



22/12/2025

RAP/RCha/BEL/18(2026)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

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
22 décembre 2025

CYCLE 2026

Rapport statutaire Groupe 1

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA Belgique

Rapport 2025

Table de matières

Contents

Table de matières	2
Article 2- Le droit à des conditions de travail équitables.	4
Article 2§1 : Heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables.....	4
Question A:.....	4
Question B :	8
Question C :	9
Article 3 – Le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail	11
Article 3§1 Santé et sécurité et environnement de travail.....	11
Question :	11
Article 3§2 Réglementation de matière de santé et sécurité.....	19
Question A :	19
Question B.....	20
Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité	23
Question :	23
Article 4 – Le droit à une rémunération équitable	30
Article 4§3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale	30
Question A :	30
Question B :	30
Question C :	32
Article 5 – Le droit syndical	34
Question A :	34
Question B :	34
Question C :	35
Question D:.....	37
Article 6 - Droit de négociation collective.....	40
Article 6§1- Consultation conjointe	40
Question A :	40

Question B :	41
Question C	42
Article 6§2 Négociations collectives.....	43
Question A:	43
Question B	45
Question C :	45
Question D :	46
Article 6§4 Action collective.....	46
Question A :	46
Question B	52
Article 20 - Le droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.....	53
Question A :	53
Question B :	57
Question C :	58
ANNEXE	60

Article 2- Le droit à des conditions de travail équitables.

Article 2§1 : Heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables

Question A:

Veillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, en vertu de la loi, de conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :

- **des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;**
-
- **des informations sur les mesures de protection qui existent pour protéger la santé et la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.**

1. Dans le cadre de la législation relative aux nouveaux régimes de travail (loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et convention collective de travail n° 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, conclue le 2 juin 1987 au sein du Conseil national du travail), les limites normales de la durée du travail (8 heures par jour et 40 heures par semaine ou des limites inférieures fixées par une convention collective de travail) peuvent être dépassées.

Dans ce cadre, la durée journalière de travail ne peut dépasser 12 heures. La réglementation ne prévoit pas de limite maximale pour la durée hebdomadaire de travail : vu la limite journalière, elle ne pourra toutefois pas dépasser 84 heures (7 x 12 heures) (loi du 17 mars 1987, art. 2, 3°).

Pour les travailleurs occupés dans un régime de travail en continu (ce type de travail comporte nécessairement des prestations de nuit telles que définies par la loi du 16 mars 1971 sur le travail), la durée hebdomadaire du travail est toutefois limitée à 50 heures. Si les prestations sont réparties sur 7 jours par semaine à raison de 8 heures par jour, la durée hebdomadaire de travail ne peut pas dépasser 56 heures.

Les dépassements des limites normales de la durée du travail dans le cadre d'un nouveau régime de travail doivent respecter certaines conditions qui protègent le travailleur (loi du 17 mars 1987, article 2, 3°, qui renvoie aux conditions fixées à l'article 26bis, §§ 1er et 1er bis et par l'article 27, § 5, de la loi sur le travail du 16 mars 1971) :

- la durée hebdomadaire de travail (40 heures ou une limite inférieure fixée par convention collective) doit être respectée en moyenne sur une période de référence d'en principe un trimestre ou une période plus longue (maximum un an) fixée dans l'accord qui introduit le nouveau régime de travail (convention collective de travail ou règlement de travail) ;
- la limite interne de la durée du travail doit être respectée : afin de garantir l'octroi régulier de repos compensatoires, il est prévu que le nombre d'heures prestées au-delà de la durée moyenne du travail ne peut à aucun moment de la période de référence dépasser une limite interne. Cette limite a été fixée à 143 heures (une convention collective déclarée d'application générale peut augmenter cette limite de 143 heures) ;

- la limite européenne de la durée du travail doit être respectée : il faudra garantir à tout moment que la durée du travail ne dépasse pas 48 heures par semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois ;
- les dépassements des limites normales de la durée du travail doivent figurer dans l'horaire de travail prévu par le règlement du travail. Cette dérogation n'autorise pas l'employeur à occuper ses travailleurs en dehors des horaires de travail prévus dans le règlement du travail (loi du 17 mars 1987, art. 8).

L'introduction d'un nouveau régime de travail dans le cadre de la législation susmentionnée doit faire l'objet dès le départ d'une négociation sectorielle. Les nouveaux régimes de travail ne peuvent être introduits qu'après des négociations en deux étapes. Il peut seulement être question d'une procédure au niveau de l'entreprise (deuxième étape) qu'à la condition que la première étape (niveau sectoriel) ait été suivie.

Aucune négociation ne peut donc être entamée au niveau de l'entreprise avant que la commission paritaire dont l'entreprise ressortit ait été saisie (CCT n° 42, art. 7, c). À cette fin, l'une des organisations représentées au sein de la commission paritaire (et non l'entreprise elle-même) peut saisir le président de la commission paritaire concernée d'une demande visant à introduire de nouveaux régimes de travail dans le secteur.

La commission paritaire dispose d'un délai de six mois à compter de la saisine du président de la commission paritaire par la partie la plus diligente à conclure une convention collective de travail qui régleme le type de nouveaux régimes de travail (les dérogations à la réglementation normale) et la procédure d'introduction au niveau des entreprises.

En l'absence d'une telle convention collective de travail conclue endéans un délai de six mois à partir de la saisine du président de la commission paritaire, les nouveaux régimes de travail pourront être introduits dans les entreprises du secteur pour lequel la saisine a été effectuée, dans le cadre et selon une procédure subsidiaire.

2. En outre, l'article 27, §3, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 prévoit qu'un arrêté royal peut autoriser qu'il soit travaillé de plus de 50 heures par semaine dans les secteurs, catégories d'entreprises ou branches d'entreprises où cette limite ne peut être appliquée, sauf lorsque le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail comportant des prestations de nuit. À ce jour, deux arrêtés royaux ont été pris en exécution de l'article 27, §3 précité, en vertu desquels il peut donc être travaillé plus de 50 heures par semaine (potentiellement 60 heures ou plus), sauf si le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail comportant des prestations de nuit :

- 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 4 mars 2010 relatif à la durée de travail des travailleurs dans les institutions ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331).

L'application d'un tel arrêté royal est toutefois soumise à des conditions liées à la protection du travailleur, à savoir :

- la durée hebdomadaire du travail (40 heures ou une limite inférieure fixée par convention collective) doit être respectée en moyenne sur une période de référence d'un trimestre en principe ou d'une période plus longue (maximum un an) ;

- la limite interne de la durée du travail doit être respectée : afin de garantir l'octroi régulier de repos compensatoire, il est prévu que le nombre d'heures prestées au-delà de la durée moyenne du travail ne peut à aucun moment de la période de référence dépasser une limite interne. Cette limite a été fixée à 143 heures (une convention collective déclarée d'application générale peut augmenter cette limite de 143 heures) ;
- la limite européenne de la durée du travail doit être respectée : il faudra garantir à tout moment que la durée du travail ne dépasse pas 48 heures par semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois ;
- Les dépassements des limites normales de la durée du travail doivent figurer dans l'horaire de travail prévu par le règlement du travail. Cette dérogation n'autorise pas l'employeur à occuper ses travailleurs en dehors des horaires de travail prévus dans le règlement du travail.

3. Enfin, la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, candidats médecins en formation, candidats dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions permet de travailler jusqu'à 72 heures par semaine si certaines conditions sont remplies.

La loi du 12 décembre 2010 s'applique :

- aux médecins, dentistes et vétérinaires qui réalisent des prestations médicales dans les liens d'un contrat de travail ou sous un régime statutaire;
- aux candidats médecins en formation et les candidats dentistes en formation : il s'agit des détenteurs d'un Master en médecine ou en sciences dentaires qui effectuent des prestations médicales dans le cadre de la formation qu'ils suivent afin d'obtenir leur agrégation en tant que généraliste ou spécialiste; ces personnes sont visées quelle que soit la nature de la relation qui les lie à leur employeur;
- les étudiants stagiaires se préparant à la profession de médecin, dentiste et vétérinaire lorsque, dans le cadre de leurs études, ils effectuent un stage auprès d'un employeur.

Restent par contre exclus du champ d'application :

- les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- le personnel militaire;
- les médecins, dentistes et vétérinaires investis d'un poste de direction : il s'agit des personnes assumant un pouvoir hiérarchique sur d'autres travailleurs qui appartiennent à la direction et/ou qui ont la responsabilité d'un ou plusieurs services.

En principe, il n'est pas possible de travailler plus de 60 heures par semaine. Il ne peut y être dérogé qu'en cas de force majeure ou si le travailleur a accepté de prêter du temps de travail additionnel (voir ci-dessous).

On entend par cas de force majeure :

- les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- les travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'information de l'Inspection du Travail - Contrôle des lois sociales.

Afin de permettre notamment des services de garde et ainsi assurer la continuité des soins dans les établissements concernés, la loi prévoit la possibilité de faire prêter un temps additionnel de 12 heures maximum par semaine (heures "opting-out").

Plusieurs conditions doivent toutefois être respectées :

- le travailleur doit donner son accord sur la prestation de ce temps additionnel;
- l'accord doit être constaté par écrit entre le travailleur et l'employeur avant la prestation de ces heures et dans un document distinct de l'écrit constatant la relation de travail ou de formation;
- la rémunération s'attachant à ces heures complémentaires doit être mentionnée dans l'écrit;
- l'accord doit être conservé sur les lieux du travail pendant 5 ans;
- chacune des parties peut mettre fin à l'accord moyennant un préavis d'un mois notifié par écrit à l'autre partie;
- le travailleur qui ne donne pas son accord ou qui met fin à son accord de prêter ce temps additionnel ne peut subir aucun préjudice de la part de l'employeur.

Dans le cas où les heures additionnelles n'ont pas été épuisées au cours d'une semaine elles ne peuvent en aucun cas être reportées à une semaine suivante.

