le minimum barémique en vigueur pour le secteur d'occupation du travailleur s'appliquera. Si aucun barème spécifique n'est prévu au sein du secteur ou de l'entreprise, le travailleur a alors droit au « revenu minimum mensuel moyen », éventuellement proratisé en fonction de son âge.

Plus d'informations :

- [https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/conclusion-du-contrat-de-travail/elements-constitutifs-du-contrat-de#toc\\_heading\\_3](https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/conclusion-du-contrat-de-travail/elements-constitutifs-du-contrat-de#toc_heading_3)
- <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration>

Les tableaux suivants indiquent les salaires minimum (y compris les indemnités et primes prévues par la loi) dans les niveaux C et D de l'administration fédérale. Les grades des niveaux C et D comptent 4 à 6 échelles de traitement. Chaque échelle de traitement comprend 30 échelons. L'échelon correspond à l'ancienneté pécuniaire dans l'échelle de traitement. Il y a une augmentation annuelle du salaire basée sur l'ancienneté pécuniaire. Dans le grade, le passage aux échelles supérieures est étroitement lié à :

- l'évaluation des prestations et compétences
- l'ancienneté d'échelle.

En plus, les salaires sont indexés lorsque l'inflation - les prix - dépasse l'indice-pivot. 2 mois après que l'indice-pivot est atteint ou dépassé, les traitements sont majorés de 2%.

Le salaire fédéral le plus bas pour un fonctionnaire **statutaire de niveau D** est le salaire minimum dans le grade de collaborateur administratif, échelle de traitement NDA1. Ce salaire minimum (y compris le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année et l'allocation de foyer ou de résidence) pour la période juillet 2017 - juillet 2020 était le suivant :

	Isolé		Fonctionnaire marié avec deux enfants à charge, conjoint sans activité professionnelle	
Période	Brut	Net	Brut	Net
2017	2 118,75 €	1 568,93 €	2 174,06 €	1 868,83 €
2018	2 120,07 €	1 616,31 €	2 175,37 €	1 869,70 €
2019	2 162,46 €	1 676,53 €	2 218,87 €	1 907,30 €
2020	2 204,84 €	1 705,71 €	2 262,39 €	1 945,08 €

Le salaire fédéral le plus bas pour un employé **contractuel de niveau D** est le salaire minimum dans le grade de collaborateur restaurant/nettoyage, échelle de traitement DC1. Ce salaire minimum (y compris le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année et l'allocation de foyer ou de résidence) pour la période juillet 2017 - juillet 2020 était le suivant :

	Isolé		Fonctionnaire marié avec deux enfants à charge, conjoint sans activité professionnelle	
Période	Brut	Net	Brut	Net
2017	2 118,60 €	1 645,70 €	2 173,90 €	1 931,16 €
2018	2 119,91 €	1 690,23 €	2 175,22 €	1 931,94 €
2019	2 162,30 €	1 762,96 €	2 218,72 €	1 981,78 €
2020	2 204,69 €	1 782,49 €	2 262,23 €	2 009,87 €

Le salaire fédéral le plus bas pour un fonctionnaire **statutaire de niveau C** est le salaire minimum dans le grade d'assistant administratif, échelle de traitement C1. Ce salaire minimum (y compris le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année et l'allocation de foyer ou de résidence) pour la période juillet 2017 - juillet 2020 était le suivant :

	Isolé		Fonctionnaire marié avec deux enfants à charge, conjoint sans activité professionnelle	
Période	Brut	Net	Brut	Net
2017	2 321,85 €	1 671,95 €	2 377,15 €	2 034,06 €
2018	2 323,16 €	1 716,82 €	2 378,47 €	2 025,26 €
2019	2 369,62 €	1 772,49 €	2 426,03 €	2 065,95 €
2020	2 416,14 €	1 798,15 €	2 473,68 €	2 106,73 €

Le salaire fédéral le plus bas pour un employé **contractuel de niveau C** est le salaire minimum dans le grade d'assistant administratif, échelle de traitement C1. Ce salaire minimum (y compris le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année et l'allocation de foyer ou de résidence) pour la période juillet 2017 - juillet 2020 était le suivant :

	Isolé		Fonctionnaire marié avec deux enfants à charge, conjoint sans activité professionnelle	
Période	Brut	Net	Brut	Net
2017	2 321,85 €	1 703,87 €	2 377,15 €	2 041,78 €
2018	2 323,16 €	1 750,41 €	2 378,47 €	2 042,46 €
2019	2 369,62 €	1 820,30 €	2 426,03 €	2 091,36 €
2020	2 416,14 €	1 839,03 €	2 473,68 €	2 118,55 €

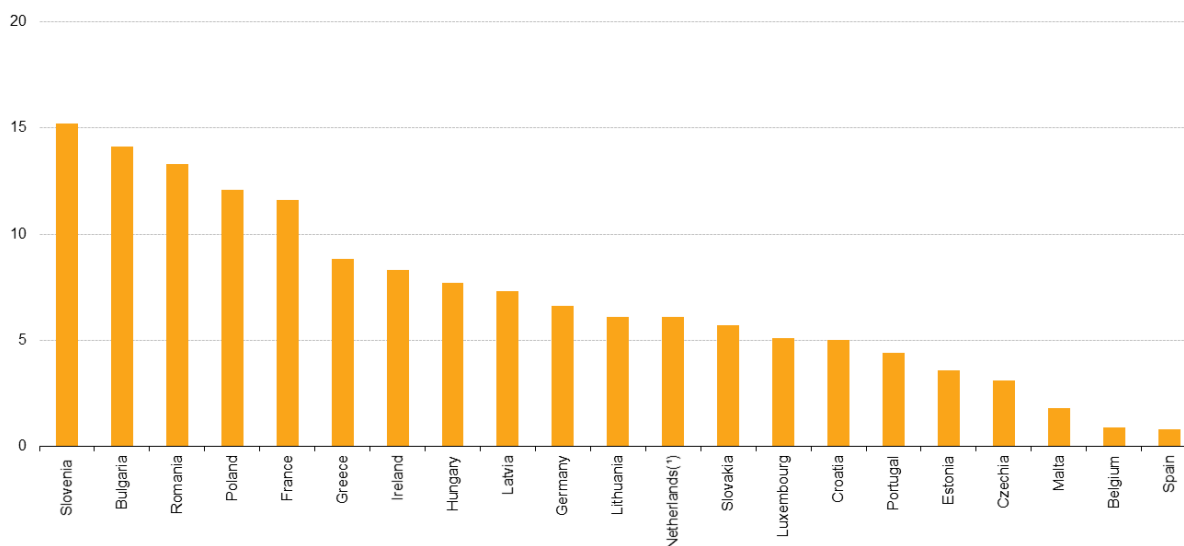
## 2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

a) Veuillez fournir des informations sur les salaires minimums bruts et nets et leur évolution au cours de la période de référence, y compris sur les exceptions, et des statistiques détaillées sur le nombre (ou la proportion) de travailleurs concernés par le salaire minimum ou inférieur au salaire minimum. Veuillez fournir des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie, y compris en ce qui concerne les taux de rémunération et la durée. Fournir des statistiques à la fois sur les personnes couvertes par ces dispositifs et sur les catégories de travailleurs qui n'étaient pas inclus.

Voir en annexe les informations complémentaires sur les salaires minimum bruts. (Annexe\_CAO-BEDRAGEN-MONTANTS-CCT). Le montant net dépend de la situation familiale.

Plus d'informations concernant la proportion de salariés qui était 0,9 % en 2018 <sup>1</sup> :

**Proportion of employees earning less than 105 % of the minimum wage, October 2018 (%)**



(\*) In October 2018 the national minimum wage applies to employees aged 22 years or older.

Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2018 and Minimum wages; special calculation made for the purpose of this publication; data are not available in Eurostat's online database

eurostat 

Regardant les régimes de congé durant la pandémie il y avait le 'congé parental corona' et le 'crédit-temps corona' (voici les explications art. 2 § 1). Il n'y a pas de données concernant le crédit temps corona.

En mai, l'ONEM a enregistré un paiement au titre du congé parental pour 101 439 personnes (2 259 139 jours indemnisés). Dans 36,4% des cas (36 889 personnes), il s'agissait du extra congé parental corona (794 833 jours indemnisés). Environ la moitié des utilisateurs (48,9 %) ne faisaient pas partie d'un autre régime de pause avant le mois de mai, 39,5 % prenaient également un congé parental (payé ou non) le mois précédent et 9,4 % utilisaient un crédit-temps auparavant. En mai, le système a été plus souvent utilisé en Flandre qu'ailleurs (71,7% des paiements pour le congé parental corona, contre 24,2% en Wallonie et 4,1% à Bruxelles ; le congé parental traditionnel a été adoptée par 65,2% des Flamands, 28,6% des Wallons et 6,2% des Bruxellois). Le congé parental corona peut être pris à mi-temps ou à 1/5ème de temps, et nous constatons que dans 73,1% des cas, les personnes ont choisi de prendre 1/5ème de temps.

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics#General\\_overview](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview)

Les femmes ont utilisé le congé parental corona plus souvent que les hommes (67,3% des utilisateurs), et la répartition par âge montre que les parents un peu plus âgés (35-40 ans) l'ont utilisé plus souvent que dans le cas du congé parental traditionnel (peut-être parce qu'ils avaient déjà épuisé leur congé parental).

Le nombre d'utilisateurs du congé parental corona (source : SIGEDIS) est resté élevé en juin, juillet, août et septembre 2020. Le pic a été atteint en juin, lorsque 2,3 % des employés féminins et 1,0 % des employés masculins (par rapport à leur nombre au 4e trimestre 2019) y ont eu recours. Sans surprise, les utilisateurs sont concentrés parmi les 30-39 ans. Et nous trouvons les parts les plus élevées parmi les personnes qui avaient déjà un régime de travail à temps partiel, ce qui suggère qu'il s'agit en partie d'un passage à un système plus attractif de réduction du temps de travail (par rapport au travail à temps partiel, ou au congé parental normal qui est limité dans le temps). Les estimations de l'ONEM indiquent qu'en 2020, quelque 69 millions d'euros supplémentaires ont été consacrés au congé parental par rapport à une situation sans corona. Enfin, nous constatons que la part des utilisateurs augmente avec l'augmentation du salaire (à l'exception de la classe de salaire la plus élevée), ce qui suggère que les personnes des classes de salaire inférieures ont une capacité financière moindre pour prendre un congé parental. En outre, les personnes se situant dans les catégories de revenus inférieures sont plus susceptibles d'être temporairement au chômage, ce qui peut avoir réduit leur besoin de congé parental. Les cols bleus l'utilisaient moins que les cols blancs.

*b) Le Comité demande également des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable (supérieure au seuil de 60 %, ou de 50 % avec les explications ou justifications proposées) suffisante pour 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 ». Veuillez également fournir des informations sur les exigences de rémunération équitable et les mesures de mise en œuvre (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents), ainsi que sur leurs résultats (actions en justice, sanctions imposées) en ce qui concerne le fait de contourner les exigences en matière de salaire minimum (par exemple, par des systèmes tels que la sous-traitance, les contrats de service, y compris les contrats de service transfrontaliers, les arrangements de travail via des plateformes, le recours à un faux travail indépendant, avec une référence particulière aux domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, par exemple les travailleurs saisonniers agricoles, l'industrie hôtelière, le travail domestique et les soins, le travail temporaire, etc. ).*

Il n'existe pas en droit belge la possibilité de conclure des contrats de travail « zéro heure ».

- **Travailleurs de plateforme ou « à la demande » :**

Ces travailleurs n'ont pas de statut particulier. Ils sont soit indépendants, soit salariés. Dans ce dernier cas, ce sont les barèmes légaux du secteur dans lequel ils sont occupés qui s'appliquent. Il n'y a pas de dérogation possible.

- **Système de responsabilité solidaire salariale en cas de sous-traitance :**

En ce qui concerne les systèmes de sous-traitance (directe ou indirecte), lorsqu'un employeur ne paye pas (totalement ou en partie) la rémunération due à son travailleur, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit des régimes de responsabilité solidaire salariale qui permettent à ce travailleur, sous certaines conditions, d'obtenir subsidiairement le paiement de cette rémunération due auprès de certains tiers appelés les responsables solidaires.

Il existe un régime de responsabilité solidaire général<sup>2</sup> et un système de responsabilité solidaire particulier<sup>3</sup> en cas d'activité dans le domaine de la construction.

Plus d'information :

- Régime général : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/protection-de-la-remuneration/regime-general-de-responsabilite-solidaire>
- Régime particulier : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/protection-de-la-remuneration/regime-particulier-de-responsabilite-solidaire>
- **Détachement et contrat de service transfrontalier :**

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, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par un ensemble de dispositions légales, réglementaires (lois et arrêtés royaux) et conventionnelles (conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal) sanctionnées pénalement. De cette manière, les travailleurs étrangers occupés en Belgique sont payés de la même manière que les travailleurs belges selon les barèmes prévus par les secteurs.

