



20/08/2026

RAP/RCha/BEL/18(2026)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Réponses aux questions additionnelles du CEDS 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

Réponses enregistrées par le Secrétariat le
20 août 2026

CYCLE 2026



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

Bruxelles, 20 août 2026

Objet : Conseil de l'Europe - Réponses aux questions complémentaires posées par le CEDS concernant le 18^{ème} rapport national soumis par le Gouvernement de Belgique le 22 décembre 2025

Article 2.1

- Veuillez indiquer si les périodes de garde inactive pendant lesquelles aucun travail n'est effectivement effectué sont rémunérées (en particulier pour les gardes inactives en dehors des locaux de l'employeur) et, le cas échéant, quelles sont les règles applicables en matière de rémunération ?

Réponse :

Comme indiqué dans notre réponse initiale, la durée du travail correspond au temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur, c'est-à-dire soumis à son autorité et ne pouvant pas disposer librement de son temps.

Si le travailleur doit rester dans l'entreprise ou dans un lieu imposé par l'employeur, toute la période de garde constitue du temps de travail, même en l'absence de prestations effectives.

En cas de garde à domicile, seul le temps des interventions effectives est en principe considéré comme du temps de travail.

Toutefois, lorsque les contraintes imposées au travailleur pendant la garde à domicile restreignent fortement sa liberté (délai de réaction très court, forte probabilité d'appel, impossibilité de refuser une intervention, etc.), l'ensemble de la période de garde peut être qualifié de temps de travail.

La qualification dépend toujours d'une appréciation concrète des faits, la question centrale étant de savoir si le travailleur est réellement à la disposition de l'employeur.

En résumé, une période de garde constitue du temps de travail dès lors que les contraintes imposées au travailleur limitent suffisamment sa liberté pour le placer, de fait, à la disposition de l'employeur.

Pour répondre à la question complémentaire : en principe, le temps de travail et la rémunération sont deux notions distinctes. La loi prévoit, uniquement, que le travailleur a droit à la rémunération convenue, c'est-à-dire à la rémunération résultant de la convention collective de travail ou du contrat de travail individuel applicable (étant entendu que la convention collective de travail fixe, en principe, une rémunération minimale).

Il peut ainsi être convenu que le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale (ou à une indemnité spécifique) pour une période qui ne peut pas être considérée comme du temps de travail (par exemple les heures d'inactivité lors d'une garde à domicile) ou, à l'inverse, qu'il ne bénéficie pas



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

de sa rémunération normale (mais, par exemple, d'une indemnité spécifique) pour certaines périodes qui doivent néanmoins être qualifiées de temps de travail.

Il convient dès lors, dans chaque cas, d'examiner ce qui a été convenu (convention collective de travail et/ou contrat de travail individuel ; les dispositions convenues dans le contrat de travail individuel ne peuvent toutefois pas être contraires à celles prévues par la convention collective de travail applicable).

Lorsqu'aucune disposition spécifique n'est pas prévue dans le contrat de travail individuel ou dans la convention collective de travail applicable, il convient, en principe, de considérer que les périodes de garde qui doivent être qualifiées de temps de travail (par exemple : une garde effectuée dans les locaux de l'entreprise) doivent être rémunérées au salaire ordinaire.

À l'inverse, les périodes de garde qui ne peuvent pas être qualifiées de temps de travail (par exemple les heures d'inactivité d'une garde à domicile) ne doivent, en principe, pas faire l'objet d'une rémunération.

Réponse complémentaire avec exemple, de la Direction générale Sécurité civile concernant le personnel des zones de secours (pompiers) et de la protection civile :

Dans le secteur de la Sécurité civile (zones de secours et Protection civile), les heures de garde inactive dans un lieu fixé par l'employeur comportent une obligation d'intervenir immédiatement, sont considérées intégralement comme du temps de travail et sont intégralement rémunérées comme n'importe quelle autre période de temps de travail.

Dans le secteur de la Sécurité civile, il existe la notion de service de rappel qui est une période durant laquelle le membre du personnel se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, en vue de donner suite à un appel pour une intervention. L'employeur doit s'assurer que les contraintes pesant sur le membre du personnel soient inexistantes ou particulièrement légères (possibilité de se déclarer indisponible à tout moment, possibilité d'exercer une activité professionnelle en même temps, aucune obligation de revêtir une tenue spécifique, aucune obligation de se tenir en un lieu spécifique, etc.) de telle sorte qu'une période de service de rappel ne puisse pas être considérée comme du temps de travail. Seule la période relative à une éventuelle intervention, suite à un appel, est comptabilisée comme temps de service et est rémunérée.