L'employeur doit disposer sur le lieu du travail d'un registre reprenant, par ordre chronologique, les prestations journalières effectuées par les travailleurs. Ce registre peut être tenu de manière électronique.

En ce qui concerne les mesures de protection qui existent pour protéger la santé et la sécurité du travailleur lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures, la réglementation relative au bien-être au travail ne contient pas de dispositions spécifiques pour protéger les travailleurs en fonction du nombre d'heures presté. En Belgique, une semaine de travail à temps plein est en principe de 38h, sauf certaines exceptions prévues.

S'il ressort de l'analyse des risques que la durée hebdomadaire du travail (auprès du même employeur) constitue un risque, les travailleurs devront être soumis à la surveillance de la santé périodique.

Dans la mesure où les risques pour la santé et la sécurité au travail doivent être analysés par chaque employeur, il ne sera pas possible d'en tenir compte lorsque les travailleurs exercent différentes activités auprès de plusieurs employeurs différents.

Question B :

Veillez fournir des informations sur le temps de travail hebdomadaire des marins.

Arrêté royal du 22 AOUT 2020 relatif aux marins

§ 1er. *En vue de prévenir la fatigue, les systèmes de quart sont organisés de telle sorte que l'efficacité du personnel chargé du quart ne soit pas compromise par la fatigue et que les tâches soient conçues de telle manière que les membres du premier quart au début d'un voyage et ceux des quarts suivants qui assurent la relève soient suffisamment reposés et aptes au service à tous autres égards.*

§ 2. *Le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à :*

i) *10 heures par période de 24 heures; et*

ii) *77 heures par période de sept jours.*

§ 3. *Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne dépasse pas quatorze heures.*

§ 4. *Les prescriptions relatives aux périodes de travail et de repos, énoncées aux paragraphes 2 et 3, ne doivent pas être appliquées en cas d'urgence ou dans d'autres conditions d'exploitation exceptionnelles.*

Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation et les règles nationales et par les instruments internationaux se déroulent de manière à perturber le moins possible les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue.

§ 5. *Un tableau précisant l'organisation du travail à bord, dont entre autres, les horaires de quart et les registres des heures quotidiennes de repos des gens de mer, est affiché en un endroit facile d'accès.*

Ce tableau est établi selon le modèle normalisé, afin qu'il soit possible de contrôler et de vérifier le respect du présent article.

Ce tableau doit être établi en tenant compte des éventuelles directives internationales existantes.

Pour chaque fonction, au moins les éléments suivants seront repris :

a) *le programme du service en mer et au port ; et*

b) *le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation belge.*

Les gens de mer reçoivent un exemplaire des registres les concernant, qui est signé par le capitaine ou une personne autorisée par celui-ci, et par les gens de mer.

Les modalités de tenue de ces registres à bord devront être fixées, y compris les intervalles auxquels les informations doivent être consignées.

Un exemplaire des dispositions pertinentes de la législation nationale se rapportant au présent article ainsi qu'un exemplaire des conventions collectives applicables doivent être conservés à bord et à un endroit facilement accessible à l'équipage.

Les registres mentionnés dans le présent article doivent être vérifiés et validés à des intervalles appropriés, afin de s'assurer que les dispositions relatives aux heures de travail et heures de repos auxquelles se réfère le présent article sont respectées.

§ 6. *Si un marin est d'astreinte, par exemple lorsqu'un local de machines n'est pas gardé, il bénéficie d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale du repos est perturbée par des appels.*

§ 7. *Nonobstant les dispositions des paragraphes 2 à 6, le capitaine d'un navire peut exiger d'un marin qu'il accomplisse les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou pour porter secours à d'autres navires ou à des personnes en détresse en mer. Le cas échéant, le capitaine peut suspendre les horaires normaux de repos et exiger d'un marin qu'il accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale.*

Dès que possible après le retour à une situation normale, le capitaine fait en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

Ces dispositions sont conformes à la Convention du Travail Maritime 2006 Règle A2.3. ainsi qu'à la directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE.

Question C :

Veillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives de garde sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.

L'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail définit la notion de « durée du travail » comme le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

Les travaux parlementaires de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale (cette loi fut incorporée plus tard dans la coordination que constitue la loi sur le travail) précisent que le travailleur est considéré comme effectuant un travail lorsqu'il est aux ordres de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il met son activité à la disposition de ce dernier.

Le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur comprend donc également le temps pendant lequel le travailleur - même s'il n'effectue pas de travail effectif - ne dispose pas librement de son temps, car il le passe sous l'autorité de l'employeur.

A contrario, le temps dont le travailleur peut disposer librement, sans devoir s'attendre à un appel ou à un ordre de l'employeur, n'est pas compris dans la notion de temps de travail.

Appliqué aux services de garde et compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice européenne, une distinction est faite en Belgique entre les services de garde au sein de l'entreprise et les services de garde à domicile.

En ce qui concerne les services de garde au sein de l'entreprise, il est considéré que le travailleur est à la disposition de l'employeur et que de tels services de garde constituent donc du temps de travail : l'intégralité du service de garde constitue dans ce cas du temps de travail, même si le travailleur n'effectue aucune prestation.

Les services de garde « à domicile », dans le cadre desquels le travailleur doit être joignable pour répondre à d'éventuels appels de l'employeur, mais ne doit pas être présent à un endroit désigné par l'employeur, ne sont en principe pas considérés par la jurisprudence belge comme des périodes pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de l'employeur et sont donc exclus du concept de temps de travail. En principe, le temps consacré aux prestations effectives durant ce service de garde sera uniquement considéré comme du temps de travail.

Pour ces gardes à domicile, la jurisprudence tient toutefois également compte, dans l'interprétation du concept d'« être à la disposition de l'employeur », du degré de liberté ou de contrainte du travailleur pour répondre à un éventuel appel.

Cette liberté peut être influencée par plusieurs facteurs :

- la possibilité de refuser de donner suite à un appel ;
- la manière dont le travailleur peut être appelé (téléphone portable ou téléphone fixe) ;
- la probabilité d'être appelé (1 ou plusieurs travailleurs de garde) ;
- le délai dans lequel il faut réagir à un appel ;
- l'importance du risque d'être appelé (fréquence : 1 fois par an ou chaque week-end)
- ...

Dans la mesure où la liberté du travailleur est considérablement restreinte par l'organisation du service de garde à domicile, celui-ci devra tout de même être qualifié de temps de travail.

La question est donc toujours de savoir si le travailleur est « à la disposition de l'employeur » pendant le service de garde. Il s'agit toujours d'une question de fait. La mesure dans laquelle la liberté du travailleur est restreinte pendant le service de garde sera déterminante pour la qualification en tant que temps de travail.

Enfin, l'article 19, troisième alinéa, 3°, de la loi sur le travail permet que, à la demande de la commission paritaire compétente, un arrêté royal détermine le temps de travail des « travailleurs occupés à des travaux essentiellement intermittents ». Cette possibilité permet de régler dans un arrêté royal la qualification des services de garde comme temps de travail ou non.

Article 3 – Le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Article 3§1 Santé et sécurité et environnement de travail

Question :

Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :

- dans l'économie des «petits boulots» et des plateformes collaboratives;
- en ce qui concerne le télétravail ;
- dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;
- dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

1) La protection des risques psychosociaux en Belgique

En droit belge, la matière des risques psychosociaux est régie par le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹, ci-après « la loi bien-être » (chapitre intitulé « Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ») et par le titre 3 (intitulé « Prévention des risques psychosociaux au travail ») du livre 1er du code du bien-être au travail². Le titre 3 exécute le chapitre Vbis de la loi bien-être et contient des dispositions qui concernent notamment l'analyse des risques et les mesures de prévention, les différentes procédures qui sont accessibles aux travailleurs qui estiment subir des dommages suite à l'exposition à des risques psychosociaux au travail, le statut du conseiller en prévention aspects psychosociaux, le statut de la personne de confiance, etc.

Les risques psychosociaux constituent l'un des sept domaines du bien-être au travail (article 4 de la loi bien-être), ce qui signifie que tout employeur est tenu de prendre les mesures de prévention nécessaires pour protéger ses travailleurs spécifiquement en ce qui concerne les risques psychosociaux, pour prévenir les dommages découlant de ces risques ou pour limiter ces dommages.

La loi bien-être oblige les employeurs qui occupent plus de 50 travailleurs à désigner une personne de confiance (article 32sexies, §2).

La réglementation belge met plusieurs moyens d'action à disposition des travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail, et notamment :

- Demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail lorsque les plaintes au niveau de la santé sont liées au travail.
- Recourir à la procédure interne spécifique qui est accessible aux travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail. Cette procédure contient deux types d'interventions : l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle

¹ Accessible via le lien suivant : [Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.](#)

² Accessible via le lien suivant : [Code du bien-être au travail.pdf.](#)

(article 32/2 de la loi bien-être). Les deux types d'intervention sont accessibles pour des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail mais également pour toutes les autres situations dans lesquelles il est question de risques psychosociaux au travail (stress, burn-out, conflits, etc.). Le travailleur peut s'adresser soit à la personne de confiance (uniquement pour la procédure informelle) soit au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

- Déposer une plainte à l'inspection Contrôle du bien-être, à la police ou auprès de l'auditeur du travail.
- Introduire une action en justice auprès du tribunal du travail ou s'engager dans une médiation réglementée par le code judiciaire belge.
- La réglementation prévoit également une protection contre les représailles pour certaines personnes et dans certaines situations, et notamment pour les travailleurs qui ont introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

2) Les travailleurs de plateformes

La loi bien-être et le code du bien-être au travail s'appliquent à l'ensemble des travailleurs occupés en Belgique. Par travailleurs, on entend les personnes qui se sont engagées à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité d'une personne dans le cadre d'un contrat de travail (article 2 de la loi bien-être).

Les personnes suivantes sont assimilées aux travailleurs pour l'application de la réglementation bien-être au travail :

- a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;
- b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation ;
- c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage ;
- d) les stagiaires ;
- e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement.