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2>

*c) Veuillez également fournir des informations sur la nature des mesures prises pour garantir que ce droit est effectivement respecté en ce qui concerne les catégories de travailleurs visées au paragraphe précédent (b) ou dans d'autres domaines d'activité où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, en faisant notamment référence à l'action réglementaire et à la promotion de la syndicalisation, de la négociation collective ou d'autres moyens adaptés aux conditions nationales.*

Pas d'application

*d) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application

## Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Les dispositions légales générales relatives aux sursalaires en cas de prestations d'heures supplémentaires sont contenues dans l'article 29 de la loi 16 mars 1971 sur le travail. Cette disposition a été modifiée par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable afin d'exclure des heures supplémentaires, les heures

<sup>2</sup> Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 35/1 à 35/6.

<sup>3</sup> Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 35/6/1 à 35/6/5.

effectuées dans le cadre et les limites applicables aux horaires flottants prévus à l'article 20ter de la loi sur le travail.

## 2) Mesures d'exécution :

Une seule mesure d'exécution a été prise durant la période de référence en ce qui concerne les heures supplémentaires : Arrêté royal du 23 mars 2017 modifiant l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.

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

*a) Veuillez fournir des informations actualisées sur les règles appliquées au service d'astreinte, aux contrats « zéro heure », en indiquant si les périodes inactives d'astreinte sont considérées comme du temps travaillé ou comme une période de repos et comment ces périodes sont rémunérées.*

Voir réponse à la question c) concernant l'article 2, § 1<sup>er</sup> de la Charte.

*b) Veuillez expliquer l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires et fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Veuillez inclure des informations spécifiques sur la jouissance du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires pour le personnel médical durant la pandémie et expliquer comment la question des heures supplémentaires et de la durée au travail a été traitée en ce qui concerne le télétravail (réglementation, contrôle, rémunération, compensation accrue).*

En ce qui concerne les heures supplémentaires, on peut noter une modification pendant la pandémie :

- **Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques :**

Le contingent de base d'heures supplémentaires volontaires qu'un travailleur peut prester en vertu de l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est porté à 220 heures pendant le deuxième trimestre et le quatrième trimestre de 2020 et pendant les trois premiers trimestres de 2021 (janvier à septembre inclus) pour les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux.

Il s'agit des commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, comme mentionné dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, ainsi que des producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.

Cette mesure implique que, pendant les trimestres mentionnés, est d'application un régime de 100 heures supplémentaires volontaires (en tant que contingent de base) + 120 heures supplémentaires volontaires (en tant que contingent additionnel), soit au total 220 heures supplémentaires volontaires. Le chiffre de 220 heures supplémentaires volontaires est donc la limite supérieure.

Un plafond existe toutefois en ce qui concerne la prestation de ces heures supplémentaires : en particulier, la limite supérieure européenne en matière de durée de travail (48 heures par semaine en moyenne, calculées sur une période de 4 mois) ne peut pas être dépassée (en application de l'article 27, §5 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Par ailleurs, les prestations de travail ne peuvent pas non plus dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine.

Dans le cas des heures supplémentaires volontaires, elles ne sont toutefois pas considérées comme du travail supplémentaire au sens de l'article 29 de la loi de 1971. Elles ne donnent donc pas droit à un sursalaire.

Plus d'informations : [Mesures Covid-19 dans le domaine du droit de travail - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-dans-le)

Pour le reste, ce sont les principes prévus par l'article 29 de la loi du 16 mars sur le travail qui ont continués à s'appliquer pendant la pandémie. Il n'y a donc pas eu de modification des heures supplémentaires au sens de l'article 29 ni des systèmes de récupérations.

Il n'y a pas eu non plus de modification de la durée du travail dans le secteur médical, de sorte que les principes exposés dans la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions ont continué à s'appliquer durant la pandémie.

Plus d'information en ce qui concerne la durée du travail dans le secteur médical : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-dans-le>.

- **Télétravail :**

Durant la période de pandémie, 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 cela est possible.

Aucune mesure de contrôle n'a été fixée par la réglementation prise durant la pandémie de sorte que les parties pouvaient établir des mesures de contrôles dans le respect des principes garantissant le droit à la vie privée et du secret de la correspondance.

Les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent accéder aux communications électroniques des travailleurs et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée sont fixées par la Convention collective de travail n°81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau conclue au sein du Conseil national du Travail le 26 avril 2002 et par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Aucune modification relative à la rémunération des travailleurs effectuant du télétravail n'a été prise. Le travailleur qui a effectué son travail par télétravail reçoit la même rémunération que lorsqu'il est occupé au bureau.

En ce qui concerne la durée du travail, aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du télétravail pendant la pandémie durant la période de référence, de sorte que les principes généraux en matière de durée du travail fixés par la loi du 16 mars 1971 sur le travail ont continué à s'appliquer.

*c) Le Comité souhaite recevoir des informations sur toutes autres mesures mises en place destinées à avoir des effets après la pandémie et qui affectent la réglementation des heures supplémentaires et leur rémunération/compensation. Fournir des informations sur leur durée prévue et le délai dans lequel elles seront levées.*

De telles mesures particulières n'ont pas été prévues pendant la pandémie. L'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'est appliqué normalement durant la pandémie et continue de s'appliquer.



*d) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pour les agents statutaires et contractuels travaillant dans la fonction publique administrative fédérale (y compris les services publics fédéraux), 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 payer des heures supplémentaires au lieu d'une récupération en cas de circonstances imprévues nécessitant une action urgente.<sup>4</sup>

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

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### Guarantees of enforcement and judicial safeguards

La loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes dite 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, dite « directive refonte ».

La loi genre prévoit des mécanismes de protection dans le domaine des relations de travail, qui incluent la rémunération :

#### a. Voies de recours adéquates et efficaces

Un recours effectif est organisé pour les victimes, notamment via une procédure de recours en cessation.

#### b. Assouplissement de la charge de la preuve

L'assouplissement de la charge de la preuve : lorsqu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, c'est à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

#### c. Réparation adéquate

La victime peut demander réparation de son préjudice. Les dommages et intérêts correspondent, 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.

#### d. Protection contre les mesures de représailles

Les travailleurs et travailleuses sont protégé(e)s contre les rétorsions.

#### Methods of comparison and other measures

Chaque année, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie les statistiques de l'écart salarial. En 2020, comme tous les 4 ans, l'Institut a publié un rapport élargi comprenant les indicateurs suivants : la

<sup>4</sup> <https://fedweb.belgium.be/fr/reglementation/arr%C3%AAt%C3%A9-royal-du-13-juillet-2017>

profession, le secteur d'emploi, le type de contrat, la durée de travail, la région d'emploi, le niveau d'instruction, l'ancienneté, l'âge, l'état civil, la composition du ménage et la nationalité. Ce rapport montre que l'écart salarial corrigé pour la durée de travail continue à diminuer et s'élève à 9.4% sur base annuelle. Non corrigé pour la durée de travail, l'écart salarial s'élève à 23.4%.

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

*a) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la covid-19 et de la pandémie 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 congé aux travailleuses.*

Pas d'application

*b) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application

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

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Une évolution majeure a eu lieu depuis le dernier rapport en ce qui concerne les délais de préavis en cas de fin du contrat de travail. Cette modification fait suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 7 juillet 2011 et a pour objectif de supprimer progressivement la distinction entre ouvriers et employés.

Les délais de préavis ont été revus et désormais il existe des délais de préavis courts au début de la carrière afin de supprimer le frein aux nouveaux engagements et permettre ainsi d'améliorer la mobilité sur le marché de l'emploi. 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.

Ils ont été mis en place par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'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.

Les dispositions relatives à la fin du contrat de travail sont désormais fixées dans les articles 32 à 42 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-licenciement>

#### 2) Mesures d'exécution :

Aucune mesure d'exécution n'a été prise durant la période de référence.

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

*a) Veuillez fournir des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi (cadre juridique et pratique), y compris toutes dispositions spécifiques prises en réponse à la pandémie et à la crise de covid-19.*

Voir infos explicitées en 1. Evolution depuis le dernier rapport + <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail>.

Une mesure a été prise durant la pandémie en ce qui concerne les délais de préavis en cas de cessation du contrat de travail<sup>5</sup>. Il s'agit de la suspension du délai de préavis donné par l'employeur pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure résultant de la crise du coronavirus.

L'objectif de cette mesure était de faire en sorte que le délai de préavis en cas de congé donné par l'employeur cesse de courir pendant les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

En effet, certains employeurs profitaient de la période de chômage pour force majeure pour licencier du personnel de façon à ne payer aucune indemnité aux travailleurs.

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/suspension-du-delai-de-preavis-donne-par-employeur-pendant-une-periode-de-chomage>

*b) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées. Le Comité demande en outre 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.*

- Délais de préavis applicables ou indemnités applicables aux causes de fin de contrat autres que le licenciement (cession, transformation ou liquidation de l'entreprise ; départ à la retraite ; ou invalidité de l'employeur ; rupture conventionnelle, etc.) :

Le principe est toujours le respect des délais de préavis prévus par la loi de 1978. Lorsque ceux-ci ne sont pas respectés en tout ou en partie, l'employeur est redevable d'une indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis ou à la partie du préavis restant à courir.

Les cas où le contrat de travail est terminé sans respect d'un préavis sont limités :

- **Force majeure médicale** : L'incapacité définitive de travail peut entraîner la fin du contrat de travail pour force majeure, mais alors la procédure du trajet de réintégration, établie en vertu de la législation relative au bien-être des travailleurs doit être préalablement entièrement exécutée et terminée. La loi relative aux contrats de travail mentionne, en effet, que l'incapacité de travail définitive du travailleur ne peut mettre fin au contrat de travail pour force majeure médicale qu'après que la procédure du trajet de réintégration soit terminée. En d'autres termes, l'achèvement du processus de réintégration est une condition nécessaire pour pouvoir mettre fin au contrat de travail pour force majeure médicale ;
- **Force majeure définitive** : La force majeure résulte d'un événement imprévisible qui constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat de travail, sans qu'une faute soit commise par l'une ou l'autre partie ;

<sup>5</sup> Loi du 15 juin 2020 visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19

- **Rupture de commun accord** : Possibilité pour les parties de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord sans préavis ou avec un préavis réduit ou plus long que le préavis légal ;
- **Le décès de l'employeur** ne met fin au contrat de travail que si elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat de travail avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle. Dans ce cas, le juge apprécie s'il y a lieu à une indemnité et en fixe le montant.
- **Décès du travailleur** ;
- **Résolution judiciaire** : chacune des parties peut, en invoquant un manquement de l'autre partie dans l'exécution du contrat de travail, demander au juge de constater que ce manquement est suffisant pour entraîner la fin du contrat de travail ;
- **Clause résolutoire** : Les parties peuvent insérer dans le contrat de travail une clause résolutoire, c'est-à-dire une clause portant sur un événement futur et incertain dont la survenance entraîne la rupture des relations contractuelles. Lorsque cet événement se réalise, le contrat prend fin automatiquement.

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/autres-modes-de-fin-du-contrat-rupture-de>

**Age de la retraite** : Un délai de préavis différent est appliqué à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension. Le délai de préavis dans ce cas, est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l'employeur (article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

**En cas de cession, transformation ou liquidation** : Les délais de préavis fixés par la loi du 3 juillet 1978 sont d'application dans ces cas également. S'il n'est pas possible de respecter les délais de préavis, l'employeur sera redevable de l'indemnité fixée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

- Délai de préavis ou indemnités applicables en cas de rupture de relations de travail atypiques telles que contrat de travail étudiant ; convention d'immersion professionnelle (Région Wallonne et de Bruxelles-Capitale); la convention d'insertion socioprofessionnelle (Région Wallonne), le « beroepsinlevingsovereenkomst » (Région Flamande) ; le contrat d'alternance défini dans le décret de la communauté française (Fédération Wallonie-Bruxelles).

**Contrat d'étudiant** : Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois (article 130 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

- Délai de préavis ou indemnités dans le secteur des soins de santé, ainsi qu'aux agents statutaires et contractuels de la fonction publique :

Les agents statutaires du secteur public n'ont pas de délai de préavis.

Les agents contractuels du secteur public sont également visés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de sorte que les délais de préavis explicités ci-dessus s'appliquent à eux également.

Les délais de préavis fixés par la loi du 3 juillet 1978 s'appliquent également aux travailleurs contractuels du secteur des soins de santé. Il n'existe pas de dispositions particulières en matière de délai de préavis à leur sujet.

