



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



22/12/2025

RAP/RCha/BEL/18(2026)

CHARTe SOCIALE EUROPEENNE

Réponses aux commentaires soumis par l'UNIA, l'IFDH et autres
syndicats belges sur le
18ème rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

Articles 2, 3, 4, 5, 6 et 20

Rapport enregistré par le Secrétariat le
7 août 2026

CYCLE 2026



Exp.: HUT – rue Ernest Blerot 1 – 1070 BRUXELLES

Votre communication:
2/07/2026

Vos références:
62/2026HK/MS

Nos références:

Bruxelles, 7 août 2026.

Objet **Commentaires des autorités belges sur les rapports parallèles d'UNIA, de l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) et des Organisations syndicales belges (CSC, FGTB et SYNOVA) au sujet du 18^{ème} rapport de la Belgique sur l'application de la Charte sociale européenne.**

I. Réaction du SPF Mobilité et Transport -DG Politique de Mobilité durable et ferroviaire

Rapport IFDH et le Rapport des Syndicats Belges- Article 6 – Droit de négociation collective.

Concernant la recommandation 43) rapport IFDH

La validité du mécanisme de préavis de grève tel que prévu au sein des Chemins de fer belges a déjà été reconnue à plusieurs reprises par la jurisprudence, notamment au regard des dispositions du droit international (arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2014, n°226.961 ; voy. aussi arrêts du Conseil d'État n° 226.962, n° 226.963, n° 226.964, n° 226.965, n° 226.966, n° 226.967, n° 226.968, n° 226.969, n° 226.970, n° 226.971, n° 226.972, n° 226.973, n° 226.974, tous prononcés le 31 mars 2014 ; arrêt du Conseil d'État du 6 novembre 2012, n° 221.273).

A partir du moment où un mécanisme de préavis existe et comprend certaines conditions à respecter, les Chemins de fer doivent avoir la possibilité de constater qu'il n'est pas satisfait aux conditions fixées et que la grève annoncée n'est par conséquent pas couverte par un préavis valable.

Par ailleurs, il est également cohérent que les Chemins de fer aient la possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires aux agents faisant grève sans qu'un préavis n'ait été déposé. La jurisprudence l'a admis à plusieurs reprises (voy. arrêts du Conseil d'Etat n° 239.683, 239.684, 239.685, 239.686 et 239.687, 239.688 et 239.689, tous prononcés le 27 octobre 2017).

Concernant la recommandation 44) rapport IFDH et la conclusion du rapport des syndicats déplorant « l'absence de recours effectif contre un tel refus de préavis dans le secteur public ».

Le droit belge comprend des mécanismes permettant d'obtenir une décision très rapide, notamment la procédure en extrême urgence devant le Conseil d'Etat.

La question de savoir si les conditions pour obtenir une décision en extrême urgence sont remplies dans un cas particulier dépend de l'appréciation du juge saisi, lequel statue en toute indépendance.

II. Observations de la DG Humanisation du Travail du SPF ETCS au sujet de l'Article 3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail. (art.3§1 et art.3§2)

Commentaires des organisations syndicales belges (CSC, FGTB et SYNOVA) au sujet du rapport de la Belgique au Comité européen des droits sociaux (p.21)

Les employeurs occupant plus de 50 travailleurs (et non 20 travailleurs) doivent obligatoirement désigner une personne de confiance (article 32sexies, §2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ci-après « la loi bien-être »).

Rapport parallèle sur la Charte sociale européenne rédigé par UNIA

Les bénévoles (p.5 du rapport)

La législation relative au bien-être au travail protège bien les bénévoles lorsque ceux-ci sont assimilés aux travailleurs. En effet, la loi bien-être assimile aux travailleurs « les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » (article 2, §1er, al. 2, 1^o, a). L'élément qui permet de déterminer si les bénévoles d'une entreprise sont assimilés aux travailleurs est l'existence ou non d'un lien d'autorité.

Les bénévoles ne sont donc pas d'office exclus du champ d'application de la loi bien-être et une application au cas par cas est possible.

La protection contre les représailles (p. 5 du rapport)

Les lois antidiscrimination ne prévoient plus l'application exclusive de la législation bien-être pour le « harcèlement dans le cadre des relations de travail ».

Depuis la loi du 7 avril 2023¹ qui a modifié le cadre législatif en ce qui concerne la protection contre les représailles, la loi bien-être renvoie explicitement vers la protection des lois antidiscrimination en ce qui concerne les démarches réalisées pour dénoncer la violence et le harcèlement moral discriminatoire ou le harcèlement sexuel. Pour les autres discriminations s'applique de facto la protection des lois antidiscrimination dès lors que le renvoi de ces lois vers la loi bien-être a été supprimé pour la question spécifique de la protection contre les représailles.

Sont désormais visés par la protection contre les représailles élargie des lois antidiscrimination :

- les travailleurs qui dénoncent un comportement de violence ou de harcèlement liés à un critère de discrimination, un comportement du harcèlement sexuel au travail ou une autre discrimination dans le cadre d'une demande d'intervention formelle ou informelle ;
- les travailleurs qui signalent de tels faits en dehors de toute forme et procédure ;
- les lanceurs d'alerte ou les tiers qui interviennent au bénéfice de la victime présumée.

¹ loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (M.B. 15.5.2023)

Définition (p.5 du rapport)

Le SPF Emploi considère que la notion de "harcèlement/intimidatie" visée dans les directives UE de lutte contre les discriminations, correspond conjointement à la notion de "harcèlement moral/pesterijen" de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs qui exige une répétition de conduites et à la notion de "violence/geweld", inexistante dans les directives européennes, et qui vise tant la violence physique que la violence psychologique. La loi bien-être précise en outre explicitement, depuis 2023, dans son article 32 ter, al.2, que tant les comportements de harcèlement moral que les comportements de violence au travail peuvent être liés à un critère de discrimination. La législation belge vise dès lors, conformément aux directives européennes, tant les comportements répétitifs que les comportements uniques, liés à un critère de discrimination.

Accès à la procédure interne (p.6 du rapport)

Au niveau de la procédure interne, dès lors que la discrimination est un risque psychosocial, il est théoriquement possible pour le travailleur de déposer une demande d'intervention psychosociale informelle ou une demande d'intervention psychosociale formelle. Le rôle du conseiller en prévention n'est cependant pas d'établir les responsabilités sur le plan juridique mais de proposer des mesures de prévention pour mettre fin au dommage psychosocial et rétablir le bien-être au niveau de la santé du travailleur.