En application du point a), les travailleurs des plateformes sont considérés comme des travailleurs et sont protégés par la réglementation relative au bien-être au travail, au même titre que les autres travailleurs.

Il existe en outre la directive européenne 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. Cette directive fait actuellement l'objet d'une transposition en droit belge (le délai pour la transposition est le 2 décembre 2026). En Belgique, une loi de 2023 prévoit déjà une présomption d'occupation sous contrat de travail pour les travailleurs de plateformes. La transposition des volets sur la protection des données et les droits nouveaux doit encore avoir lieu.

3) En ce qui concerne le télétravail

Les principaux risques pour le bien-être des travailleurs qui découlent du télétravail concernent :

- les risques psychosociaux (isolement, stress liés aux objectifs, démotivation, etc.);
- les troubles musculosquelettiques (maux de dos, tendinites, sédentarité, etc.);

³ Loi du 3 octobre 2022, consultable via le lien suivant :

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-11-10&caller=summary&numac=2022206360

- des limites de plus en plus floues entre la vie professionnelle et la vie privée (difficulté de se déconnecter du travail, etc.).

La réglementation bien-être au travail (loi bien-être et code du bien-être au travail) ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour le télétravail. Les télétravailleurs sont en effet des travailleurs qui travaillent sous l'autorité de leur employeur, même s'ils travaillent dans un autre endroit que l'entreprise. Il en découle que la loi bien-être et le code du bien-être au travail leur sont applicables.

Tout employeur est tenu de réaliser une analyse des risques qui tienne compte des risques spécifiques liés au télétravail. En effet, conformément aux articles 1.2-4 et 1.2-5 du code du bien-être au travail, lors de l'élaboration de l'analyse des risques sur la base de laquelle les mesures de prévention sont proposées, l'employeur doit prendre en compte la nature des activités et les risques spécifiques liés à ces activités. Si une entreprise fait le choix du télétravail, l'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques spécifiques liés au télétravail (à domicile).

Cette analyse des risques est réalisée en collaboration avec les services de prévention, et elle prend notamment en compte :

- les risques psychosociaux : isolement du télétravailleur, contact uniquement par voie électronique, stress, démotivation, flou entre vie privée et vie professionnelle, etc. ;
- l'ergonomie et la santé : aménagement du poste de travail (travail sur écran), travail prolongé (et même presque uniquement) sur écran avec des conséquences pour les yeux, douleurs dorsales, sédentarité, etc. ;
- la sécurité du travail, etc.
-

Sur cette base, des mesures de prévention appropriées peuvent être prises.

Les services de prévention internes peuvent inspecter le lieu de télétravail, avec l'accord du télétravailleur s'il s'agit du domicile.

Il existe par ailleurs un cadre réglementaire spécifique qui organise le télétravail, à savoir :

la convention collective de travail (CCT) n°854 lorsque le télétravail est organisé de façon régulière ;
la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable lorsque le télétravail est occasionnel ;
l'arrêté royal du 22 novembre 2016 pour le secteur public qui reprend les mêmes grands principes que la CCT n°85.

La CCT n°85 prévoit notamment que le télétravailleur doit bénéficier de conditions de travail comparables à celles des travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise, et qu'à cet égard il doit :

- bénéficier des mêmes droits en matière de formation et de possibilité de carrière, de la même politique d'évaluation et des mêmes droits collectifs que les autres travailleurs ;
- avoir une charge de travail comparable à celle des travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur ;
- recevoir les équipements nécessaires au télétravail, lesquels sont fournis, installés et entretenus par l'employeur. Ce dernier prend en charge le coût des communications et des connexions liées au télétravail.

Des mesures doivent en outre être prises pour éviter l'isolement du télétravailleur, notamment par la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et l'accès aux informations de l'entreprise (article 8, §3 de la CCT n°85).

⁴ [cct-085.pdf](#).

4) Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées :

L'employeur est obligé de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini, soient soumis obligatoirement à la surveillance de santé (article I.4-3, §1er du code du bien-être au travail). Ces trois notions sont définies à l'article I.4-1, §2 du code du bien-être au travail :

Poste de sécurité : tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, ou encore le port d'armes en service, pour autant que l'utilisation de ces équipements de travail, la conduite de ces engins et de ces installations, ou le port de ces armes puissent mettre en danger le bien-être d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures ;

Poste de vigilance : tout poste de travail qui consiste en une surveillance permanente du fonctionnement d'une installation où un défaut de vigilance lors de cette surveillance du fonctionnement peut mettre en danger le bien-être d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures ;

Activité à risque défini : toute activité ou tout poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques, font apparaître l'existence :

- d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition à un agent physique, à un agent biologique, ou à un agent chimique;
- d'un lien entre l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif, et un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail pour le travailleur;
- d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail.

Certains emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées pourront être considérés soit comme des « activités à risque défini » soit comme des « postes de vigilance » et les travailleurs seront de ce fait soumis à la surveillance de la santé.

C'est sur base de l'analyse des risques qu'il sera décidé si une surveillance de santé doit être organisée. Cette analyse des risques est réalisée sous la responsabilité de l'employeur, avec le conseiller en prévention-médecin du travail, et après avis préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail.

Le code du bien-être au travail prévoit différentes formes de surveillance de la santé, à savoir :

- L'évaluation de santé préalable (articles I.4-25 à I.4-28) ;
- La surveillance de la santé périodique (articles I.4-29 à I.4-33) ;
- L'examen de reprise du travail (article I.4-34) ;
- La visite de pré-reprise du travail (article I.4-36) ;
- La consultation spontanée (article I.4-37) ;
- La surveillance de la santé prolongée (article I.4-38).

Les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini sont soumis à la surveillance de la santé périodique, laquelle est divisée en deux parties :

- une évaluation de santé (à savoir une anamnèse et un examen clinique), exécutée par le conseiller en prévention-médecin du travail lui-même;
- des actes médicaux supplémentaires, exécutés par le conseiller en prévention-médecin du travail ou par du personnel infirmier sous sa responsabilité.

La fréquence de l'évaluation de santé périodique et des actes médicaux supplémentaires est déterminée par risque à l'annexe I.4-5 du code du bien-être au travail, en fonction de la nature, du degré et de la durée de l'exposition au risque (article I.4-32, §1er du code du bien-être au travail).

Suite aux résultats de l'évaluation de santé périodique et lorsque l'état de santé du travailleur le nécessite, le conseiller en prévention-médecin du travail doit proposer à l'employeur toutes les mesures appropriées de protection ou de prévention individuelles et collectives, par exemple (article I.4-33 du code du bien-être au travail) :

- une réduction de la durée, de l'intensité ou de la fréquence de l'exposition à ces agents ou contraintes ;
- une proposition d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail ou de l'activité et/ou des méthodes de travail et/ou des conditions de travail ;
- une formation ou une information au sujet des mesures générales de prévention et de protection à mettre en œuvre ;
- l'évaluation de santé de tous les travailleurs ayant subi une exposition analogue ou ayant été occupés à des activités similaires ;
- le renouvellement de l'analyse des risques spécifiques au poste de travail ou à l'activité, notamment en cas d'application d'une technique nouvelle, de l'utilisation d'un produit nouveau ou de l'augmentation du rythme de travail ;
- le retrait du travailleur concerné de toute exposition à un agent ou une contrainte visés à l'article I.4-1, § 2, 3°, ou la mutation temporaire du travailleur de son poste de travail ou de son activité exercée.

5) Dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Lorsqu'un travailleur exerce une activité ou occupe un poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques font apparaître l'existence d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail, ce travailleur exerce une « activité à risque défini » (article I.4-1, §2 du code du bien-être au travail) et est soumis à la surveillance de la santé obligatoire (article I.4-3, §1er du code du bien-être au travail). Il subit régulièrement une évaluation de santé et est périodiquement vu par le conseiller en prévention-médecin du travail.

En cas de situations traumatisantes au travail ou en cas de stress, les travailleurs peuvent également s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Tel que susmentionné, il existe également la possibilité de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle.

Le stress ou les situations traumatisantes peuvent également provenir de tiers (par exemple, les clients, les fournisseurs, les étudiants). La réglementation impose à l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec les tiers de développer une politique de prévention qui prend en compte ce facteur de risque spécifique. Pour ce faire, l'employeur doit notamment mettre à disposition le registre des faits de tiers. Ce registre est un document de prévention spécifique à la matière de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail qui doit permettre à un travailleur qui estime être victime de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers de pouvoir inscrire une déclaration dans ce registre. Cette déclaration contient une description et la date des faits.

L'employeur doit également élaborer un plan d'urgence interne à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs lorsque cela s'avère nécessaire suite aux constatations faites lors de l'analyse des risques. Ce plan est basé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d'accident ou d'incident possibles qui sont spécifiques à l'entreprise ou à l'institution, ainsi qu'aux cas de violence d'origine externe. Ces procédures portent sur:

- 1° l'information et les instructions relatives aux mesures d'urgence ;
- 2° le système d'alarme et de communication ;
- 3° les exercices de sécurité ;
- 4° les opérations d'évacuation et de premiers secours ;
- 5° les dispositifs des soins d'urgence ;
- 6° les mesures pour prévenir ou limiter le stress post-traumatique (article I.2-23 du code du bien-être au travail).

6) Dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le titre 1^{er} du livre 5 du code du bien-être au travail est spécifiquement consacré aux « ambiances thermiques ». L'employeur est tenu de réaliser une analyse des risques des ambiances thermiques d'origine technologique ou climatique présentes sur le lieu de travail (article V.1-1 du code du bien-être au travail). Cette analyse des risques doit donc notamment tenir compte des journées chaudes d'été ou des périodes de chaleur extrême. Même si cette obligation s'impose pour tous les lieux de travail, elle concerne plus particulièrement les travailleurs qui peuvent être directement exposés à la chaleur ou au soleil, tels que les travailleurs de l'agriculture ou de la construction (par exemple les couvreurs). L'analyse des risques doit tenir compte non seulement de la température, mais aussi de l'humidité, du rayonnement thermique dû au soleil, de la charge de travail physique, des méthodes et équipements de travail utilisés, des caractéristiques des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle.