- Le Comité demande que le rapport indique les délais de préavis et ou indemnisation applicable au cours des périodes d'essai (ouvriers et employés)

Les périodes d'essai ont été supprimées en ce qui concerne les contrats de travail relatif aux ouvriers et employés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 par la loi du 26 décembre 2013 relative au statut unique. Elles restent cependant d'application pour les contrats d'occupation d'étudiant et pour les contrats de travail intérimaire.

Dans le cas du contrat de travail intérimaire : Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité (article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs).

Dans le cas du contrat d'occupation d'étudiant : Les trois premiers jours de travail effectifs sont considérés comme période d'essai. Durant ce délai, l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité (article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,).

Plus d'informations : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/execution-du-contrat-de-travail/la-periode-dessai>

## Paragraphe 5 – Limitations de retenues sur les salaires

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1) Cadre juridique général :

Le système des retenues sur rémunération est prévu à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Une nouvelle cause de retenue sur la rémunération a été introduite par la loi du 5 mars 2017 précitée. L'employeur est désormais autorisé à retenir de la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.

La loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi a également modifié la loi de 1965 afin de permettre au Roi d'étendre dans des circonstances déterminées des retenues pouvant être opérées sur la rémunération des travailleurs.

#### 2) Mesures d'exécution :

Une mesure d'exécution a été prise durant la période de référence : arrêté royal du 3 février 2019 déterminant les modalités selon lesquelles les employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire de l'agriculture ou à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles peuvent effectuer une retenue sur la rémunération de leurs travailleurs à titre de contribution pour la mise à disposition de certaines facilités.

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

*Aucune information n'est demandée, sauf s'il y a eu une conclusion de non-conformité ou un **ajournement** dans la conclusion précédente pour votre pays. Pour les conclusions de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu et pour les ajournements, veuillez répondre aux questions posées.*

- Le comité souhaite connaître les limites applicables lorsque les retenues opérées en vertu de la loi du 12 avril 1965 entrent en concours avec les saisies autorisées par l'article 1409 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire :

La retenue effectuée sur base de l'article 23 doit également respecter les limites de l'article 1409 du Code judiciaire. Autrement dit, la limite fixée à l'article 1409 du Code Judiciaire constitue une limite absolue.

- Le comité souhaite que le rapport indique les retenues sur salaire autorisées en compensation de prestations en nature :

La loi ne fait pas de différence sur la rémunération sur laquelle des sommes peuvent être retenues conformément à l'article 23, de sorte qu'il pourrait s'agir de retenues sur la rémunération en nature ou en espèces.

- La jurisprudence admet 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 est demandé plus d'informations sur ce point :

L'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération est une disposition impérative mais pas d'ordre public. La disposition ne s'oppose donc 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. En revanche, après la naissance du droit, c'est possible. Pour être complet, il faut noter que le fait que le travailleur soit encore sous l'autorité de son employeur à ce moment-là pourrait constituer une difficulté (l'expression de la volonté pourrait être affectée par un vice de la volonté), mais que le travailleur, lors de la rupture du contrat de travail, récupère sa liberté à tous points de vue et peut donc renoncer aux droits auxquels il a droit.

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<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> La renonciation au droit doit être faite sans ambiguïté. 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. (voy. Cass. 25 avril 2005, S.03.0101.N/1 disponible sur : <https://juportal.be> 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. (voy. Cass. 9 novembre 2015, *JTT*, 2016, n°1236, p.26).

## ARTICLE 5 – Droits syndical

*En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.*

### Activités syndicales

#### 1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'application

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

*a) Veuillez fournir des données sur la prévalence de l'affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d'activité, ainsi que des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations.*

Le Gouvernement belge ne dispose pas des chiffres officiels de l'affiliation syndicale en Belgique et dans les divers secteurs d'activité. Il y a des chiffres sur le taux de syndicalisation en Belgique qui sort des études menées par des institutions scientifiques nationales et internationales. Ce taux de syndicalisation se situe entre 50 et 55%.

Il n'y a pas, en principe des travailleurs qui sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leur intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations, p. ex comme les policiers ou les militaires.

*a) Fournir également des informations sur les développements juridiques récents sur ces points et sur les mesures prises pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion (avec une référence spécifique aux domaines d'activité où le niveau de syndicalisation est faible, tels que les travailleurs du savoir, les travailleurs agricoles et saisonniers, les travailleurs domestiques, le secteur de la restauration et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance de services, y compris les contrats de services transfrontaliers).*

Durant la période en question, la Cour constitutionnelle belge a annulé une disposition qui avait été 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. Jusqu'à cette modification, le dialogue social et la concertation sociale étaient organisés au sein même des chemins de fer belges. Une distinction a alors été faite entre les syndicats dits "reconnus" et les syndicats "adoptés". La nouvelle disposition de la loi de 2016 précitée a introduit une nouvelle catégorie de syndicats, les syndicats dits "représentatifs". Seuls ces derniers se sont vus accorder toutes les prérogatives du statut syndical. Cette nouvelle disposition légale a donc eu pour conséquence que, d'une part, les syndicats adoptés ci-dessus ne pouvaient plus appeler à la grève et, d'autre part, ne pouvaient pas participer aux élections sociales.

La Cour constitutionnelle a déclaré que le fait que la procédure de notification et de consultation en matière de conflits sociaux au sein des chemins de fer belges soit réservée exclusivement aux syndicats représentatifs et reconnus constitue une restriction incompatible avec la liberté d'association et le droit de négociation collective, y compris le droit de mener des actions collectives. Si le législateur peut accorder certaines prérogatives, notamment en matière de représentation, aux syndicats reconnus et représentatifs, une telle distinction ne saurait avoir pour effet d'exclure les syndicats reconnus d'une prérogative qui fait partie de l'essence même de la liberté syndicale, en les privant d'un moyen indispensable pour assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective et pour défendre utilement les intérêts de leurs membres. En privant les syndicats adoptés au sein de la SNCB d'une prérogative essentielle de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, l'acte attaqué porte une atteinte disproportionnée aux droits de ces syndicats par rapport à l'objectif d'un juste équilibre entre les droits en cause.

D'autre part, en ce qui concerne l'aspect des élections sociales, la Cour constitutionnelle a déclaré que la possibilité de participer aux élections sociales en proposant des listes de candidats ne garantit pas au syndicat concerné qu'il sera légalement représenté par l'un des candidats qu'il a proposés et qui serait effectivement élu, mais assure au contraire que les représentants du personnel peuvent être élus sur la base de listes qui représentent le pluralisme syndical existant dans le secteur concerné. Cette garantie contribue ainsi à rendre effectif le droit de négociation collective et la liberté syndicale. En réservant aux syndicats représentatifs et reconnus au sein des Chemins de fer belges la possibilité de participer aux élections sociales, la nouvelle disposition législative contenue dans la loi du 23 juillet 1926 a pour effet non seulement de priver les syndicats adoptés de la possibilité de présenter des candidats, mais également de priver les travailleurs affiliés à ces syndicats de la possibilité d'être représentés par le syndicat auquel ils sont affiliés. Ce système peut avoir pour effet de priver certains employés des chemins de fer belges de la possibilité d'élire des personnes qui ont un lien suffisant avec eux pour représenter efficacement leurs intérêts. Le fait que les candidats élus soient censés représenter les intérêts de tous les employés ne change rien à cette conclusion. Par conséquent, la disposition contestée porte atteinte au droit de participer à un processus démocratique permettant aux travailleurs concernés d'élire leurs représentants dans le respect du pluralisme syndical, en excluant purement et simplement les organisations syndicales adoptées de la participation aux élections sociales au sein des Chemins de fer belges (voir : Cour constitutionnelle n° 101/2017, 26 juillet 2017 (Syndicat indépendant du personnel ferroviaire (OVS) et autres).

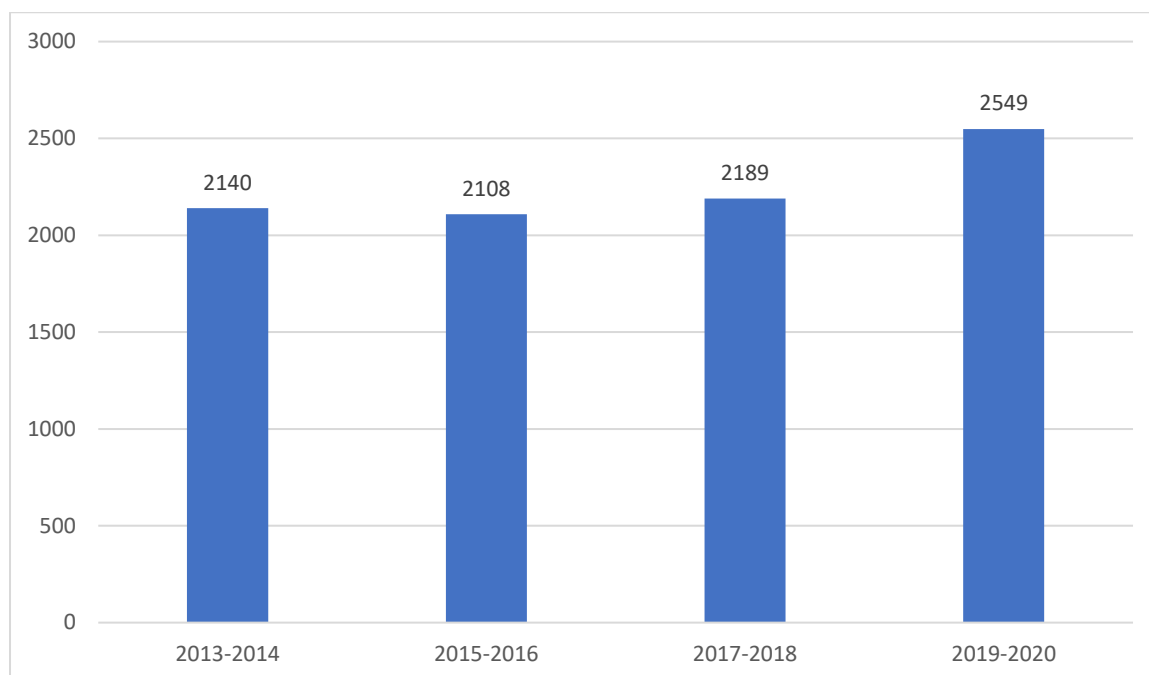
*b) Fournir également des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir ou assurer de manière proactive le dialogue social, avec la participation des syndicats et des organisations de travailleurs, afin de faire le point sur la pandémie et la crise de covid-19 et leurs retombées, et en vue de préserver ou, le cas échéant, de restaurer les droits protégés par la Charte une fois la crise terminée.*

Voir réponse aux questions sur l'article 6 pour des changements législatifs pour promouvoir et garantir la négociation collective dans le période corona.

Au cours de la période 2019-2020 (période programmé sociale), ce sont plus de 2.500 CCT sectorielles qui ont été conclues. Ces CCT sectorielles ont été complétées par 5.663 CCT d'entreprise en 2019 et 5.408 en 2020. Si nous regardons par période de programmation interprofessionnelle, nous constatons donc que le nombre de CCT sectorielles est fortement augmenté.



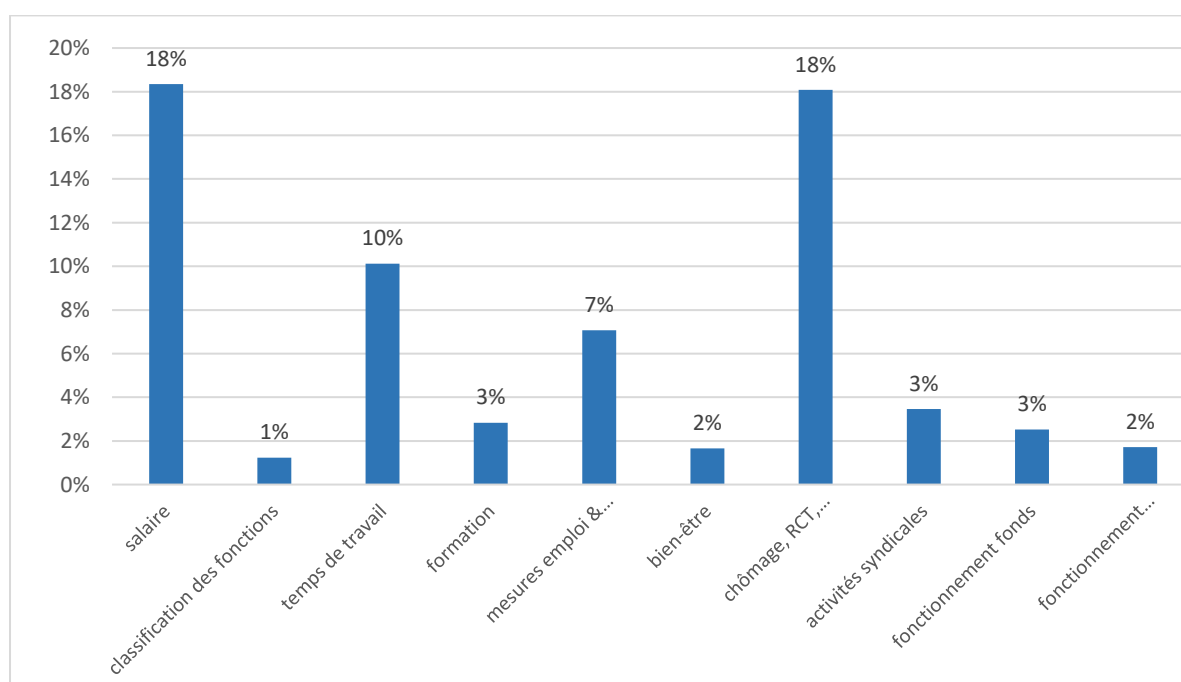
Graphique 2.1 Nombre total de CCT sectorielles déposées par période de programmation interprofessionnelle, 2013-2020



Source: base de données Inforco, calculs propres

Se basant sur le nombre de descripteurs attribués pour la période 2019- juin 2020, le graphique ci-dessous indique clairement que la rémunération sous toutes ses formes et le RCC et les thèmes apparentés sont les sujets les plus courants dans ces CCT. Viennent ensuite le temps de travail (flexibilité) et les mesures d'emploi liées aux politiques en faveur des groupes à risque sur le marché du travail.