Article 383

Veuillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pour assurer le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité par l'inspection du travail ou toute autre autorité compétente, notamment des informations sur les inspections et leurs résultats, ainsi que sur les actions de sensibilisation menées auprès des travailleurs et des employeurs concernant leurs droits et obligations, pour les catégories de travailleurs suivantes :

- travailleurs domestiques ;



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

- travailleurs exposés à des risques environnementaux, tels que le changement climatique et la pollution.

Réponse :

En principe, le Code sur le bien-être au travail s'applique également aux employeurs qui occupent des travailleurs domestiques ou du personnel de maison ainsi qu'aux travailleurs domestiques et au personnel de maison, sauf disposition spécifique du Titre 6 du Livre X du Code relatif aux travailleurs domestiques et personnel de maison. Afin de faciliter les employeurs occupant des travailleurs domestiques ou du personnel de maison dans l'élaboration d'une analyse des risques et la prise de mesures préventives appropriées, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale a mis à disposition un outil interactif pour réaliser une analyse des risques en ligne via son site web et a développé un OIRA spécifique. L'employeur qui a utilisé cet outil interactif, sera exempté des obligations suivantes :

- élaborer un plan global de prévention ;
- élaborer d'un plan annuel d'action ;
- rédiger un rapport annuel sur le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail.

En pratique, le contrôle du respect des dispositions réglementaires du bien-être au travail auprès des employeurs occupant des travailleurs domestiques et du personnel de maison est difficile à effectuer par la Direction générale Contrôle du bien-être au travail, car les inspecteurs sociaux n'ont pas un accès libre aux espaces habités conformément aux dispositions de l'article 24 du Code pénal social. Cela n'est possible que si la personne qui bénéficie réellement la jouissance de l'espace habité a donné une autorisation écrite et préalable, ou si l'inspecteur social est en possession d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.

Lors de la dernière canicule, du 18 au 25 juin 2026, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (abrégiée DG CBE) a reçu un total de 108 plaintes concernant l'exposition des employés à une chaleur excessive. Dans 45 cas, une visite d'inspection a été effectuée sur le lieu de travail et 17 mesures ont également été effectuées par l'inspection avec un appareil WBGT calibré afin de vérifier si la valeur d'action pour l'exposition à une chaleur excessive n'était pas transgressée. D'après les chiffres provisoires – certaines de ces plaintes sont encore en cours de traitement – on peut dire que 25 avertissements écrits ont été émis. Dans 2 cas, des mesures coercitives ont été imposées par l'inspection et dans 1 cas, les travaux ont été arrêtés.

De plus, lors de la récente action coup de poing dans le secteur de la construction, qui a eu lieu les jeudi 25 et vendredi 26 juin, les inspecteurs du travail de la Division du Contrôle régional de la DG CBE ont systématiquement vérifié si l'employeur fournissait suffisamment d'eau potable et avait pris les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition à une chaleur excessive. Les enregistrements de cette campagne d'inspection sont toujours en plein cours et seront communiqués par un communiqué de presse. Lors de cette action coup de poing, 116 employeurs ont été contrôlés en effectuant des travaux de construction, au cours desquels 21 infractions ont été identifiées liées à l'exposition des travailleurs à une chaleur excessive d'origine climatologique. Ces infractions étaient réparties comme suit :



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

- *Aucune mesure technique ou organisationnelle pour prévenir l'exposition à la chaleur et les risques qui en découlent : 8 infractions*
- *Pas d'eau potable disponible : 6 infractions*
- *Pas d'équipement de protection collective ou individuelle pour protéger les travailleurs exposés à un rayonnement solaire direct : 7 infractions.*

Pour ces infractions susmentionnées, 16 avertissements écrits ont été émis et, dans trois cas, les travaux ont été arrêtés par la DG CBE.

L'Inspection du travail -DG CBE continuera d'être particulièrement vigilante lors des futures pour surveiller le respect des dispositions réglementaires concernant l'exposition des travailleurs à une chaleur excessive d'origine climatique

Article 5

- **Travailleurs des plateformes :** Veuillez indiquer si la législation nationale reconnaît la liberté d'association ainsi que le droit de former des syndicats et d'y adhérer pour les travailleurs des plateformes, indépendamment de leur statut juridique ou de leur catégorie professionnelle.

Réponse :

Sur le plan juridique et de manière générale, la liberté d'association, en ce compris la liberté de créer des syndicats, est garantie par la Constitution et la législation belges. Cependant, dans le secteur privé, seuls les syndicats répondant aux critères objectifs de représentativité fixés par la loi peuvent participer aux procédures de concertation et de négociation collectives.