Sur base de cette analyse des risques, l'employeur détermine les mesures de prévention appropriées (article V.1-2), et lorsque les températures peuvent dépasser les valeurs d'action (mentionnées à l'article V.1-3, §2 et variant en fonction de la charge physique de travail), il établit 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 (article V.1-4, §1). Il s'agit notamment (voir articles V.1-4, V.1-11 et V.1-12) :

- des mesures techniques (telles que la climatisation ou les ventilateurs) ;
- la mise à disposition de vêtements de protection qui protègent le travailleur contre l'exposition à une chaleur excessive ou au soleil ;
- la mise à disposition gratuite de boissons rafraîchissantes ;

- la réduction de la charge de travail physique en adaptant les méthodes de travail ou en prévoyant des méthodes de travail alternatives qui réduisent l'exposition, et en limitant la durée et l'intensité de l'exposition (par exemple, travailler ou prendre des pauses à l'intérieur plutôt qu'à l'extérieur) ;
- l'adaptation des horaires ou l'organisation du travail pour réduire l'exposition à la chaleur, par exemple en commençant et en arrêtant plus tôt ou en prenant plus de pauses. Des périodes de repos supplémentaires peuvent par exemple être organisées après consultation du conseiller en prévention-médecin du travail et approbation du Comité pour la prévention et la protection au travail, ou par convention collective de travail.

Le Code du bien-être au travail impose également un certain nombre d'obligations aux employeurs pour protéger les travailleurs contre les températures élevées sur le lieu de travail. Par exemple, les vêtements de travail des travailleurs doivent être adaptés aux saisons (article IX.3-2 du code du bien-être au travail) et les équipements de protection individuelle doivent répondre aux conditions existantes sur le lieu de travail (article IX.2-9 du code du bien-être au travail).

Pour aider l'employeur avec l'analyse des risques, il existe l'outil OIRA (Online Interactive Risks Assessment) « chaud et froid » qui « accompagne les utilisateurs dans l'identification des risques thermiques et la mise en œuvre de mesures efficaces, telles que l'adaptation des horaires de travail, la garantie de disposer d'équipements de protection individuelle (EPI) appropriés, la mise en place de programmes d'acclimatation et la formation des travailleurs à la reconnaissance des signes de stress dû à la chaleur ou au froid ». ⁵

Quelques remarques générales :

La consultation porte concrètement sur les risques psychosociaux potentiels suivants :

Le travail sur les **plateformes** numériques comporte une série de risques pour la sécurité et la santé au travail, dont certains sont comparables à ceux qui existent dans des emplois similaires en dehors de l'économie des plateformes, tels que les problèmes ergonomiques, les glissades/chutes et les accidents sur la route.

D'autres risques sont propres au travail sur plateforme, en raison de la manière dont les plateformes organisent et conçoivent les tâches. Parmi les principaux défis figurent la gestion des tâches et des horaires de travail à l'aide d'algorithmes et la surveillance, ainsi que le manque de transparence qui en découle, l'intensification du travail entraînant un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que l'insécurité de l'emploi et des revenus, l'isolement, le statut professionnel flou, les longues heures de travail pouvant contribuer à des problèmes psychologiques tels que des niveaux de stress élevés.

Les accidents de la route font par exemple partie du quotidien des coursiers à vélo qui travaillent pour des plateformes. Les risques liés à la circulation sont bien connus et inhérents au simple fait d'être sur la route, mais de nombreuses études montrent que l'utilisation de la gestion algorithmique impose un rythme de travail dangereux.

Non seulement l'algorithme impose des itinéraires qui peuvent s'avérer dangereux, mais les temps de trajet estimés sont parfois irréalistes. Le fait est que leurs performances peuvent avoir un impact direct sur leur prochain message ou sur leur salaire. Ce mode d'organisation génère un stress supplémentaire pour le travailleur et l'incite à se mettre dans une position dangereuse, qui sera accentuée à mesure que le rythme s'accélère et que l'attention diminue, après plusieurs heures de travail.

⁵ <https://osha.europa.eu/fr/highlights/beat-heat-work-summer-oira>.

Le **télétravail** présente de nombreux avantages, tels que le gain de temps sur les trajets domicile-travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une plus grande autonomie, une concentration accrue et une productivité plus élevée.

Cependant, les aspects négatifs du télétravail peuvent avoir une incidence sur la santé mentale et physique des travailleurs.

Les principaux risques psychosociaux qui se présentent sont les suivants :

- stress lié aux objectifs, démotivation... ;

- la frontière entre vie professionnelle et vie privée qui devient de plus en plus floue. Les télétravailleurs travaillent plus longtemps à domicile afin de répondre aux attentes de leur supérieur hiérarchique, voire de les dépasser. Cela crée un sentiment d'isolement par rapport aux collègues, ce qui se traduit par une diminution des contacts personnels et du soutien mutuel.

Le passage à un **travail plus stimulant** peut être plus gratifiant pour le travailleur, mais il a pour revers une augmentation du niveau de stress.

Le passage d'un travail monotone à des tâches plus complexes augmente le stress et détériore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les exigences élevées liées au travail sont la principale cause de stress. Si une personne est confrontée à trop de défis, cela peut être source de stress.

Ce ne sont pas l'âge, le sexe et le secteur qui sont déterminants en matière de **stress**. Ce sont les exigences parfois déraisonnables de l'organisation et l'ambiance au travail qui provoquent le stress. Le choix entre rapidité et perfection est souvent particulièrement frustrant. Un délai trop court, assorti de l'attente que le travailleur accomplisse sa tâche de manière approfondie, provoque un stress énorme.

Conséquences des risques liés au **climat** sur la santé mentale :

Le lien entre les conditions météorologiques extrêmes et les catastrophes naturelles telles que les inondations, les incendies de forêt, les vagues de chaleur, les cyclones et les réactions de peur extrêmes est bien connu. Le changement climatique peut entraîner des facteurs de stress aigus et chroniques susceptibles de provoquer de graves problèmes de santé mentale. Le changement climatique a donc des conséquences directes et indirectes sur la santé mentale : troubles psychologiques, anxiété, troubles de l'humeur, stress, syndrome de stress post-traumatique, toxicomanie, violence domestique et dépression après des événements aigus.

Les travailleurs dans une région touchée par la sécheresse peuvent subir un stress psychologique lié à la météo en général et aux conséquences de l'exposition à la chaleur. La perte de leur maison et de leurs biens à cause des inondations peut nuire à leur capacité de concentration et à leur aptitude à effectuer leur travail en toute sécurité.

Les longues périodes de températures élevées, de chaleur et de sécheresse exercent une pression considérable sur les communautés, qui se répercute sur le travail des travailleurs.

Article 3§2 Réglementation de matière de santé et sécurité

Question A :

Veillez fournir des informations sur :

- **les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion) ;**
- **comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.**

En ce qui concerne les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion), la base légale sont les articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, comme modifiée par les articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Dans les entreprises comptant plus de 20 travailleurs, les modalités du droit à la déconnexion et les mécanismes de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une CCT au niveau de l'entreprise dans le but de respecter les temps de repos et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

A défaut de CCT, ces mesures doivent être reprises dans le règlement de travail.

Qu'est-ce qui doit être prévu dans la CCT ou, à défaut, dans le RT ?

- Les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- Les directives concernant l'utilisation des outils numériques de manière à préserver les temps de repos, les congés et la vie privée et familiale du travailleur ;
- Des actions de formation et de sensibilisation des travailleurs et des supérieurs hiérarchiques à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive.

- comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail ?

Les dispositions expliquées au point 1 ne sont pas sanctionnées pénalement.

Néanmoins, indépendamment du droit à la déconnexion sensu stricto, il faut mentionner que l'article 138 du Code pénal social prévoit que :

« Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail [1 ...]1 :

1° a fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur plus de huit heures par jour ou plus de quarante heures par semaine, ou a fait ou laissé dépasser des durées maximales plus courtes fixées par la loi ou par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal;

2° alors qu'il se trouve dans une hypothèse où la loi autorise le dépassement de la durée quotidienne de huit heures ou de la durée hebdomadaire de quarante heures, a fait ou laissé travailler au-delà de la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale autorisée par la disposition dérogatoire;

3° n'a pas octroyé au travailleur ou au jeune travailleur le repos compensatoire que la loi impose en cas de dépassement de la durée maximale de travail autorisée.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. »

De plus, en matière de temps partiel, l'article 152 du Code pénal social prévoit également que :
« § 1er. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989:
« (...) 2° fait ou laisse exécuter des prestations à un travailleur à temps partiel en dehors de l'horaire de travail qui a fait l'objet de la publicité prescrite par la loi précitée du 22 décembre 1989, sans que mention en soit faite dans le document ou par les moyens de contrôle visés au 1°. »

Question B

Veillez fournir des informations sur :

- **les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail ;**
- **si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection sous le réglementation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.**

1. La réglementation en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs indépendants

La loi bien-être et le code du bien-être au travail ne s'appliquent pas aux travailleurs indépendants (sauf pour leur imposer des obligations en tant qu'employeurs, lorsqu'ils occupent eux-mêmes des travailleurs).

Du côté des travailleurs protégés par la réglementation, l'article 2 de la loi bien-être y assimile les personnes suivantes :

- a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;
- b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation ;
- c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage ;
- d) les stagiaires ;
- e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement.

Dans la mesure où les travailleurs indépendants n'exécutent pas leurs prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, ils ne sont pas considérés comme des « travailleurs » au sens de la loi bien-être.

2. La réglementation en matière de santé et de sécurité au travail pour les télétravailleurs

Les télétravailleurs sont des travailleurs qui travaillent sous l'autorité de leur employeur, même s'ils travaillent dans un autre endroit que l'entreprise. Il en découle que la loi bien-être et le code du bien-être au travail leur sont applicables. Ils sont donc protégés, qu'ils travaillent dans les locaux de l'entreprise ou depuis leur domicile.