Graphique 2.2. Descripteurs attribués à des CCT sectorielles, 2019-2020, répartition en pourcentage par classe principale



Source: base de données Inforco, calculs propres

La pandémie de coronavirus a donné lieu à une activité (de négociation) particulière. Le chômage temporaire (en abrégé, CT) appliqué massivement a donné lieu à des CCT sur des indemnités de CT complémentaires ou sur les modalités de prise en compte de ce CT comme « journées assimilées » pour d'autres primes (p.ex. vacances ou prime de fin d'année). Les commissions paritaires se sont également penchées en détail sur les questions de sécurité et de bien-être au travail découlant de cette crise sanitaire. Pour plus de détail voir le Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle en 2019-2020, rédigé par le SPF Emploi (lien : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/rapport-concernant-les-resultats-de-la-concertation-sectorielle-2019-2020>).

Nous pouvons également renvoyer dans ce cadre au niveau interprofessionnel où une série d'avis ont été émis sur le travail gouvernemental. Cf. à cet égard les appels communs émanant du Groupe des 10 et les accords conclus par ce même groupe concernant un certain nombre de dossiers épineux, où une collaboration et une concertation intenses ont eu lieu entre ces partenaires sociaux interprofessionnels et le(s) gouvernement(s). Pour un aperçu, nous vous renvoyons au site web du CNT : <http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-covid-19.htm>

À ce niveau interprofessionnel, un « guide générique » a été élaboré. Celui-ci définit un certain nombre de lignes directrices de nature à permettre une occupation sûre des travailleurs en termes de santé/sécurité. Le Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail a vu le jour en avril, juste avant le début du redémarrage des secteurs non essentiels lors de la première vague. Il a été le résultat d'une concertation entre les syndicats, les fédérations patronales et les autorités. Le document définit clairement les mesures fondamentales en matière de distanciation sociale, d'hygiène des mains, de nettoyage des lieux de travail, de ventilation, d'équipements de protection individuelle, de transport, de télétravail, de travail en déplacement, etc.

Le « guide générique » établit des principes généraux. Ceux-ci ont été ensuite précisés par un certain nombre de commissions et sous-commissions paritaires afin de les adapter aux spécificités des secteurs.

Une seule commission paritaire a traduit son guide sectoriel en convention collective de travail sensu stricto. Il s'agit de la commission paritaire des ports (CP 301).

Dans les autres secteurs, les partenaires sociaux ont opté pour d'autres modes de formalisation. Intitulés tantôt « protocole », « recommandations » ou encore « déclaration », les guides sectoriels consistent ici le plus généralement en accords construits ensemble par les syndicats et fédérations patronales des branches d'activité concernées (exemple : CP 118 et 220 de l'Industrie alimentaire). Ils peuvent être accompagnés d'une déclaration supplémentaire, le plus souvent paritaire elle aussi (exemple : CP 226 des Employés du commerce international, du transport et de la logistique).

Dans quelques cas, enfin, le « Guide générique » a été complété au niveau du secteur par des lignes directrices émanant de la/des seule(s) fédération(s) patronale(s) (exemple : CP 217 des Employés de casino).

Au 16 juillet 2020, 55 guides sectoriels – couvrant un total de 69 organes paritaires – avaient été conclus (selon chiffres HUT SPF). Parmi ceux-ci, 34 sont déposés au Greffe du SPF en tant qu'accords sociaux.

A l'automne 2020 et au début de la deuxième vague du coronavirus, le guide générique a été révisé. Ceci a également donné lieu dans quelques cas à une révision des guides sectoriels ou à l'ajout de nouvelles déclarations pour accompagner ce guide.

Aussi, moyennant les reports et adaptations réglementaires nécessaires, les élections sociales pour la composition des organes de concertation au niveau de l'entreprise, notamment le comité d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, ont été organisées à l'automne 2020 au lieu de mai 2020.

*Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application

## ARTICLE 6 – Droit de négociation collective

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociations collective, les Parties contractantes s'engagent :*

- 1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;*
- 2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;*
- 3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;*

*et reconnaissent :*

- 4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.*

### Paragraphe 1 – Consultation paritaire

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'application

### Paragraphe 2 – Procédures de négociation

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'application

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

*Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de négociation collective. Veillez 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.*

En raison de la situation de crise, mais aussi en prévision de la poursuite de la numérisation administrative, des modifications ont été apportées par arrêté de pouvoirs spéciaux à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 5, §§1 et 2 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19(II) visant à soutenir les travailleurs a été publié au Moniteur belge le 3 juillet 2020. Le

Chapitre 1er de cet arrêté royal modifie la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires au niveau des 3 points suivants:

- La signature électronique qui est créée au moyen de la carte d'identité électronique (eID) est assimilée à la signature manuscrite. Cette modification confirme la directive européenne existante.
- Les opérations de dépôt d'une CCT, d'adhésion ou de dénonciation, avec signature à l'aide de la carte d'identité électronique (eID), doivent se faire par voie électronique. Une application a été mise à disposition pour ce faire sur le site web du SPF Emploi.
- Une commission ou sous-commission paritaire ne peut se réunir et décider valablement que si au moins la moitié des membres représentant les employeurs et les travailleurs sont présents. On peut désormais déroger à cette règle au début de la réunion. Cela peut se faire moyennant l'accord de toutes les organisations et sur la base de la décision du président. Une commission ou sous-commission paritaire peut alors se réunir et décider valablement en présence d'un seul membre de chaque organisation représentant les employeurs et les travailleurs.

Les dispositions de cet AR n° 37 du 24.06.2020 ont reçu force de loi (formelle) par la loi de confirmation du 24 décembre 2020 et rétroagissent jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal précité, soit le 01.03.2020. Elles ne peuvent être modifiées à l'avenir que par une loi formelle.

L'arrêté royal du 8 novembre 2020 modifiant l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires assure également, avec effet rétroactif au 1er mars 2020, que les commissions paritaires peuvent désormais se réunir et décider à distance lorsqu'il est impossible de se réunir physiquement en raison de circonstances exceptionnelles. Les commissions paritaires peuvent désormais aussi se réunir et décider à distance quand elles ne peuvent pas se réunir physiquement. Tout événement empêchant de se réunir physiquement entre en ligne de compte. Se réunir valablement par voie numérique est possible uniquement quand on utilise un moyen de télécommunication permettant une délibération collective. Toutes les applications informatiques numériques existantes et futures sont prises en compte. Il peut par exemple s'agir d'une vidéoconférence, mais un échange de courriels pourrait également suffire.

Désormais, la concertation sociale sectorielle peut se faire par voie numérique avec la sécurité juridique nécessaire, même si cela n'est pas toujours facile dans les processus concrets de négociation et de discussion. Cette façon de travailler n'a donc certainement pas la préférence.

En face à face ou par voie numérique, la concertation sectorielle en vue de la conclusion de CCT a néanmoins continué à être intensive pendant cette période. Nous allons à présent tenter de cerner un peu plus précisément dans quelle mesure et de quelle manière les organes paritaires (sectorielles) ont été impliqués dans le traitement politique de cette crise. Nous parlons ici d'interventions complémentaires à la série de mesures prises par les autorités. Nous n'allons pas passer en revue ici ces dernières, qui concernaient des mesures de soutien pour les secteurs fermés ou touchés (en particulier le chômage temporaire pour cause de force majeure), la facilitation de la mise au travail dans des secteurs essentiels (extension de la flexibilité du temps de travail ou des engagements, chèque-consommation comme rémunération supplémentaire), l'imposition de mesures de santé de manière générale ou spécifique au lieu de travail (télétravail obligatoire, enregistrement, tests et quarantaine pour les travailleurs étrangers, règles de fonctionnement imposées par les autorités qui subventionnent).

Voir premièrement déjà les choses mentionnées à la question b d'article 5.

L'un des impacts manifestes de la crise « covid-19 » sur la relation de travail est indéniablement celui de la suspension temporaire de nombreux contrats d'engagement. L'origine de cette suspension peut résider dans des causes diverses. Nous pointerons, à titre d'exemple, l'interruption totale de l'activité d'une entreprise par

suite du confinement décrété par le Gouvernement ou encore le ralentissement de l'activité en raison de la perte subite de commandes.

Dans ce domaine, les partenaires sociaux d'un certain nombre de secteurs se sont entendus afin de prendre différents types de dispositions destinées à limiter certains effets négatifs de cette suspension. Ces types de mesures sont les suivants :

- Octroi/revalorisation d'indemnités de sécurité d'existence en faveur des travailleurs en situation de chômage temporaire ou d'incapacité de travail. Le versement de ces indemnités peut être à charge d'un fonds sectoriel ou de l'employeur directement (ex. SCP 327.02 des Entreprises de travail adapté de la Communauté française, CCT du 18 mai 2020) ;
- Assimilation de la/des période(s) de chômage temporaire à des périodes d'activité pour le calcul de certains avantages dus aux travailleurs, tels que les éco-chèques et la prime de fin d'année (exemples : CP 121 du Nettoyage, CCT du 17 juin 2020) ;
- Adaptation de l'engagement de solidarité du plan de pension complémentaire sectoriel dans le sens d'une prise en compte de tout ou partie des périodes de chômage « coronavirus » connues par les travailleurs (ex. CP 111, CCT du 18 mai 2020)
- Octroi aux travailleurs de jours de congé supplémentaires payés par l'employeur (ex. SCP 327.03 des Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone)
- Possibilité pour les travailleurs de reporter certains types de congé (ex. CP 306 des Entreprises d'assurances, CCT du 4 mai 2020)
- Instauration d'un cadre sectoriel facilitant la mise en chômage économique des employés (ex. CP 209 des Fabrications métalliques, CCT du 27 mars 2020)
- Réduction temporaire de certaines cotisations patronales destinées au fonds sectoriel (par ex. CP 130 de l'Imprimerie, CCT du 25 juin 2020).

Alors que de nombreuses entreprises se sont vues contraintes de suspendre leurs activités, d'autres ont au contraire continué à fonctionner vu leur appartenance à un secteur essentiel. Bon nombre d'activités suspendues ont ensuite pu être progressivement reprises, au gré de l'une ou l'autre phase du déconfinement. Outre l'aspect sanitaire déjà évoqué au point précédent, la poursuite/reprise de ces activités n'a pas été sans poser un certain nombre de difficultés.

Parmi celles-ci, nous nous intéresserons plus spécifiquement aux conditions de travail. Dans le contexte posé par le « covid-19 », cette question est intimement liée aux deux facteurs suivants :

- Un taux d'absentéisme anormalement élevé, entre autres dû à un nombre important de travailleurs malades, en quarantaine ou en congé « corona »
- Un surcroît de travail inhabituel, notamment causé par des « pics » de la demande ou par les nouvelles précautions sanitaires à respecter par le personnel. Certains enjeux importants liés à cette question ont été mis en lumière, de manière manifeste, par exemple dans les secteurs des soins de santé, du commerce et de la logistique. Au nombre de ceux-ci, nous pointerons en particulier :
  - Le recours aux heures supplémentaires, avec en corollaire la gestion des jours de repos compensatoires et la rémunération des sursalaires
  - La prise en compte des nouveaux facteurs de pénibilité de certaines tâches/certains métiers.