Par ailleurs, pour ce qui est des travailleurs de plateformes salariés, la réglementation applicable en ce qui concerne la représentation des travailleurs salariés leur est, de manière générale, applicable.

En ce qui concerne les travailleurs de plateforme non-salariés, actuellement, en Belgique, ils peuvent bénéficier, dans leurs relations avec une plateforme numérique, de l'assistance et du soutien des organisations syndicales représentatives des travailleurs salariés.

Même si la réglementation ne le prévoit pas explicitement, on peut dès lors considérer que la pratique actuelle reconnaît la possibilité pour ces personnes – même non salariées -, d'être représentées par les organisations représentatives des travailleurs.

En complément, il peut être relevé qu'en Belgique, la liberté d'association et la liberté syndicale sont reconnues à toute personne exerçant une activité professionnelle. Elles sont garanties notamment par l'article 27 et 23, § 1 de la [Constitution belge](#), ainsi que par la [loi du 21 mai 1921](#) ainsi que par les conventions internationales ratifiées par la Belgique, dont la [Convention n° 87](#) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Aucune disposition du droit belge n'exclut les travailleurs de plateformes du bénéfice de ces droits. Dès lors, les



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

travailleurs de plateformes peuvent créer des organisations, adhérer à un syndicat ou participer à des activités syndicales, indépendamment de la qualification juridique de leur relation de travail.

En pratique, plusieurs organisations syndicales belges organisent et représentent déjà des coursiers et d'autres travailleurs actifs via des plateformes numériques. Depuis 2017, l'UBT-FGTB organise des actions pour l'amélioration des conditions de travail des coursiers à vélo. L'ACV-CSC a créé en juin 2019 une nouvelle catégorie (United Freelancers) au sein de son organisation pour inclure les travailleurs indépendants. Depuis les premières actions collectives des travailleurs des plateformes en 2017, ces deux principaux syndicats soutiennent les revendications des mouvements locaux de coursiers, et en particulier le Collectif des coursier-e-s/KoeriersCollectief de Bruxelles.

La Belgique, qui présidait le Conseil de l'Union européenne début 2024, a joué un rôle clé dans l'adoption de la [Directive \(UE\) 2024/2831](#) du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme dont l'article 25 prévoit des mesures pour promouvoir la négociation collective dans le travail sur plateforme. La Belgique a également contribué activement à l'élaboration de la nouvelle [Convention de l'OIT n° 193](#) sur le travail décent dans l'économie des plateformes qui, dans l'article 3, prévoit des mesures pour la promotion et la réalisation de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Les procédures de transposition de la Directive et de ratification de la Convention sont en cours.

- **Police et forces armées :** Veuillez indiquer si et dans quelle mesure le droit d'organisation est garanti aux membres de la police et des forces armées.

Réponse :

*À la suite de la **réforme de la police** telle qu'elle a été mise en œuvre en Belgique par la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, le législateur a transformé en profondeur non seulement la structure de la police, mais également son rapport avec les autorités. Notre pays compte à présent des corps de police à deux niveaux, celui de la police locale et celui de la police fédérale, qui constituent la police intégrée*

La réforme s'est accompagnée d'une vaste réglementation qui accordait également une attention particulière au fonctionnement syndical au sein de la police intégrée.

Les relations structurelles entre les autorités publiques et les membres du personnel des services de police sont organisées dans une loi (du 24 mars 1999) qui, hormis certaines spécificités propres à la police, repose sur le statut syndical de la fonction publique (loi du 19 décembre 1974).

Cette législation constitue le fondement sur lequel repose le droit des membres du personnel des services de police de s'organiser en associations professionnelles ou syndicales afin de défendre leurs intérêts professionnels. Ce droit d'association est un droit fondamental qui permet aux agents de police d'adopter des positions communes concernant les conditions de travail, le bien-être au travail, la rémunération et l'organisation du service.



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

Le statut syndical des services de police reconnaît ainsi non seulement les syndicats siégeant au Conseil national du travail, mais également les syndicats propres à la police dont il est prouvé qu'ils comptent un nombre d'affiliés cotisants qui représente au moins dix pour cent de l'ensemble du personnel.

L'application du droit d'organisation syndicale au sein de la police s'inscrit donc dans un cadre juridique spécifique. Compte tenu de la mission sociétale de la police, les activités des associations ou des organisations syndicales doivent toujours rester compatibles avec les exigences de neutralité, de loyauté, de secret professionnel et de continuité du service de police.