3. La réglementation en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs domestiques

Les dispositions du code du bien-être au travail sont applicables aux travailleurs domestiques, avec toutefois des dispositions spécifiques prévues dans le titre 6 relatif aux travailleurs domestiques et au personnel de maison du livre X du code du bien-être au travail (voir article X.6-3 du code du bien-être au travail).

L'employeur est notamment tenu d'effectuer une analyse des risques auxquels les travailleurs domestiques ou le personnel de maison peuvent être exposés et de prendre les mesures de prévention appropriées (article X.6-4, §1^{er} du code du bien-être au travail).

L'analyse des risques, qui doit être effectuée par l'employeur, peut se faire via l'outil OIRA (Online Interactive Risks Assessment) spécifiquement prévu pour les Domestiques, disponible via www.votreanalyse-des-risques.be, ou via d'autres outils d'analyse des risques (par exemple, pour des jardiniers, l'outil OIRA Parcs et Jardin peut être utilisé).

En matière de protection de la santé, la réglementation impose que les travailleurs domestiques et le personnel de maison soient soumis à une surveillance de la santé appropriée, compte tenu de la nature particulière de la relation de travail qui implique que le travail est effectué pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille (article X.6-6, §1^{er} du code du bien-être au travail). Les travailleurs domestiques sont tous soumis à une évaluation de santé préalable effectuée par le conseiller en prévention-médecin du travail (article X.6-6, §2 du code du bien-être au travail). Douze mois après cette première évaluation de santé, ces travailleurs sont soumis à une nouvelle évaluation de santé afin de vérifier leur sensibilité aux risques spécifiques auxquels ils sont exposés (article X.6-6, §3 du code du bien-être au travail). Ensuite, deux hypothèses sont à distinguer :

- soit aucun autre risque que ceux liés à leur situation spécifique n'est révélé. Dans ce cas, les travailleurs sont soumis à un questionnaire tous les 3 ans qui permet de détecter les éventuels problèmes de santé liés au travail. Si ce questionnaire révèle des problèmes de santé, ce travailleur est soumis à une évaluation de santé appropriée (article X.6-6, §4 du code du bien-être au travail) ;
- soit un risque autre a été révélé, suite à une activité à risque, par exemple le contact avec des animaux domestiques (par exemple, un cheval dans une écurie ou des chiens), alors ces travailleurs sont soumis à une évaluation de santé périodique dont la fréquence est déterminée à l'annexe I.4-5 du code du bien-être au travail.

Des dispositions spécifiques sont également prévues à l'article X.6-8 du code du bien-être au travail en ce qui concerne les lieux de travail, à savoir :

- Les lieux de travail doivent être suffisamment aérés, éclairés et chauffés en fonction de leur destination ;
- Des équipements sociaux doivent être mis à la disposition des travailleurs domestiques et du personnel de maison :
 - o un vestiaire,
 - o des toilettes et un lavabo,
 - o un local où prendre les repas et faire une pause,
 - o une douche, s'ils effectuent des tâches qui sont salissantes ;
- L'employeur doit également fournir une armoire ou un endroit où le travailleur peut garder ses effets personnels sous clé ;
- En matière d'incendie, l'employeur doit prévoir des mesures d'évacuation et fournir les instructions nécessaires y afférentes.

4. Le niveau de protection des travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée par rapport aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée

La loi bien-être et le code du bien-être au travail n'opèrent aucune distinction selon le type de contrat de travail conclu, ce qui signifie qu'un travailleur, dès qu'il effectue des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, est automatiquement protégé par la réglementation bien-être au travail. Le niveau de protection des travailleurs sous contrat à durée déterminée est donc équivalent à celui des travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Des dispositions spécifiques pour le travail intérimaire sont prévues dans le titre 2 du livre X du code du bien-être au travail, qui concernent notamment :

- La création d'une fiche de poste de travail qui vise à renforcer l'échange d'informations entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire (article X.2-3 du code du bien-être au travail) ;
- L'intensification des obligations en matière d'accueil (article X.2-11 du code du bien-être au travail) ;
- Une répartition claire des obligations en matière de surveillance de la santé entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur ;
- La création d'une base de données centralisée est prévue pour chaque intérimaire qui est soumis à la surveillance de santé (article X.2-13 du code du bien-être au travail).
- Des interdictions pour les entreprises de travail intérimaire et les utilisateurs d'occuper des intérimaires à certains travaux (articles X.2-16 à X.2-18 du code du bien-être au travail).

Ces dispositions spécifiques visent à offrir une protection supplémentaire aux travailleurs intérimaires et s'appliquent en plus de l'ensemble des dispositions du code du bien-être au travail et de la loi bien-être. Le niveau de protection des travailleurs intérimaires est donc garanti par rapport aux travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée.

***Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961)
Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité***

Question :

Veillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs, telles que :

- **les travailleurs domestiques;**
- **les travailleurs des plates-formes numériques;**
- **les télétravailleurs;**
- **les travailleurs détachés;**
- **les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance;**
- **les travailleurs indépendants;**
- **les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.**

Les infractions aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du code du bien-être au travail sont constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

La surveillance du respect de la loi bien-être et du code du bien-être au travail est effectuée par la Direction générale du Contrôle du Bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Rôle de l'inspection du travail/Contrôle du bien-être au travail (CBE).

En Belgique, nous disposons d'une législation sur le bien-être visant à lutter contre les risques psychosociaux en général (stress, burn-out, conflits, etc.) et contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail en particulier.

Cette législation couvre à la fois les risques psychosociaux individuels et collectifs.

La législation prévoit l'obligation de réaliser une analyse des risques psychosociaux, de prendre des mesures (préventives), de mettre en place des procédures psychosociales informelles et formelles, d'assurer une protection contre les représailles, de tenir un registre des faits de violence, de harcèlement moral et sexuel par des tiers (externes), l'avis de différentes parties (conseiller en prévention psychosociale, syndicat, inspection) dans différentes situations, une évaluation annuelle de la politique psychosociale, ...

Le volet collectif se concentre sur différents types d'analyses des risques psychosociaux et sur la politique psychosociale générale de l'employeur.

Le volet individuel met l'accent sur la possibilité pour les travailleurs de signaler les risques psychosociaux au travail par le biais de procédures psychosociales internes.

Notre législation est peut-être unique par rapport à celle d'autres pays en ce qui concerne le rôle attribué à l'inspection du travail et à certains acteurs centraux.

Qu'il s'agisse du volet collectif ou individuel, le CBE n'examine pas le contenu des plaintes psychosociales, mais vérifie si l'employeur respecte ses obligations légales en matière psychosociale.

Le CBE dispose de différents moyens d'action pour intervenir en cas d'infractions à la législation : informer et conseiller, donner des avis, avertissement, imposer des mesures, dresser un procès-verbal, rédiger un rapport pro-justitia, etc.

Sur le fond, en ce qui concerne l'analyse des risques psychosociaux et la recommandation de mesures préventives à l'employeur, la législation attribue en revanche un rôle crucial au conseiller en prévention des aspects psychosociaux.

Le CBE vérifie si l'employeur a élaboré une politique de bien-être psychosocial après avoir effectué une analyse des risques psychosociaux, si des mesures (de prévention) ont été prises et si l'employeur dispose de procédures psychosociales internes efficaces permettant à tout travailleur qui estime subir un préjudice résultant de risques psychosociaux au travail de disposer des moyens nécessaires pour remédier à ce problème.

Ces procédures de plainte confèrent un rôle important à la personne de confiance et au conseiller en prévention des aspects psychosociaux au travail. Là encore, ce sont ces personnes qui interviennent en cas de plaintes relatives à des risques psychosociaux.

Le rôle de la personne de confiance est axé sur la conciliation et la médiation. Le conseiller en prévention psychosociale analyse la situation problématique et conseille l'employeur sur les mesures (préventives) à prendre.

Le travailleur peut s'adresser directement à l'inspection pour signaler des plaintes psychosociales dans les cas suivants :

- Aucun conseiller en prévention psychosociale n'a été désigné dans l'entreprise.
- Le travailleur a tenté en vain de trouver les coordonnées du conseiller en prévention psychosociale (par exemple dans le règlement de travail).
- Il n'existe pas de procédures psychosociales internes ou celles-ci ne sont pas conformes à la législation. C'est par exemple le cas lorsque l'employeur oblige le travailleur à prendre un congé pour se rendre chez le conseiller en prévention psychosociale ou lorsque l'employeur s'est désigné lui-même comme conseiller en prévention psychosociale.

Dans ces cas, l'inspection peut :

- obliger l'employeur à désigner un conseiller en prévention ;
- aider le travailleur à trouver les coordonnées du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux (via leur base de données ou via un autre type d'intervention) ;
- obliger l'employeur à mettre en place les procédures psychosociales appropriées.

Le recours à l'inspection peut se faire de manière totalement anonyme, ce qui signifie que ni la plainte ni l'identité du travailleur ne sont communiquées à l'employeur pendant l'inspection.

Bien entendu, l'inspection ne se concentre pas uniquement sur la politique de bien-être psychosocial d'un employeur à la suite d'une plainte.

Le CBE adopte également une approche proactive et mène depuis des années, à intervalles réguliers, des campagnes psychosociales dans certains secteurs. En outre, les risques psychosociaux font également

l'objet d'une attention particulière lors des inspections de base, pour lesquelles certains thèmes psychosociaux essentiels sont inclus dans la liste de contrôle générale de base. Depuis 2024, le CBE mène une campagne d'inspection psychosociale spécifique et permanente pour laquelle une liste de contrôle distincte a été conçue, axée sur les dispositions susmentionnées de la législation en matière de bien-être psychosocial. Cette campagne s'adresse à tous les secteurs et à toutes les organisations, quel que soit le nombre d'employés.