Ces questions ont été avancées dans certaines CP/SCP, notamment dans la 118 (Industrie alimentaire) où les partenaires ont recommandé ce qui suit : « Les interlocuteurs sociaux lancent un appel aux entreprises dans

lesquelles la situation financière et économique le permet, de négocier avec la délégation ou éventuellement en conseil d'entreprise, ou à défaut avec le personnel, des mesures de valorisation pour les ouvriers actifs dans les sites de production, pour les prestations effectives pendant cette période de crise ». Force est cependant de constater qu'aucune CCT sensu stricto n'a été conclue sur ces thématiques au niveau sectoriel durant la période examinée. En automne, cependant, des fonds ont été libérés dans le secteur de la santé pour une rémunération supplémentaire. Autre exemple: Le Fonds social et de garantie pour l'HORECA a reçu une subvention unique par le gouvernement fédéral de 167 000 000 EUR en vue de couvrir les périodes de chômage temporaire dans le paiement de la prime de fin d'année 2020.

### Paragraphe 3 – Consultation paritaire

#### 1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'application

### Paragraphe 4 – Actions collectives

#### 1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'application

2.

#### Réponses aux questions du Comité

*Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève (article 6§4). En ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, veuillez fournir des informations 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*

Pendant la pandémie la Belgique n'a pas prise des mesures spécifiques supplémentaire pour garantir le droit de grève.

La Belgique estime que le droit de grève en Belgique est suffisamment garanti par la jurisprudence.

Deux affaires ont récemment été entendues par les tribunaux belges. Ces affaires concernaient tous les deux, des grèves qui s'accompagnaient du blocage d'importants axes de circulation. Il est important de souligner à cet égard qu'un tel blocage n'est pas considéré conceptuellement comme une partie de la grève, mais que le juge concerné considère ou évalue ceci comme une expression de la liberté d'association ou d'expression, qu'il soit autorisé ou non.

Dans le premier cas, une grève s'est accompagnée d'un barrage routier au viaduc de Herstal sur l'autoroute E40 et un certain nombre de calamités se sont produites. Un certain nombre de militants syndicaux ont été poursuivis devant le tribunal correctionnel de Liège (Cour d'appel de Liège, 19 octobre 2021) sur la base de l'article 406 du Code pénal belge. Cette disposition rend l'obstruction malveillante de la circulation sur les voies publiques passible de sanctions pénales. En première instance, le tribunal correctionnel de Liège a décidé qu'il

n'appartient pas au juge correctionnel d'entrer dans l'essence du droit de grève en prenant position sur la justification de telle ou telle grève, sur son opportunité ou non, sur la légitimité des revendications formulées. Cela ne signifie en aucun cas que le droit de grève est absolu. Le simple fait qu'un délit (en l'occurrence, l'obstruction malveillante de la circulation) soit commis dans le cadre d'une grève ou d'une manifestation ne supprime pas l'élément moral de ce délit, quelles que soient les raisons sous-jacentes de l'action.

Le 19 octobre 2021, la Cour d'appel de Liège a confirmé le jugement. Devant la Cour d'appel, les dix-sept prévenus ont à nouveau contesté les faits. Ils ont fait valoir qu'ils avaient rejoint un blocus déjà mis en place et que l'action avait été perturbée par des émeutiers qui ne faisaient pas partie du syndicat. Mais dans un arrêt détaillé, la Cour d'appel a estimé que les défendeurs étaient effectivement coupables d'entrave délibérée à la circulation et que le droit de grève ne pouvait être utilisé comme justification. Le syndicat concerné envisage maintenant de se pourvoir en cassation. L'arrêt rendu en la matière (Liège 19 octobre 2021, P930/21) prévoit donc ce qui suit : « le droit de grève ne constitue pas une cause absolue de justification pénale des infractions qui seraient commises en temps de grève. Contrairement à ce que soutiennent les prévenus, il n'est pas question en l'espèce de mettre en balance le droit de grève par rapport à d'autres droits subjectifs de tiers comme, notamment, celui de la libre circulation des personnes ou des marchandises, ou encore le droit de propriété. L'article 406 alinéa 1er du Code pénal vise à sanctionner des comportements qui portent une atteinte grave à l'ordre public, à la sécurité routière, à l'intégrité physique des personnes ; il s'agit ici d'envisager le maintien de l'ordre et de la sécurité publics en prévenant des accidents et des dangers à la circulation et à l'intégrité physique d'autrui, qui doit être considéré comme essentiel dans une société démocratique et répondant à un besoin démocratique impérieux. Les faits litigieux concernent ainsi non pas une simple entrave à la circulation résultant de piquets de grève ou de barrages routiers filtrants, mais bien une entrave méchante à la circulation avec une mise en danger. »

Une autre affaire concernait le blocage d'une route d'accès à la zone portuaire d'Anvers, qui a eu lieu lors d'une journée nationale de grève le 24 juin 2016. L'un des militants syndicaux a été poursuivi en vertu du même article 406 du Code pénal. Tant le tribunal correctionnel que la Cour d'appel d'Anvers (Anvers, chambre correctionnelle, 26 juin 2019) ont reconnu le militant coupable d'entrave malveillante à la circulation sur la voie publique mais n'ont prononcé aucune sanction. Un pourvoi en cassation a été formé contre l'arrêt de la Cour d'appel.

L'arrêt de la Cour de cassation précise que l'exercice concret des droits fondamentaux précités, qui ne sont 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, en règle générale, concerne davantage que les nuisances ordinaires pouvant résulter d'un mouvement de grève. Après tout, si elle est appliquée de manière proportionnée, une disposition pénale légale en tant que telle ne devrait pas être considérée comme portant atteinte au droit de grève ou aux libertés susmentionnées. Il n'est pas non plus contradictoire d'affirmer que le droit de grève implique qu'aucun trafic ne doit être mis en danger. Cela n'érode aucun droit fondamental ; au contraire, il s'agit d'évaluer si le droit de grève et les libertés d'expression et d'association n'auraient pas pu également être exercés sans aucune méconnaissance du droit pénal. Cela s'applique non seulement spécifiquement au délit d'entrave malveillante à la circulation, mais également à d'autres délits tels que le vol, la possession illégale d'armes, la prise d'otages, l'incendie criminel, etc.

Les dispositions pénales légales pertinentes, qui touchent à la sécurité et à la liberté de tous les citoyens, ne peuvent être écartées de manière arbitraire et absolue au profit de certains droits fondamentaux, aussi précieux et dignes de protection soient-ils. La liberté syndicale n'en est pas affectée et la Cour d'appel ne voit pas pourquoi une action syndicale nécessiterait un acquittement pénal. En outre, une infraction à l'article 406, paragraphe 1, du code pénal, et donc la création délibérée d'une situation potentiellement dangereuse dans la circulation, ne peut être justifiée par un droit de grève ou un droit d'union. En effet, l'effet du droit pénal n'est alors pas la grève elle-même, mais l'attitude criminelle de l'auteur de l'entrave à la circulation. Le droit de grève et les autres droits peuvent également être exercés sans entraver la circulation. Enfin, la prévention des accidents ou des dangers dans la circulation peut difficilement être considérée comme inutile pour une société démocratique. Il n'existe pas non plus de forme de disproportion entre l'application de l'article 406, paragraphe 1, du code pénal et les



articles 10 et 11 de la CEDH. Ces droits fondamentaux pouvaient également être exercés sans violer le droit pénal belge. La limitation par le droit national est donc à relativiser dans ce cas (Cass. (2e k.) AR P.19.0804.N, 7 janvier 2020 (B. P. V), <https://juportal.be> (17 janvier 2020).

Les partenaires sociaux ont essayé, après un appel du Ministre de l'Emploi en 2015, d'évaluer, de revoir et de moderniser ledit « Gentlemen's agreement » de 2002.

Par cet accord, les organisations de travailleurs appelaient leurs affiliés à ne pas recourir à la violence lors de conflits collectifs et à observer les délais de préavis de grève, et les organisations d'employeurs appelaient leurs membres à éviter des procédures judiciaires dans le cadre de conflits collectifs.

Dans ce cadre, en mai 2016, le Parlement a procédé à des auditions au cours desquels des experts ont été entendus. Plusieurs d'entre eux ont notamment attiré l'attention des parlementaires sur la portée de l'article 6, § 4, de la Charte et de la décision rendue par le Comité suite à la plainte 59/2009.

Malgré ce qui précède, les partenaires sociaux du Groupe des 10 n'ont pas pu parvenir à un accord sur les nouvelles dispositions relatives au droit de grève.

Enfin, il convient de mentionner qu'en Belgique, depuis 2017, un certain nombre de législations ont été introduites concernant la continuité du service auprès des entreprises de transport public en cas de grève. L'une concerne les chemins de fer belges (SNCB) (loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des chemins de fer belges, modifiée par la loi du 29 novembre 2017), l'autre concerne le transport par bus et tram de la société de transport flamande De Lijn (décret du 31 juillet 1990 concernant l'agence publique externe privatisée Vlaamse Vervoersmaatschappij, modifié par le décret du 28 mai 2021). Ces textes législatifs prévoient une certaine procédure afin d'assurer un certain service minimum avec les employés non-grévistes. Enfin, un régime de continuité du service a également été mis en place dans les prisons belges (secteur public).

La loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire

Voir chapitre 2, section 2, article 14-20, lien : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019032312&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019032312&table_name=loi)

La Loi du 23 mars 2019 vise à atteindre, et à rendre effectif, des standards minimaux en terme de droits humains pour les détenus, et non à limiter le droit de grève des agents pénitenciers. En ce sens, les diverses recommandations du CPT (Comité européen pour la Prévention de la Torture et des traitements inhumains dégradants) ont été suivies et le Conseil d'Etat belge a conclu que la restriction du droit de grève est proportionnelle et proportionnée au regard des services essentiels qui doivent être garantis aux détenus. Ce dernier a également souligné que les syndicats étaient impliqués à tous les moments de la mise en place de ce service minimum. La Cour constitutionnelle a aussi rejeté le 15 juillet 2021 un recours en annulation introduit par un agent membre du syndicat contre la loi du 23 mars 2019 qui instaure un service minimum dans les prisons. La Cour a notamment estimé que les services essentiels énumérés (repos, hygiène, visite de l'avocat, accès à l'air libre pendant une heure, etc.) par la loi et qui doivent être assurés même en cas de grève "participent à la garantie de la dignité humaine et à l'interdiction des peines ou traitements dégradants, de sorte qu'il ne saurait être dérogé à leur continuité, quelle que soit la durée de la grève".

Pendant la pandémie, il n'y a pas des mesures spécifiques qui ont été prises pour garantir le droit de grève. Comme dit plus haut le droit de grève est garantie en Belgique, non seulement sur base des textes internationaux mais aussi sur base de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

En ce qui concerne les services minimaux ou essentiels la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix est toujours d'application. La procédure de cette loi n'a pas été modifiée pendant la Crise Covid19.

## ARTICLE 21 – Droit à l’information et à la consultation

*En vue d’assurer l’exercice effectif du droit des travailleurs à l’information et à la consultation au sein de l’entreprise, les Parties s’engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales :*

*a. d’être informés régulièrement ou en temps opportun et d’une manière compréhensible de la situation économique et financière de l’entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l’entreprise pourra être refusée ou qu’il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et*

*b. d’être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d’affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l’emploi dans l’entreprise.*

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1. Cadre juridique général et données chiffrées :

En Belgique, au sein de l’entreprise, il existe trois organes de concertation : le conseil d’entreprise (CE), le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS). Ces organes ont notamment pour mission d’être informés et consultés par l’employeur sur certaines matières.

Le CE est institué dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs et est renouvelé dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Cet organe de concertation se concentre sur les aspects économiques, financiers et sur l’organisation du travail dans l’entreprise. En l’absence de CE, le CPPT reprend certaines compétences de cet organe.

Le CPPT est mis en place dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus. Cet organe examine principalement les questions de bien-être et de sécurité dans l’entreprise.

La composition de la délégation des travailleurs au sein du CE et du CPPT est déterminée lors des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans. Des élections sociales ont eu lieu en 2020. Tant les membres élus (c’est-à-dire les représentants effectifs et suppléants des travailleurs) que les candidats à ces élections bénéficient d’une protection spéciale contre le licenciement.

La délégation syndicale est chargée, entre autres, de la négociation des conventions collectives de travail et de l’assistance aux travailleurs en cas de plaintes. En l’absence de CE et/ou de CPPT, la délégation syndicale remplit certaines tâches de ces organes. Les conditions d’institution de la délégation syndicale, et notamment les conditions relatives au nombre de travailleurs occupés dans l’entreprise, sont fixées par des conventions collectives de travail sectorielles.