Les agents de police sont donc autorisés à s'organiser et à se faire représenter. Ce faisant, ils doivent respecter le bon fonctionnement du service public et l'autorité des pouvoirs publics. C'est pour ces raisons que la reconnaissance du droit de grève pour l'ensemble du personnel des services de police a été soumise à un certain nombre de conditions. Afin de pouvoir garantir un service minimum en toutes circonstances, l'autorité compétente a la possibilité de réquisitionner le personnel de police nécessaire tant qu'une grève ou un préavis de grève est en cours.

*Le droit **d'organisation des militaires** est garanti en Belgique par la [loi du 11 juillet 1978 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire](#). Les militaires peuvent librement s'affilier soit à un syndicat professionnel militaire, soit à une organisation affiliée à un syndicat représenté au Conseil national du Travail. Plusieurs organisations syndicales agréées représentent effectivement le personnel militaire. Les syndicats agréés disposent de prérogatives légales et participent à des mécanismes institutionnalisés de négociation et de concertation avec les autorités compétentes sur les questions relatives au statut et aux conditions de travail du personnel militaire. Bien que certaines restrictions existent en raison des exigences propres aux forces armées, notamment l'interdiction de la grève ([Art. 175](#) de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées) et l'exclusion des questions strictement opérationnelles du champ de la négociation, les militaires jouissent d'un droit d'association syndicale pleinement reconnu par la législation belge.*

Article 682

Please provide information on the measures taken or planned to guarantee the right of selfemployed workers who are economically dependent or in a situation comparable to that of employees, including platform workers, to bargain collectively, as well as on the practical application of those measures.

Answer:

In general, no specific measures are currently envisaged in this regard. Belgium has not established a specific collective bargaining framework exclusively for economically dependent self-employed workers or platform workers. The scope of the [Collective Labour Agreements Act of 5 December 1968](#) is set out in Article 2, § 1, which reads as follows (translation):

“Art. 2, § 1. This Act applies to employees and employers, as well as to organisations.



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

For the purposes of this Act, the following shall be treated as equivalent to:

- 1. employees: persons who, other than under an employment contract, perform work under the authority of another person, ..."*

However, the Belgian legislator has mainly sought to facilitate collective representation and collective bargaining for persons working through digital labour platforms by providing mechanisms to counter pseudo-self-employment and trying to clearly define when the contractual relationship with a platform has to be classified as a labour contract or as a commercial relationship between a self-employed worker and the platform. The creation of an intermediate employment statute (with particular rights) is not seen as conducive to achieving this objective.

Recent initiatives in this area were:

- Chapter 4 of the [Belgian Labour Deal Act of 22 October 2022](#) introduced two key measures to strengthen the protection of platform workers. First, it established a rebuttable legal presumption of employment for platform workers: where certain criteria indicating subordination are met, the employment relationship is presumed to be an employment contract, while still allowing genuine self-employment. To support this, the legislation defines key actors in the platform economy, including platform workers, platform operators and digital platform clients. Second, the Act requires digital labour platforms to provide accident insurance for self-employed platform workers. From 1 January 2026, these workers will be covered by mandatory occupational accident insurance under the general legal framework, with the costs borne by the platforms.*
- Belgium is currently transposing the [Directive \(EU\) 2024/2831](#) of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. The social partners in the National Labour Council and self-employed organizations the General Executive Committee for the Social Statute of the Self-Employed were consulted. The latter issued its opinion in February 2026. However, discussions within the National Labour Council were protracted and ultimately did not lead to a formal opinion. As a consequence, the transposition process was delayed. It is currently being pursued at the political level to ensure timely implementation.*
- More than 85 per cent of bike couriers in Belgium worked under the P2P (peer-to-peer) status. This tax regime was originally designed for individuals performing occasional activities alongside their main occupation, namely private individuals providing services to other private individuals, typically through a recognised electronic platform. Workers covered by this regime were exempt from self-employed social security contributions, provided that their annual income from such activities did not exceed €7,890. They also benefited from a favourable tax treatment. Until June 2026, food delivery platforms such as Uber Eats and Deliveroo operated under tax rulings that allowed their couriers to make use of this P2P status. However, the last ruling expired on 7 June 2026 and was not renewed, effectively ending this exception.*

Belgian law does thus not prevent self-employed persons, including platform workers, from forming or joining organisations representing their professional interests. Trade unions have actively organised platform workers, including food delivery couriers, regardless of ongoing disputes regarding their



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

employment status. In practice, trade unions have represented platform workers in litigation and advocacy initiatives concerning employment status, working conditions and social protection.

Furthermore, some platform companies, notably Takeaway, employ at least part of their workforce under employment contracts and are therefore subject to the ordinary Belgian industrial relations and collective bargaining system, including sectoral collective agreements and workplace representation mechanisms like a works council.