Constatations concrètes et expériences sur le terrain

La société et le marché du travail ont certes radicalement changé au cours des 20 dernières années, mais les plaintes et les risques psychosociaux que les inspecteurs rencontrent dans les résultats des analyses des risques psychosociaux et des mesures (de prévention) sont, sur le fond, à peu près les mêmes qu'il y a 20 ans. Sur le terrain, les inspecteurs sont toujours confrontés aux mêmes risques psychosociaux.

La littérature spécialisée et nos autorités publiques sont tout à fait conscientes des nouveaux types de risques psychosociaux. Il existe donc une prise de conscience, du moins au niveau théorique, de l'évolution des risques psychosociaux. Cependant, nous les rencontrons rarement dans la pratique et, même lorsqu'ils sont pris en compte, il s'avère très difficile de mettre en place des mesures de prévention efficaces. Et ce n'est pas que la définition des risques psychosociaux dans notre législation exclurait ces nouveaux risques psychosociaux. Au contraire, cette définition est si large qu'elle peut en fait couvrir tous les types de risques sur le lieu de travail, y compris les nouveaux risques, le cas échéant.

Le rôle du SIRS (Service d' Information et de Recherche Sociale)

Outre la Direction générale du Contrôle du Bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SIRS joue également un rôle important dans le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs

Cadre général d'intervention du SIRS

Le SIRS est l'un des piliers de la lutte contre la fraude sociale, le travail illégal et le dumping social, et, en tant que tel, participe à plusieurs niveaux à ce contrôle, grâce aux missions qui lui sont confiées par le Code pénal social⁶.

Le SIRS collabore étroitement avec les différents services d'inspection dans le cadre de contrôles multidisciplinaires, notamment via son implication dans les cellules d'arrondissement. Le SIRS participe à la formation des inspecteurs et partenaires sociaux et a également un rôle préventif via sa participation à des campagnes de sensibilisation mais il a avant tout un rôle stratégique.

Plan stratégique

Le SIRS est chargé d'élaborer, de coordonner et d'exécuter la politique fédérale de lutte contre la fraude sociale, le travail illégal et le dumping social, telle que définie par le gouvernement. À cette fin, il rédige un plan stratégique tous les 4 ans.

⁶ Art. 3 CPS

Le plan stratégique 2022-2025 s'articule autour de sept objectifs stratégiques, dont le 3^{ème} (« *Créer un marché du travail inclusif qui garantit la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs* ») est directement lié au contrôle de la santé et de la sécurité des travailleurs⁷.

Les contrôles effectués sur les lieux de travail dans le cadre de la lutte contre la fraude constituent un vecteur explicite de détection des risques pour le bien-être et la santé au travail : le Plan d'action 2025-2026 prévoit de mobiliser des outils tels que le datamatching, les contrôles conjoints multidisciplinaires et l'échange ciblé d'informations entre inspections sociales et SPF Finances pour repérer les situations à risque et orienter des interventions préventives et correctives.

Le SIRS participe à l'élaboration d'indicateurs de performance critique (KPI) pour chaque objectif stratégique afin d'en évaluer le degré de réalisation.

Objectifs opérationnels liés à la santé et à la sécurité

En plus du plan stratégique, le SIRS rédige un plan d'action opérationnel tous les deux ans.

Chaque objectif stratégique se traduit par des objectifs opérationnels dans le Plan d'action. En l'occurrence, l'objectif stratégique « *Créer un marché du travail inclusif qui garantit la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs* » se traduit actuellement par les deux objectifs opérationnels suivants⁸ :

- Améliorer la détection des risques liés au bien-être et à la santé ;
- Contrôle des (nouvelles) formes de travail flexible (par exemple, le télétravail).

Actions directement liées à la santé et à la sécurité

Ces objectifs opérationnels sont eux-mêmes traduits en actions concrètes. Pour la période 2025-2026, 4 catégories de travailleurs vulnérables sont ainsi visées par des actions découlant des deux objectifs opérationnels précités :

- L'action 17 prévoit que des contrôles seront menés dans le secteur du travail du sexe, afin de vérifier la bonne application de la loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail ;
- L'action 18 prévoit des contrôles dans le secteur des titres-services. La pandémie du Covid-19 ayant mis en évidence la situation précaire des travailleurs dans ce domaine, le SIRS a été chargé, à titre de chef de projet de cette action, de constituer un groupe de travail regroupant les différents services d'inspection sociale fédéraux et régionaux afin de réfléchir à un plan d'approche commun pour les contrôles multidisciplinaires des entreprises de titres-services. Le plan d'action fixe également pour objectif d'effectuer 40 contrôles conjoints dans ces entreprises chaque année ;
- L'action 19 prévoit de contrôler de la durée de travail des médecins-spécialistes en formation afin de vérifier la bonne application de la loi du 12 décembre 2010 qui régit leur temps de travail et la convention collective du 19 mai 2021 qui régit leur salaire et leurs conditions de travail. Le plan d'action fixe pour objectif de clôturer 24 enquêtes par an dans ce but ;
- L'action 20 vise quant à elle les travailleurs intérimaires qui sont souvent victimes d'abus relatifs à leur rémunération, au motif et à la durée de leurs contrats. Le plan d'action fixe pour objectif de clôturer 500 enquêtes par an dans des entreprises engageant des intérimaires.

⁷ [Plan stratégique de lutte contre la fraude sociale et le dumping social 2022-2025](#). Le Plan stratégique 2026-2029 est en cours de finalisation reprendra à priori des objectifs similaires.

⁸ [Plan d'action actualisé de la Lutte contre la fraude sociale 2025-2026](#).

Autres actions ayant un impact sur des catégories vulnérables de travailleurs

D'autres objectifs stratégiques et opérationnels peuvent également mener à des actions concernant des catégories vulnérables de travailleurs. Bien que l'objectif premier dans ce cas ne soit pas de contrôler l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité, des contrôles effectués dans un autre but peuvent néanmoins révéler des manquements dans ce domaine également.

Ainsi, les plateformes numériques sont visées par plusieurs actions :

- L'« *Action stratégique 4 : Intensifier la lutte et durcir les sanctions* » qui prévoit l'intensification des contrôles et durcissement des sanctions, notamment en ce qui concerne les plateformes numériques ;
- L'« *Action 40 : Enquêtes et contrôles conjoints au sein de l'économie collaborative* » vise entre autres la détection des plateformes non agréées. Le SIRS, en tant que chef de projet, a pour mission de lancer un « projet pilote sur le contrôle des plateformes agréées et non agréées dans le cadre des cellules d'arrondissement afin d'effectuer des contrôles conjoints entre les inspections sociales et les autorités fiscales, sous la direction de l'auditeur du travail, en vue de développer une méthodologie de contrôle plus efficace » ainsi qu'un « projet visant à mettre en place un système d'échange entre le SPF Finances et les services d'inspection (ONSS - INASTI - CLS) afin de détecter de manière ciblée les plateformes à contrôler » ;
- L'« *Action 41 : Enquêtes et contrôles conjoints sur des plateformes numériques donneuse d'ordres* ».

Les travailleurs détachés font également l'objets de diverses actions telles que :

- L'« *Action 3 : Développement d'une/de campagne(s) médiatique(s) pour prévenir le dumping social dans les secteurs sensibles à la fraude en collaboration avec l'ELA* » : le SIRS, conformément à sa mission de prévention prévue par le Code pénal social, est chargé du développement de campagnes médiatiques de prévention du dumping social, en collaboration avec l'ELA. Le plan d'action souligne qu'il est important que la sous-traitance dans le cadre du détachement y soit abordée. Le SIRS a déjà participé à plusieurs campagnes de ce type pour certains secteurs spécifiques ;
- L'« *Action 7 : Enquêtes sur le dumping social, avec focus sur les ressortissants de pays tiers* » : sur les 3000 enquêtes conjoints ciblant le dumping social prévues annuellement, au moins 600 visent spécifiquement le détachement de ressortissants de pays tiers ;
- L'« *Action 8 : Abus en matière de mise à disposition transfrontalière illégale* » : cette action prévoit que 50 enquêtes annuelles soient menées concernant le détachement illégal de travailleurs. Le CSIPME estime que ces enquêtes devraient porter en priorité sur les sous-traitants et les agences de détachement ;
- L'« *Action 65 : Analyse des accidents du travail graves dans le cadre du travail transfrontalier* » : cette action est particulièrement intéressante en matière de santé et de sécurité des travailleurs puisqu'elle vise spécifiquement à étudier les conditions de travail et les accidents de travail graves concernant les travailleurs détachés en vue d'améliorer leur situation.

De nombreuses actions sont prévues dans le cadre de la sous-traitance. Parmi celles-ci, on compte :

- L'« Action 2 : Une attention accrue au respect de la restriction de la chaîne de sous-traitance dans les chantiers des donneurs d'ordre publics, des collectivités locales et des donneurs d'ordre privés et un meilleur screening des clauses sociales dans le cadre de la loi sur les marchés publics » : sous l'impulsion du SIRS, le nombre de contrôles sur les chantiers de donneurs d'ordre publics vont être augmentés. Les pouvoirs publics se doivent en effet de jouer un rôle exemplaire dans le respect du droit du travail et de la sécurité sociale. Des mesures de sensibilisation et de prévention sont également prévues dans le cadre de cette action ;
- Les actions 3, 7 et 8 : voir ci-dessus dans le paragraphe dédié aux travailleurs détachés ;
- L'« Action stratégique 1 : Renforcement de l'enregistrement et de la responsabilité dans la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale » : cette action a notamment pour but d'évaluer les enquêtes sur le respect de la limitation des chaînes de sous-traitance.
- L'« Action 30 : Contrôles conjoints dans le secteur des services de livraison de colis » : depuis le 1^{er} avril 2025, les prestataires de services de livraison de colis doivent notamment fournir des informations concernant les sous-traitants avec lesquels ils travaillent. Le SIRS élabore, en collaboration avec les services d'inspection compétents, une méthodologie de contrôle qui tiendra compte de cette nouveauté ;
- L'« Action 32 : Nombre de contrôles sectoriels prédéfinis dans le cadre des actions SIRS » : cette action, chapeauté par le SIRS, prévoit que 11.000 contrôles soient effectués annuellement dans des secteurs d'activité prédéfinis par les services d'inspection sociale, dans le cadre de leur coopération au sein des cellules d'arrondissement. Dans certains secteurs tels que la construction ou le déménagement, une attention particulière sera portée au contrôle du respect des obligations de limitation de la chaîne de sous-traitance.