Les principaux textes législatifs et réglementaires concernant le CE et le CPPT sont les suivants :

#### Pour le CE :

- La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie. Cette loi détermine les principes généraux concernant le CE ;
- La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;
- L’arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d’entreprises ;
- La Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d’entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail. Cette Convention a été rendue obligatoire par arrêté royal. Elle détermine les compétences

du CE, notamment, en ce qui concerne les questions relatives à l'emploi dans l'entreprise (politique du personnel, organisation de l'entreprise, modification de la structure de l'entreprise, etc.). Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, elle donne le droit à la délégation syndicale de recevoir certaines informations issues des comptes annuels ;

- Il convient également de préciser que plusieurs autres textes donnent des compétences au CE.

#### Pour le CPPT :

- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- Le Code du Bien-être au travail ;
- La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;
- Il convient également de préciser que plusieurs autres textes donnent des compétences au CPPT

En vue des élections sociales de 2020, les lois du 20 septembre 1948, du 4 août 1996 et du 4 décembre 2007 précitées ont été modifiées par la loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La procédure relative aux élections sociales de 2020 a été menée dans 3971 entreprises pour l'institution ou le renouvellement du CE et dans 7137 entreprises pour l'institution ou le renouvellement du CPPT. Cela concernait 1 726 458 travailleurs pour le CE et 1 959 856 travailleurs pour le CPPT.

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

*a) Veuillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Veuillez 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.*

Les organes de concertation au niveau de l'entreprise sont institués ou renouvelés tous les quatre ans, à l'occasion des élections sociales. Bien que le vote ne se déroule, en général, qu'en une seule journée, les élections en elles-mêmes sont le résultat d'une procédure préalable de 150 jours, au cours de laquelle des décisions doivent être prises et certaines notions doivent être définies, de telle sorte, que le jour des élections, les différents intervenants et le rôle de chacun soient clairement identifiés.

Les élections sociales 2020 auraient normalement dû se dérouler pendant la période fixée par la loi du 11 au 24 mai 2020. À cette fin, plus de 7 000 entreprises ont entamé la procédure des élections sociales en décembre 2019.

Cette procédure en cours a été contrecarrée par la crise du Coronavirus. Il aurait été irresponsable d'un point de vue sécurité et impossible au niveau pratique de poursuivre la procédure dans une telle situation de crise. La procédure préalable entamée en décembre 2019 a, dès lors, été collectivement suspendue en mars 2020 par la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19. La procédure a été reprise fin septembre 2020 sur la base de l'Arrêté royal du 15 juillet 2020 visant à réglementer la reprise de la procédure des élections sociales 2020 suspendue sur la base de la loi du 4 mai 2020. Les élections sociales ont finalement pu avoir lieu du 16 au 29 novembre 2020.

À l'occasion de la reprise de la procédure électorale à l'automne 2020, il a été tenu compte, de manière proactive des conséquences d'une éventuelle deuxième vague du Coronavirus qui pourraient hypothéquer la tenue des élections reportées : dans la mesure du possible, des moyens légaux alternatifs de vote, le vote par correspondance et le vote électronique à distance, ont été utilisés afin que les élections se déroulent en toute sécurité. A cette fin, des dispositions légales complémentaires ont encore été adoptées en juillet et en novembre 2020.

Suite au scrutin de novembre 2020, de nombreux organes de participation, nouveaux ou renouvelés, ont été mis en place : ces organes constituent, plus que jamais, dans le climat actuel, une base importante pour la concertation sociale afin de relever les défis difficiles auxquels sont actuellement 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, sur 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 concernant les nouvelles formes de travail, développées lors de la crise du Coronavirus, comme par exemple l'introduction du télétravail structurel ou non.

Afin d'assurer la continuité de ce dialogue social au niveau de l'entreprise, malgré le contexte sanitaire, le SPF Emploi permet que les réunions des organes de participation soient organisées de manière digitale (skype, équipes, zoom, vidéoconférences, ...), à la condition que cette manière de faire ait été approuvée par le banc patronal et par le banc syndical, selon les modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur de l'organe. Si la discussion concernant certains points de l'ordre du jour ne peut pas être menée de manière optimale à distance, ou si toutes les parties concernées n'ont pas accès aux outils numériques, une réunion physique reste possible, pour autant les conditions de santé et de sécurité (masque buccal, distance, désinfection, ventilation, nombre maximum de personnes dans une salle, etc.) sont respectées, dans l'entreprise. Les parties peuvent également convenir d'une réunion hybride au cours de laquelle certains membres (par exemple, les porte-parole) mènent les débats sur place et d'autres participent à distance.

Par ailleurs, pour un certain nombre d'entreprises, il était tout simplement impossible d'organiser des élections en novembre 2020. Tel était notamment le cas des entreprises du secteur hôtelier qui était gravement impacté. Ces entreprises ont pu faire usage de la disposition légale permettant de suspendre la procédure individuellement au niveau de chaque entreprise. La législation a permis d'assurer le fonctionnement des organes existants dans ces entreprises en attendant les élections des nouveaux organes.

Vous trouverez plus d'informations au sujet des organes de concertation dans l'entreprise sur le site web du SPF Emploi, sous le lien suivant : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale>

*b) Si la conclusion précédente concernant l'article était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées*

Pas d'application (conforme).

## ARTICLE 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :*

- a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;*
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;*
- c. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;*
- d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.*

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

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 de travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le contenu de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail est désormais repris dans le titre 7 (Comités pour la prévention et la protection au travail) du livre II (Structures organisationnelles et concertation sociale) du code du bien-être au travail. Ce titre n'a subi aucune modification depuis 2013. La situation est donc inchangée depuis le rapport précédent.

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

*a) Le Comité se réfère à sa dernière conclusion (2010) où il a noté que tout travailleur, mais aussi les organisations représentatives des travailleurs, pouvaient introduire auprès des tribunaux du travail un recours portant sur un différend relatif à la loi sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou ses décrets d'application. A cet égard, le Comité a demandé des informations sur la portée de ladite loi pour ce qui concerne les points couverts par l'article 22. Le rapport indique que cette loi a une portée très large et qu'elle concerne les mesures qui ont trait à : la sécurité du travail, la protection de la santé, la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les autres points. Au vu du champ d'application matériel large de la loi le Comité conclut que la situation est conforme à la Charte. Le Comité demande si cette mise en oeuvre s'applique également au secteur public.*

La loi relative au bien-être des travailleurs et le code du bien-être au travail s'appliquent également au secteur public (vu le champ d'application personnel défini à l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). Les dispositions relatives au comité pour la prévention et la protection au travail sont également d'application au secteur public sauf si le statut syndical propre aux travailleurs des institutions relevant de ce secteur prévoit des dispositions spécifiques relatives aux mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail (article 48 de la loi susdite).

Le comité demande de fournir 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, en faisant 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 maintien de la concertation sociale au sein des entreprises au cours de la pandémie était un enjeu fondamental au vu des changements importants à opérer dans l'organisation du travail.

L'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 souligne que les mesures de prévention appropriées, en vue de garantir le respect des règles de distanciation sociale et afin d'offrir un niveau de protection maximal sont adoptées dans le respect des règles de concertation sociale en vigueur (art.2).

Le guide générique pour lutter contre la propagation du covid-19 au travail rédigé par les pouvoirs publics avec la collaboration des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail à l'attention des entreprises, donne des recommandations relatives à l'organisation des réunions. Appliquées aux réunions du comité pour la prévention et la protection au travail, celles-ci peuvent avoir lieu entre « personnes physiques » dans la mesure où l'entreprise dispose de salles de réunion suffisamment grandes afin de respecter les mesures de distanciation sociale (1m50 entre les personnes) et lorsque l'ordre du jour comporte des points importants (par exemple un accord doit être donné, un avis sur des points importants). Les réunions peuvent également avoir lieu de façon « virtuelles » si l'entreprise ne dispose pas de l'infrastructure nécessaire pour assurer cette distanciation sociale ou si l'ordre du jour ne comprend que des points de nature informative.

Il est à noter que ce guide fournit un cadre général avec des mesures qui pouvaient être adaptées par les différents secteurs et par chaque employeur à leurs spécificités. Une soixantaine de guides sectoriels ou protocoles ont été élaborés sur base d'une décision collective des membres d'une commission paritaire. Ces protocoles soulignent l'importance de leur transposition au sein des entreprises en concertation avec les organes de concertation (conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail) pour renforcer leur soutien et leur suivi.

## ARTICLE 26 – Droit à la dignité au travail

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :*

*1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;*

*2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.*

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d'application

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

*a) Le Comité demande de fournir des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.*

La Belgique ayant ratifié le point 2 de l'article 26 en juin 2015, il y a lieu dans un premier temps d'apporter des précisions sur les mesures légales prises en matière de prévention du harcèlement moral au travail.

Contrairement à la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel pour laquelle des textes légaux existaient depuis 1992, la protection contre le harcèlement moral au travail a été intégrée par la loi du 11 juin 2002 dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi de 2002 a intégré un nouveau chapitre Vbis dans la loi sur le bien-être, qui contenait des dispositions spécifiques concernant tant la violence que le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette loi centralise la protection et la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et de la violence au travail dans un même texte légal.

Cette législation de 2002 a fait l'objet d'une évaluation en 2004 qui a abouti à des modifications de la loi du 4 août 1996 précitée par les lois des 10 janvier et 6 février 2007 et par un arrêté royal du 17 mai 2007 remplaçant l'arrêté royal du 11 juillet 2002. Les informations concernant les modifications apportées en 2007 vous ont été transmises dans le précédent rapport concernant le harcèlement sexuel.

C'est ainsi 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 (et pour lequel des informations vous ont déjà été transmises).

Nous le résumons de la manière suivante :

- Le harcèlement moral au travail était défini en 2007 de la manière suivante : « *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 ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, 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. Ces conduites peuvent*

*notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».*

- L'employeur doit intégrer la prévention des comportements abusifs dans sa politique en matière de bien-être des travailleurs : entre autre, 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.
- L'employeur doit mettre en place une procédure interne accessible au travailleur qui estime être victimes de tels comportement. Cette procédure comprend un volet informel ayant pour objectif la recherche d'une solution sur base conciliatoire et confidentielle et un volet formel mettant en œuvre une analyse plus formelle de la situation à laquelle l'employeur est mis en demeure de répondre par la prise de mesures de prévention appropriées.
- L'employeur doit désigner un conseiller en prévention aspects psychosociaux qui fait partie de son service interne de prévention et de protection au travail ou de son service externe, qui l'assiste dans la mise en œuvre de sa politique de prévention, qui peut intervenir dans la phase informelle de la procédure interne et qui analyse les demandes individuelles formelles des travailleurs.
- L'employeur peut désigner des personnes de confiance parmi les membres du personnel, qui accueillent les victimes en première ligne et interviennent principalement dans la phase informelle de la procédure individuelle.
- L'ensemble des travailleurs doivent être informés et formés sur ces matières.
- L'inspection du Contrôle du bien-être au travail contrôle le respect des obligations de l'employeur.
- Des actions judiciaires spécifiques permettent d'obtenir la cessation des comportements de harcèlement, la prise de mesures par l'employeur ou des dédommagements, avec un allègement de la charge de la preuve au profit du demandeur en justice.
- Une protection contre le licenciement et contre toute mesure préjudiciable permet au travailleur d'oser dénoncer les faits en interne ou en externe (auprès de l'inspection, des instances judiciaires tels que la police, le ministère public ou le tribunal).

Cette législation telle que modifiée en 2007 a de nouveau été évaluée<sup>7</sup> en 2011 par le SPF Emploi mais également par la Chambre des Représentants qui a rédigé des recommandations (Chambre des Représentants, Doc.parl. n°53- 1671/003). Ces recommandations ont été transcrites dans deux lois du 28 février 2014<sup>8</sup> et du 28 mars 2014<sup>9</sup> et dans un arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail<sup>10</sup> (qui a remplacé celui du 17 mai 2007). Ces nouveaux textes sont entrés en vigueur le 1er septembre 2014.

---

<sup>7</sup> Evaluations réalisées en 2010-2011 d'une part par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=34448>) et d'autre part par la Chambre des Représentants, évaluation de laquelle ont découlé des recommandations (Chambre des Représentants, Doc.parl. n°53- 1671/003)

<sup>8</sup> Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (MB, 28.04.2014, p.35011)- Chambre des Représentants, Doc.parl. n° 53- 3101-3102

<sup>9</sup> Loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (MB, 28.04.2014, p.35020)- Chambre des Représentants, Doc.parl. n° 53- 3101-3102

<sup>10</sup> Moniteur belge, 28.04.2014, p.35022



Ces modifications avaient pour objectif principal de sortir du cadre restrictif des comportements abusifs de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail afin de développer d'avantage la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux au travail, à présent définis dans la loi<sup>11</sup>.