Le Plan d'action contient également des actions visant directement les indépendants. Il a d'ailleurs été soumis à l'avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants et au Conseil supérieur des Indépendants et des PME. Les actions notables en la matière sont :

- L'« Action 11 : Lutte contre la fraude transfrontalière chez les travailleurs indépendants » : 600 contrôles annuels sont prévus dans ce but (par l'INASTI) ;
- L'« Action stratégique 2 : Renforcer et étendre l'approche sectorielle » : l'un des objectifs de cette action est d'évaluer les critères spécifiques permettant de qualifier les relations de travail, en particulier ceux de faux indépendants ;
- L'« Action 21 : La rédaction et l'implémentation d'un plan de formation annuel » : comme mentionné précédemment, l'une des missions du SIRS est de veiller à ce que les membres du personnel des services d'inspection soient formés dans les domaines qui le nécessitent. Il s'agit d'une mesure qui contribue à ce que les contrôles effectués soient efficaces et à ce que les réglementations soient mieux appliquées in fine. Une formation sur une meilleure connaissance des check-lists, des Guidelines et de la Charte des entreprises par les employeurs et indépendants a ainsi par exemple été prévue ;
- L'action 32 précédemment citée (voir le paragraphe dédié à la sous-traitance) porte une attention particulière aux indépendants dans le secteur des taxis ;
- L'« Action 33 : Lutte contre le travail non déclaré des travailleurs indépendants » ;
- L'« Action 37 : Lutte contre l'usage abusif du statut social ou de la qualité d'indépendant » ;

- L'« Action 38 : Enquêtes faux statuts » : une centaine d'enquêtes clôturées sont prévues annuellement par l'INASTI et l'ONSS afin de vérifier si des personnes qui devraient être salariées ne sont pas occupées à tort en tant qu'indépendants ;
- L'« Action 39 : Lutte contre les affiliations fictives dans le statut d'indépendant » ;
- L'« Action 63 : Datamining/datamatching au sein de l'ONEM et de l'INASTI » : l'ONEM et l'INASTI ont prévu de développer davantage la structure de datamining/datamatching afin d'améliorer la détection des phénomènes de fraude liés au statut social des indépendants et de mieux coordonner les enquêtes.

Conclusion

Le SIRS, que ce soit en tant que chef de projet ou en tant que partenaire d'autres services, est impliqué dans de nombreuses mesures pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs.

Ces mesures peuvent être directes, lorsqu'elles ciblent explicitement la santé et la sécurité, ou indirectes, lorsqu'elles révèlent des manquements dans ce domaine à l'occasion d'autres contrôles. L'approche multidisciplinaire du SIRS, notamment dans le cadre des cellules d'arrondissement, favorise la détection de ces infractions.

À titre d'exemple, les actions visant à qualifier correctement le statut professionnel d'un travailleur sont essentielles, car elles permettent de garantir l'application du régime juridique adéquat, notamment en matière de santé et de sécurité.

Article 4 – Le droit à une rémunération équitable

Article 4§3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

Question A :

Veillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale est inscrit dans la convention collective n° 25, qui ne s'applique toutefois qu'au secteur privé.

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-025.pdf>

Dans le cadre des travaux de transposition de la directive 2023/970, il est prévu d'inclure une définition du « travail équivalent », probablement t dans la loi sur l'égalité entre les sexes

Dans le cadre de ces mêmes travaux de transposition, il sera explicitement stipulé que l'évaluation du caractère égal ou équivalent du travail devra désormais être effectuée sur la base des quatre critères prescrits par la directive 2023/970 ; cette évaluation devra être réalisée concrètement par chaque employeur (ou éventuellement par secteur).

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=2007002098&cn_search=&caller=article&&view_numac=2007002098n

Question B :

Veillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé.

En vue de lutter contre l'écart salarial, différentes initiatives ont été prises en Belgique. En 2012, a été votée [la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes](#). Cette loi a été modifiée par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Cette loi prévoit des mesures visant à lutter contre l'écart salarial au niveau sectoriel par le biais d'une obligation de négocier des mesures et d'un contrôle des classifications sectorielles de fonctions.

A. Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial

L'objectif de cette mesure est que, lors des négociations sectorielles, des conventions collectives de travail soient également conclues afin de lutter contre l'écart salarial, en particulier en rendant les classifications neutres sur le plan du genre.

Cela ne signifie pas que les commissions paritaires doivent obligatoirement établir une classification de fonction sectorielle. Mais les classifications de fonctions sectorielles existantes et à venir doivent être neutres sur le plan du genre.

B. Contrôle des classifications de fonctions

Afin de s'assurer que les classifications sectorielles soient neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle des classifications de fonctions sectorielles. Ce contrôle est exercé par la Direction générale Relations Collectives de travail (DG RCT) du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Ce contrôle est réalisé sur la base d'un instrument de contrôle établi par des experts de la KU Leuven-Campus Bruxelles en collaboration avec la DG RCT. Cet [instrument de contrôle \(PDF, 679 Ko\)](#) reprend 12 questions basées sur des critères considérés comme des « bonnes pratiques » dans la littérature, c'est-à-dire des pratiques qui contribuent à rendre la classification neutre sur le plan du genre.

Dans un premier temps, environ 165 classifications de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013 et 90 nouvelles classifications ont été contrôlées. Au total, il y avait 45 classifications de fonctions qui n'étaient pas neutres sur le plan du genre et qui devaient obligatoirement être modifiées, parce que les titres de fonctions n'étaient pas neutres sur le plan du genre.

Si la DG RCT rend un avis négatif, la commission paritaire concernée dispose d'un délai de deux ans pour apporter les modifications nécessaires.

Si au terme des deux ans, la commission paritaire n'a pas corrigé la classification de fonctions, la DG RCT lui demande de fournir une justification dans un délai de trois mois.

Si aucune justification valable n'est fournie, cette commission paritaire est reprise sur une liste énumérant les commissions paritaires :

- Dont la classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre ;
- Qui n'ont pas apporté de correction dans le délai de deux ans ;
- Et ce sans justification valable.

Cette liste, établie par la DG RCT, est transmise au ministre de l'Emploi et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Conformément à la Loi Ecart salarial, cette liste doit ensuite être transmise au ministre de l'Emploi et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cette dernière étape dans la procédure constitue également une « appréciation finale » prévue par la Loi Ecart salarial à savoir une liste « name and shame » des commissions paritaires qui ne disposent pas d'une classification de fonction neutre sur le plan du genre.

L'impact de la [directive sur la transparence des rémunérations](#) sur la procédure de contrôle prévue par la loi est actuellement à l'étude. Cela pourrait entraîner des modifications de cette procédure afin de la mettre en conformité avec les obligations de la directive.

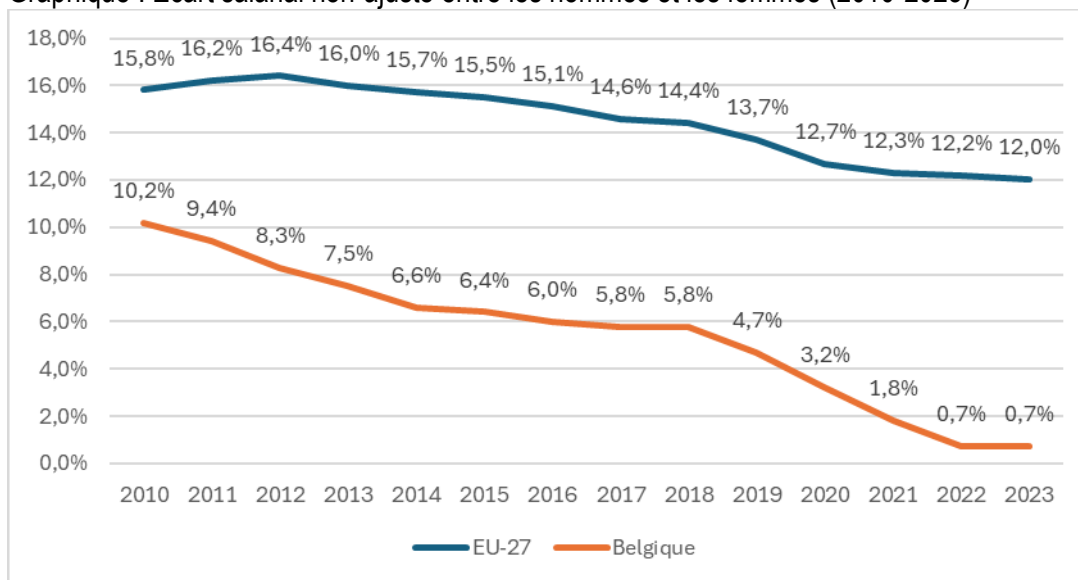
Une analyse des classifications sectorielles des fonctions et le développement des instruments visant à soutenir les partenaires sociaux font partie d'un [projet](#) réalisé par la DG RCT du SPF Emploi et cofinancé par l'Union européenne par le biais du [programme CERV](#).

Question C :

Veillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans un délai raisonnable. Veuillez fournir des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Eurostat publie chaque année un indicateur comparable entre les Etats membre de l'Union européenne. Cet indicateur, l'écart salarial non-ajusté entre les hommes et les femmes, représente la différence entre les salaires horaires bruts des hommes et des femmes salariés en pourcentage du salaire horaire brut des hommes salariés, le tout au sein des entreprises de 10 employés ou plus dans les secteurs NACE B à S (à l'exclusion du secteur O).