Sont désormais explicitement pris en compte l'ensemble des dangers présents dans l'entreprise qui peuvent occasionner un dommage à la santé psychique du travailleur. Sont dès lors pris en compte tant les comportements de violence et de harcèlement que le stress, le burn-out, les conflits liés au travail. Ces risques doivent être intégrés à la politique de prévention de l'entreprise, comme tous les autres risques à la santé et à la sécurité des travailleurs. La loi privilégie la prévention collective mais ouvre à l'ensemble des risques psychosociaux au travail les procédures individuelles destinées précédemment uniquement aux travailleurs qui s'estimaient victimes de violence ou de harcèlement au travail. 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. Le rôle de l'ensemble des acteurs de la prévention vis-à-vis de ces risques et l'échange d'informations entre eux ont été définis : employeur, travailleur, membre de la ligne hiérarchique, comité pour la prévention et la protection au travail, conseiller en prévention interne conseiller en prévention-médecin du travail, conseiller en prévention aspects psychosociaux et personnes de confiance.

Les dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel ont été maintenues et améliorées :

- La définition du harcèlement moral ne requière désormais plus un ensemble de conduites qui prises individuellement sont abusives. Il suffit que l'ensemble des conduites soit abusif : « *ensemble abusif de plusieurs conduites 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 ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, 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* ». Les critères de discrimination pouvant être à l'origine du harcèlement, introduits en 2007, ont été élargis en 2014.
- Concernant la personne de confiance : des incompatibilités pour pouvoir exercer les fonctions de personnes de confiance ont été introduites. Le comité peut initier sa désignation et son écartement. La formation des personnes de confiance a été rendue obligatoire afin qu'elles disposent des compétences suffisantes pour remplir leurs missions. En outre, les institutions qui dispensent ces formations doivent répondre à des critères spécifiques afin de garantir la qualité de la formation.
- Le conseiller en prévention-médecin du travail participe à l'évaluation annuelle des mesures de prévention collectives.
- En ce qui concerne la procédure interne accessible aux travailleurs individuels :
  - Le terme de « plainte motivée » est supprimé et remplacé par celui de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail car la notion de plainte créait des attentes qui ne répondaient pas aux objectifs de la procédure interne.
  - Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut refuser l'introduction d'une demande formelle.

---

<sup>11</sup> Les risques psychosociaux au travail sont définis comme *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* (article 32/1 de la loi du 4 août 1996)

- Pour les faits graves, l'employeur doit prendre des mesures conservatoires sans attendre l'avis du conseiller en prévention.
  - Les délais de remise de l'avis à l'employeur dans la procédure formelle ont été écourtés afin d'obtenir une décision plus rapide de sa part.
  - L'employeur doit assurer un suivi de la demande en deçà des délais stricts.
  - Les parties sont informées d'une partie du contenu de l'avis du conseiller en prévention.
  - Le Centre interfédéral pour l'Egalité des chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peuvent recevoir l'avis du conseiller en prévention spécialisé.
  - S'il existe un danger grave et immédiat ou que la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction et que l'employeur ne prend aucune mesure appropriée, le conseiller en prévention aspects psychosociaux est obligé de saisir l'inspection.
- L'analyse des accidents du travail grave doit tenir compte des causes de nature psychosociale (dont notamment la violence ou le harcèlement).
  - Les victimes de violence ou de harcèlement peuvent réclamer une indemnisation forfaitaire en réparation du dommage subi, alors qu'avant elles devaient prouver l'étendue de leur dommage et le lien de causalité entre le comportement et le dommage (voir réponse à la question c du comité pour plus de détails).

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 de travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le contenu de l'arrêté du 10 avril 2014 est désormais repris dans le titre 3 (prévention des risques psychosociaux au travail) du livre 1<sup>er</sup> (principes généraux) du code du bien-être au travail.

*a) Le Comité souhaite recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.*

Les actions de sensibilisation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale visent désormais l'ensemble des risques psychosociaux au travail (dont les comportements indésirables de violence et harcèlement) depuis que la législation a élargi explicitement son champ d'application à l'ensemble de ces risques.

Le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a été mis à jour pour donner une explication très détaillée de la législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail>).

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale continue de gérer les réseaux pour les conseillers en prévention aspects psychosociaux et les personnes de confiance qui leur permettent d'échanger leurs expériences dans le traitement des demandes d'intervention psychosociale (formelles et informelles) (dont celles pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail), de partager des bonnes pratiques, des outils etc., sous la supervision et la coordination d'un animateur. En 2017, deux sessions de formation ont été organisées pour ces réseaux en collaboration avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes afin de les aider à reconnaître les situations de discrimination et de harcèlement sexuel et être capable d'apporter un premier soutien aux victimes. En 2018, ont eu lieu une session sur le thème de 'la violence basée sur le genre et la discrimination au travail' et une rencontre du réseau « entreprises gender friendly » au cours de laquelle quatre entreprises sont venues présenter les mesures concrètes mises en place pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Une campagne de sensibilisation a été lancée en 2021 pour faire connaître les outils de prévention des risques psychosociaux au travail développés par le SPF. Voir le lien [Se sentir bien au travail : guides et outils - SPF Emploi](#)

Les outils touchant plus spécifiquement les comportements indésirables développés après 2014 sont les suivantes :

-Des documents types ont été rédigés pour aider les personnes de confiance et les conseillers en prévention aspects psychosociaux lors du traitement d'une demande d'intervention psychosociale informelle (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail>).

-Une check-list a été réalisée pour aider les conseillers en prévention à détecter les causes psychosociales (dont les situations de comportements indésirables) à l'origine des accidents du travail (<https://emploi.belgique.be/fr/publications/aspects-psychosociaux-et-accidents-du-travail-mode-demploi-et-outil>).

-Un manuel contenant une explication pratique concernant la rédaction d'un avis dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle à caractère individuel a été rédigé à l'intention des conseillers en prévention aspects psychosociaux du travail (<https://emploi.belgique.be/fr/publications/intervention-psychosociale-formelle-avis-pour-lemployeur>).

-Divers brochures sont venues s'ajouter à celles déjà existantes :

Par exemple :

- une brochure intitulée « premiers conseils pour plus de bien-être psychosocial dans les PME » qui apporte des conseils concrets quant à la façon de gérer un certain nombre de problèmes qu'employeurs de PME et leurs travailleurs peuvent rencontrer: stress, difficultés d'ordre privé, conflits, etc.
- un guide de formation aux risques psychosociaux à destination des managers de proximité <https://www.beswic.be/fr/outils/risques-psychosociaux-sensibilisation-et-formation-outils> ou de tout formateur <https://www.beswic.be/fr/outils/risques-psychosociaux-sensibilisation-et-formation-outils>

-Le SPF Emploi a développé 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... <https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps/violence-harcelement-moral-harcelement-sexuel-au-travail>

L'ensemble des publications, des résultats de recherches, boîte à outils, bonnes pratiques et liens sur les risques psychosociaux sont disponibles sur le site web « BeSWIC » (Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail) <https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps>.

Enfin, une campagne nationale sera lancée en novembre 2021 sur la prévention du stress au travail et la résilience mentale.

*b) Le comité demande de fournir 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 et moral. Le Comité souhaite 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.*

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 plutôt restées stables durant la période de pandémie.

Toutefois, les problématiques psychosociales rencontrées ont quelque peu changé de nature et sont en lien avec la situation de télétravail. Elles relèvent d'avantage de l'isolement social, du manque de contacts, du sentiment d'abandon, du stress (entre autre lié à la méconnaissance des outils informatiques, à la non adaptation des objectifs de travail devenus irréalistes), de l'estompement de la frontière entre le temps de travail et la vie privée, d'une communication interpersonnelle rendue plus compliquée du fait du télétravail et qui occasionne plus facilement des situations conflictuelles, d'un vécu de contrôle abusif de la part de la hiérarchie, d'un sentiment d'injustice des travailleurs qui ne peuvent être en télétravail, du manque d'efficacité du matériel informatique, d'une fatigue découlant de la longueur de la crise et du manque de perspective quant à son issue, d'une fatigue découlant de l'augmentation du temps de travail et des réunions en téléconférence, fatigue qui diminue la tolérance vis-à-vis des comportements d'autrui et favorise la survenance de conflits.

La situation de pandémie a pu confronter des travailleurs de première ligne à d'avantage de violence physique ou psychique de la part de tiers (par 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,...). 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 ; des conflits naissent du fait de l'incompréhension mutuelle entre les personnes qui peuvent/veulent ou non faire du télétravail, et il arrive que des collègues revenant de quarantaine soient dévisagés ou évités.

La recherche menée par le SPF Emploi en 2019 sur l'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être, qui aborde également le télétravail, montre toutefois que le travail à domicile régulier n'a pas d'impact sur la survenance de comportements inappropriés, procure une satisfaction quant aux conditions de travail, même s'il peut créer un certain stress. Le résumé et le rapport complet sont disponibles sur notre site web : <https://emploi.belgique.be/fr/projets-de-recherche/2019-etude-de-limpact-des-nouvelles-formes-de-travail-sur-le-bien-etre>.

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 de manière tout-à-fait réaliste par l'employeur, avec l'assistance des services de prévention.

Outre le rôle essentiel de la ligne hiérarchique pour veiller au bien-être psychosocial des collaborateurs, les structures psychosociales de chaque entreprise restent à la disposition des travailleurs en souffrance même en situation de télétravail. Ainsi le travailleur garde un accès au service de prévention interne, à la personne de confiance et aux conseillers en prévention aspects psychosociaux du travail, médecins du travail et ergonomes. Si nécessaire, l'employeur peut prévoir également un soutien psychologique approprié auprès de professionnels psychologues.

Ces principes sont repris dans la convention collective n.149 du 26 janvier 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus. Cette convention, liée à la situation de pandémie, reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

On n'est 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 du personnel médical.

c) Le comité demande d'expliquer si des limites s'appliquent à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (ou psychologique) pour les dommages moraux et matériels.

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<sup>12</sup>. Cette indemnisation forfaitaire s'élève à un montant correspondant à 3 mois de rémunération brute de la victime (pour laquelle un seuil est défini). Il est augmenté à 6 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.

---

<sup>12</sup> Article 32decies, §1/1 de la loi du 4 août 1996

## ARTICLE 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

*Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise :*

*a. ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise ;*

*b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.*

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1. Cadre juridique général :

La législation belge instaure une protection particulière contre le licenciement pour les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ainsi que pour les candidats aux élections sociales (*Pour plus d'informations concernant ces organes, cf. ci-dessus, les explications relatives à l'article 21*)

En effet, selon la loi du 19 mars 1991 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 qui le lie à un travailleur protégé. Les représentants du personnel ainsi que les candidats aux élections sociales peuvent uniquement être licenciés pour un motif grave préalablement reconnu par les tribunaux du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou techniques qui ont été préalablement reconnues par la commission paritaire compétente ou par les tribunaux du travail.

Dans l'hypothèse d'un licenciement irrégulier, le travailleur protégé a droit à une indemnité dans le montant correspond à la rémunération en cours pour une durée qui varie de deux à quatre ans, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. De plus, si l'employeur ne répond pas favorablement à une demande de réintégration, il est également redevable d'une indemnité équivalant à la rémunération restant à courir jusqu'à la fin du mandat.

Les membres de la délégation syndicale bénéficient également d'une protection contre le licenciement. Le statut de la délégation syndicale est déterminé par des conventions collectives de travail (CCT). La CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue au sein du Conseil National du Travail, définit les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales. Les modalités d'application de ces principes sont précisées par des CCT sectorielles (et éventuellement par des CCT d'entreprise). La CCT n° 5 instaure une protection contre le licenciement pour les délégués syndicaux. Ceux-ci ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à leur mandat. De plus, l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical doit suivre une procédure précise, décrite dans la CCT n° 5. Dans l'hypothèse d'un licenciement irrégulier, l'employeur est tenu de verser au délégué syndical une indemnité correspondant à la rémunération brute d'un an.

Il convient également de préciser que, dans les entreprises où il n'y a pas de CPPT, les membres de la délégation syndicale sont chargés d'exercer les missions de cet organe. Dans ce cas, ils bénéficient de la même protection que les membres du CPPT, c'est-à-dire de la protection prévue par la loi du 1991.

Vous trouverez plus d'informations sur ces protections contre le licenciement, sur le site web du SPF Emploi , sous les liens suivants:

Concernant les membres du conseil d'entreprise et du CPPT (ainsi que les candidats aux élections sociales) : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/organes-et-procedures-de-concertation-dans-lentreprise-ce-cppt-ds-etc-3>

Concernant les membres de la délégation syndicale : [https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/organes-et-procedures-de-concertation-dans-lentreprise-ce-cppt-ds-etc-4#toc\\_heading\\_6](https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/organes-et-procedures-de-concertation-dans-lentreprise-ce-cppt-ds-etc-4#toc_heading_6)

Par ailleurs, la loi prévoit que le mandat des représentants du personnel ou la qualité de candidat aux élections sociales, ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé (cf. article 21, § 5 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 précitée et l'article 64 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.) La CCT n° 5 contient une disposition similaire pour ce qui concerne les délégués syndicaux (cf. article 17 de la CCT n° 5 précitée).

Enfin, la réglementation prévoit que, les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, les représentants du personnel doivent bénéficier du temps et des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions. (cf. Articles 17 et 18 de la CCT n° 9 du 19 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, article 1<sup>er</sup> de la CCT n° 6 du 30 juin 1971 concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs au sein des CPPT et articles 21 et 22 de la CCT n° 5 précitée)

Vous trouverez plus d'informations sur le statut des représentants des travailleurs sur le site web du SPF Emploi sous le lien suivant ; <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/organes-et-procedures-de-concertation-dans-lentreprise-ce-cppt-ds-11>

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

*a) Dans l'objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d'informations spécifiques concernant l'article 28. Néanmoins, il souhaite recevoir des informations sur la situation dans la pratique concernant ce droit durant la pandémie et sur les mesures prises pour s'assurer que la crise de covid-19 n'a pas servi d'excuse pour bafouer ou contourner le droit des représentants des travailleurs à la protection, en particulier la protection contre le licenciement.*

Comme décrit dans les explications relatives à l'article 21, la procédure des élections sociales de 2020, qui avait été entamée en décembre 2019, a été suspendue en mars 2020, en raison de la pandémie de Covid. Dans le cadre de la législation qui a organisé juridiquement cette suspension, une attention particulière a été accordée au maintien de la protection particulière contre le licenciement, aussi bien pour les candidats à ces élections de 2020 que pour les candidats aux élections de 2016 et pour les membres des organes de concertation élus en 2016 et encore en fonction (dont le statut ou le mandat a été prolongé en raison de la suspension). (Cf. chapitre 4 de la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19).

Par ailleurs, comme indiqué également dans les explications relatives à l'article 21, les mesures nécessaires ont été prises pour que les représentants des travailleurs puissent continuer à effectuer correctement leurs missions, malgré les conditions sanitaires délicates (cf. tenue des réunions des organes de concertation de manière digitale).

*b) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d'application.



## ARTICLE 29 – Droit à l’information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

*Afin d’assurer l’exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s’engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d’éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d’atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d’accompagnement visant notamment l’aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.*

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

Les dispositions générales relatives aux droits d’information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif sont reprises dans l’ancien rapport et n’ont fait l’objet d’aucune modification durant la période de référence.

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

*a) Dans l’objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d’informations spécifiques concernant l’article 29. Néanmoins, il demande des informations sur la situation dans la pratique en ce qui concerne le droit à l’information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs durant la pandémie, et sur tout changement introduit dans la loi modifiant ou réduisant sa portée durant la crise de covid-19.*

La Belgique n’a pas adopté de mesures réglementaires spécifiques en matière de licenciement collectif pendant la période de pandémie.

*b) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d’ajournement ou de conformité dans l’attente d’informations, veuillez répondre aux questions posées.*

Pas d’application

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 43/15 VAN 15 JULI 2021**

tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 43/15 DU 15 JUILLET 2021**

modifiant la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen

DATUM - DATE	Aard van de wijziging Nature de la modification	Bedrag - Montant		
		21 jaar en ouder 21 ans et plus	21 1/2 jaar + 6 maanden dienst 21 1/2 ans + 6 mois d'ancienneté	22 jaar + 12 maanden dienst 22 ans + 12 mois d'ancienneté
		EURO	EURO	EURO
01.10.2008	- IPA 02/02/2007 - Nieuw basisbedrag - AIP 02/02/2007 - Nouveau montant de base	1.387,49	1.424,31	1.440,67
		18 jaar en ouder 18 ans et plus	19 jaar + 6 maanden dienst 19 ans + 6 mois d'ancienneté	20 jaar + 12 maanden dienst 20 ans + 12 mois d'ancienneté
01.01.2015	- IPA 02/02/2007 - 3de fase - AIP 02/02/2007 - 3 ème phase	1.501,82	1.541,67	1.559,38
01.06.2016	- Na indexatie - Après indexation	1.531,93	1.572,58	1.590,64
01.06.2017	- Na indexatie - Après indexation	1.562,59	1.604,06	1.622,48
01.09.2018	- Na indexatie - Après indexation	1.593,81	1.636,10	1.654,90
01.03.2020	- Na indexatie - Après indexation	1.625,72	1.668,86	1.688,03
15.07.2021	- Sociaal akkoord 25/06/2021 - Nieuw basisbedrag - Accord social 25/06/2021 - Nouveau montant de base	1.625,72	1.668,86	1.688,03
01.09.2021	- Na indexatie - Après indexation	1.658,23	1.702,24	1.721,79

**NATIONALE ARBEIDSRAAD  
CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

-----

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 49 - ARTIKEL 2**

Specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 49 - ARTICLE 2**

Indemnité financière spécifique en faveur des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit

-----

Datum - Date	Aard van de wijziging Nature de la modification	Gewoon bedrag Montant normal	Bedrag vanaf 50 jaar Montant à partir de 50 ans
		€ per uur € par heure	€ per uur € par heure
	- Basiscijfer (mathematische berekening) - Montant de base (conversion mathématique)	0,74	0,89
01.02.2012	- Na indexaties - Après indexations	1,10	1,32
01.12.2012	- Na indexaties - Après indexations	1,12	1,35
01.06.2016	- Na indexaties - Après indexations	1,14	1,38
01.06.2017	- Na indexaties - Après indexations	1,16	1,41
01.09.2018	- Na indexaties - Après indexations	1,19	1,43
01.03.2020	- Na indexaties - Après indexations	1,22	1,46
01.09.2021	- Na indexaties - Après indexations	1,24	1,49

**NATIONALE ARBEIDSRAAD - CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL****COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 46 - ARTIKEL 9, §§ 1 & 2**

Begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties  
alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 46 - ARTICLE 9, §§ 1 & 2**

Mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit

Datum - Date	Aard van de wijziging Nature de la modification	Bedrag - Montant
		EURO
	- Basiscijfer (mathematische berekening) - Montant de base (conversion mathématique)	74,37
01.01.2016	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0016 - Coefficient de revalorisation - 1,0016	137,92
01.06.2016	- Na indexaties - Après indexations	140,69
01.06.2017	- Na indexaties - Après indexations	143,50
01.01.2018	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0036 - Coefficient de revalorisation - 1,0036	144,01
01.09.2018	- Na indexaties - Après indexations	146,89
01.01.2020	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0128 - Coefficient de revalorisation - 1,0128	148,78
01.03.2020	- Na indexaties - Après indexations	151,75
01.01.2021	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0032 - Coefficient de revalorisation - 1,0032	152,24
01.09.2021	- Na indexaties - Après indexations	155,28
01.01.2022	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0026 - Coefficient de revalorisation - 1,0026	155,68

**NATIONALE ARBEIDSRAAD  
CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

**EVOLUTIE VAN DE LOONGRENS INZAKE BRUGPENSIOEN  
EVOLUTION DU PLAFOND EN MATIERE DE PREPENSION**

Datum - Date	Coëfficiënt basisbedrag Coefficient montant de base	Brugpensioen CAO nr. 17 Prépendion CCT n° 17
		<b>EURO</b>
01.06.1999	- Basiscijfer (mathematische berekening) - Montant de base (conversion mathématique)	2.610,69
01.01.2016	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0016 - Coefficient de revalorisation - 1,0016	3.786,74
01.06.2016	- Na indexaties - Après indexations	3.862,50
01.06.2017	- Na indexaties - Après indexations	3.939,70
01.01.2018	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0036 - Coefficient de revalorisation - 1,0036	3.953,88
01.09.2018	- Na indexaties - Après indexations	4.032,80
01.01.2020	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0128 - Coefficient de revalorisation - 1,0128	4.084,55
01.03.2020	- Na indexaties - Après indexations	4.166,10
01.01.2021	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0032 - Coefficient de revalorisation - 1,0032	4.179,43
01.09.2021	- Na indexaties - Après indexations	4.263,13
01.01.2022	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0026 - Coefficient de revalorisation - 1,0026	4.274,21

**NATIONALE ARBEIDSRAAD - CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 55 - ARTIKEL 5</b> Aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties. Begrenzing nettoverfertoeloon	<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 55 - ARTICLE 5</b> Indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps. Plafonds de rémunération nette de référence
---	---

Datum - Date	Aard van wijziging Nature de la modification	Grens nettoverfertoeloon Limite de la rémunération nette de référence	Grens helft van het nettoverfertoeloon Limite de la moitié de la rémunération nette de référence
		<b>EURO</b>	<b>EURO</b>
	- Basiscijfer (mathematische berekening) - Montant de base (conversion mathématique)	2.369,24	1.184,61
01.01.2016	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0016 - Coefficient de revalorisation - 1,0016	3.786,74	1.893,37
01.06.2016	- Na indexaties - Après indexations	3.862,50	1.931,25
01.06.2017	- Na indexaties - Après indexations	3.939,70	1.969,85
01.01.2018	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0036 - Coefficient de revalorisation - 1,0036	3.953,88	1.976,94
01.09.2018	- Na indexaties - Après indexations	4.032,80	2.016,40
01.01.2020	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0128 - Coefficient de revalorisation - 1,0128	4.084,55	2.042,27
01.03.2020	- Na indexaties - Après indexations	4.166,10	2.083,05
01.01.2021	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0032 - Coefficient de revalorisation - 1,0032	4.179,43	2.089,72
01.09.2021	- Na indexaties - Après indexations	4.263,13	2.131,56
01.01.2022	- Herwaarderingscoëfficiënt - 1,0026 - Coefficient de revalorisation - 1,0026	4.274,21	2.137,11

**NATIONALE ARBEIDSRAAD  
CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

-----

**EVOLUTIE VAN DE LOONGRENS INZAKE COLLECTIEVE ONTSLAGEN**

**EVOLUTION DU PLAFOND DE SALAIRE EN MATIERE DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS**

-----

Datum - Date	Aard van wijziging Nature de la modification	COLLECTIEF ONTSLAG CAO nr. 10 LICENCIEMENT COLLECTIF CCT n° 10
		<b>EURO</b>
	- Basiscijfer (mathematische berekening) - Montant de base (conversion mathématique)	698,02
01.05.2011	- Na indexaties - Après indexations	3.083,00
01.02.2012	- Na indexaties - Après indexations	3.144,66
01.12.2012	- Na indexaties - Après indexations	3.208,00
01.06.2016	- Na indexaties - Après indexations	3.273,00
01.06.2017	- Na indexaties - Après indexations	3.339,00
01.09.2018	- Na indexaties - Après indexations	3.406,00
01.03.2020	- Na indexaties - Après indexations	3.474,00
01.09.2021	- Na indexaties - Après indexations	3.543,29

**NATIONALE ARBEIDSRAAD - CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL****COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 41**

Borgtocht

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 41**

Cautionnement

Datum - Date	Aard van de wijziging Nature de la modification	Bedrag - Montant
		<b>EURO</b>
01.01.2016	- Cao nr 41 bis - Cct n° 41 bis	39.824,00
01.01.2017	- Nouvel indice des salaires conventionnels pour employés - Nieuw indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden	40.123,70
01.01.2018	- Nouvel indice des salaires conventionnels pour employés - Nieuw indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden	40.971,64
01.01.2019	- Nouvel indice des salaires conventionnels pour employés - Nieuw indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden	41.739,18
01.01.2020	- Nouvel indice des salaires conventionnels pour employés - Nieuw indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden	42.868,55
01.01.2021	- Nouvel indice des salaires conventionnels pour employés - Nieuw indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden	43.394,86



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 90**

Niet-recurrente voordelen – Bedragen

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°90**

Avantages non récurrents - Montants

Datum - Date	Sociaal plafond Plafond social	Fiscaal plafond Plafond fiscal
	<b>EURO</b>	<b>EURO</b>
01.01.2007	2.200,00	2.200,00
01.01.2008	2.200,00	2.200,00
01.01.2009	2.314,00	2.314,00
01.01.2010	2.299,00	2.299,00
01.01.2011	2.358,00	2.358,00
01.01.2012	2.430,00	2.430,00
01.01.2013	3.100,00	3.100,00
01.01.2014	3.131,00	2722,00
01.01.2015	3.130,00	2722,00
01.01.2016	3.219,00	2799,00
01.01.2017	3.255,00	2830,00
01.01.2018	3.313,00	2880,00
01.01.2019	3.383,00	2941,00
01.01.2020	3.413,00	2968,00
01.01.2021	3.447,00	2998,00