Graphique : Ecart salarial non-ajusté entre les hommes et les femmes (2010-2023)



Source : Eurostat, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Ce graphique indique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique n'a cessé de décroître régulièrement depuis 2010, avec une accélération à partir de 2018, pour aboutir à un écart de moins d'1% en 2022 et 2023, tandis qu'il a également diminué dans toute l'Union européenne mais de manière plus modérée.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie également, dans son rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, des données administratives basées sur les salaires annuels bruts.

Tableau : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens, sans et avec correction pour la durée de travail (2014-2022)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Écart salarial avec correction pour la durée de travail	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%	9,1%	8,5%	8,0%	7,0%
Écart salarial sans correction pour la durée de travail	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%	22,7%	21,6%	21,0%	19,9%

Source : Office Nationale de Sécurité Sociale (calcul Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)

Ces données, bien qu'utilisant une source, une définition et une méthodologie très différentes, et ne permettant pas une comparaison internationale, confirment que chaque année, l'écart salarial diminue, tant pour les chiffres corrigés pour la durée de travail que pour ceux non- corrigés pour la durée du travail.

Article 5 – Le droit syndical

Question A :

Veillez indiquer les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).

Le Gouvernement belge ne dispose pas des chiffres officiels de l'affiliation syndicale en Belgique, ni dans les divers secteurs d'activité. Sur la base d'enquêtes, les observateurs scientifiques estiment le taux net de syndicalisation à environ 50 % ; le taux de couverture des travailleurs couverts par les CCT est de 100% (chiffres OECD 2025 - <https://www.oecd.org/en/data/datasets/ocedaias-ictwss-database.html>). Le gouvernement n'a récemment pris aucune mesure ni initiative particulière pour augmenter le taux de syndicalisation de certains groupes.

Question B :

Veillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

La concertation sociale et les négociations collectives au niveau sectoriel dans le secteur privé en Belgique se déroulent au sein des (sous-)commissions paritaires. Seules les organisations représentatives d'employeurs au sens de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peuvent siéger au sein des (sous-)commissions paritaires (voir ci-dessous). En ce qui concerne la désignation des organisations pour la composition des (sous-)commissions paritaires, la loi du 5 décembre 1968 ne détermine aucun critère et le Ministre qui a l'Emploi/le Travail dans ses attributions dispose d'un certain pouvoir discrétionnaire pour l'appréciation de la représentativité des organisations.

Selon l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 précitée, sont considérées comme des organisations représentatives d'employeurs :

- les organisations interprofessionnelles d'employeurs qui sont constituées sur le plan national et qui sont représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail ;
- les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au tiret précédent ;
- les organisations professionnelles d'employeurs qui sont déclarées représentatives par arrêté royal dans une branche d'activité, sur avis du Conseil national du travail ;
- les organisations interprofessionnelles et professionnelles qui sont agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, qui sont représentatives des indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles.

Au niveau intersectoriel dans le secteur privé, la concertation sociale et les négociations collectives se déroulent au sein du Conseil national du travail. En ce qui concerne la désignation des organisations d'employeurs les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand pour la composition du Conseil national du travail, l'article 2, § 3, de la loi organique du Conseil national du Travail du 29 mai 1952 prévoit les critères suivants : « (...) Les treize mandats pour les organisations les plus représentatives des employeurs sont répartis comme suit :

- huit mandats pour l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs de la majorité absolue des secteurs de l'industrie, du commerce et des services, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée;

- trois mandats sur présentation du Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;

- un mandat pour les organisations les plus représentatives des employeurs qui représentent les employeurs de l'agriculture;

- un mandat pour l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs du secteur non-marchand ». Selon l'article 2, § 5, de la même loi : « Le Roi peut modifier la répartition des mandats déterminée au § 3, alinéa 2 (...), lors de leur renouvellement par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres sur avis du Conseil national du Travail. Le Roi ne peut faire usage de cette compétence que lorsqu'il est établi de manière irréfutable que la répartition des sièges ne peut, de façon persistante et significative, plus être justifiée sur la base d'indicateurs de représentativité objectifs. En cas d'avis unanime du Conseil national du Travail, le Roi ne peut y déroger que moyennant une motivation formelle et particulière ».

Question C :

Veillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

Dans le secteur privé, au niveau sectoriel, la concertation sociale et les négociations collectives se déroulent au sein des (sous-)commissions paritaires. Seules les organisations représentatives de travailleurs au sens de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peuvent siéger au sein des (sous-)commissions paritaires (voir ci-dessous). En ce qui concerne la désignation des organisations pour la composition des (sous-)commissions paritaires, la loi du 5 décembre 1968 ne détermine aucun critère et le Ministre qui a l'Emploi/le Travail dans ses attributions dispose d'un certain pouvoir discrétionnaire pour l'appréciation de la représentativité des organisations.

Selon l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 précitée, sont considérées comme des organisations représentatives de travailleurs les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont constituées sur le plan national et qui sont représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail.

Dans le secteur privé, au niveau intersectoriel, la concertation sociale et les négociations collectives se déroulent au sein du Conseil national du travail. En ce qui concerne la désignation des organisations de travailleurs pour la composition du Conseil national du travail, l'article 2, § 4, de la loi organique du Conseil national du Travail du 29 mai 1952 prévoit : « (...) Sont considérées comme organisations les plus représentatives des travailleurs les organisations qui répondent à tous les critères suivants :

1° être constituées sur le plan national et avoir un fonctionnement interprofessionnel;

2° représenter la majorité absolue des secteurs et des catégories de personnel dans le secteur privé et le secteur public, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée;

3° au cours de la période de quatre ans précédant les nominations prévues à l'article 5, compter en moyenne au moins 125.000 membres cotisants, y compris les membres des organisations affiliées ou associées;

4° avoir pour objet statutaire la défense des intérêts des travailleurs.

Les treize mandats pour les organisations les plus représentatives des travailleurs sont répartis entre ces organisations par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres ». Selon l'article 2, § 5, de la même loi : « Le Roi peut modifier la répartition des mandats déterminée au (...) § 4, alinéa 3, lors de leur renouvellement par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres sur avis du Conseil national du Travail. Le Roi ne peut faire usage de cette compétence que lorsqu'il est établi de manière irréfutable que la répartition des sièges ne peut, de façon persistante et significative, plus être justifiée sur la base d'indicateurs de représentativité objectifs. En cas d'avis unanime du Conseil national du Travail, le Roi ne peut y déroger que moyennant une motivation formelle et particulière ».

Question D:

Veillez fournir des informations :

- sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ;
- sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.

A. Le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires.

En Belgique, il existe 3 principaux syndicats. Un de ces syndicats ne remplit pas les conditions de représentativité dans chacun des secteurs d'activités économiques (Commissions paritaires).

Il ne siège donc pas dans certaines commissions paritaires et ne participe donc pas à l'élaboration des conventions collectives de travail de ces secteurs.

Les deux autres syndicats ont, à plusieurs reprises, adopté des conventions collectives de travail concernant le statut des délégations syndicales en prévoyant une condition visant à empêcher le syndicat non représentatif du secteur de pouvoir désigner des délégués syndicaux au sein des entreprises de ce secteur.

Ce type de mesure prévoit : Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective fixant le statut de la délégation syndicale au niveau sectoriel ont la possibilité de désigner des délégués syndicaux. De ce fait, le syndicat qui n'était pas présent lors de la conclusion de cette CCT se voit dans l'impossibilité de désigner des délégués au sein de ce secteur alors même que son influence pourrait être très importante dans l'une ou l'autre entreprise de ce secteur.

Afin de protéger ce « syndicat minoritaire », le conseil national du travail a adopté l'article 7 de la convention collective n°5 du 24 mai 1971. Le §3 de cette disposition précise :

« Une organisation de travailleurs signataire de la présente convention qui n'est pas représentée à la commission paritaire ayant conclu une convention collective de travail sur le statut des délégations syndicales, a le droit de participer à la désignation ou à l'élection de la délégation syndicale, dans les entreprises où elle fournit la preuve de son caractère représentatif. Cette preuve est fournie lorsque ladite organisation a obtenu au moins un mandat aux élections précédentes pour la création du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Dans les entreprises où il n'y a pas eu d'élections pour la création de ce comité, l'organisation de travailleurs intéressée devra prouver qu'elle compte dans l'entreprise au moins 10 % du personnel syndiqué. »

Le syndicat minoritaire au sein de certains secteurs étant bien signataire de la CCT n°5, cette disposition permet que lorsque ce syndicat minoritaire est en mesure de démontrer qu'il est représentatif au sein d'une entreprise, il doit pouvoir bénéficier de la faculté de désigner des délégués syndicaux.

Cette disposition de la CCT n°5 n'a pas été rendue obligatoire par Arrêté royal, sur base de la hiérarchie des normes applicable en Belgique, il s'agit donc d'une disposition inférieure à une CCT sectorielle rendue obligatoire (voir article 51 loi du 5 décembre 1968).

Néanmoins, l'article 10 de la loi du 5/12/1968 prévoit en son article 10 :

« Article 10. Sont nulles : 1° les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ;(...) »

De la sorte, le système juridique permet au syndicat minoritaire au sein d'un secteur déterminé de faire valoir la nullité d'une disposition sectorielle qui aurait pour finalité de l'exclure de toute représentativité au sein des entreprises.

B. L'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.

La législation belge n'autorise pas la mise en place de structures de représentation alternatives, c'est-à-dire des structures de représentation sans lien avec les organisations syndicales, au niveau de l'entreprise.

En effet, au niveau de l'entreprise, il existe trois organes de concertation : le conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après « CPPT ») et la délégation syndicale.

1. Les conditions et modalités d'institution du **conseil d'entreprise et du CPPT** sont fixées par la législation.

Le conseil d'entreprise 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. Il s'agit essentiellement d'un organe d'information et de consultation.

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 Conseil d'entreprise et du CPPT est déterminée lors des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

Les délégués des travailleurs au sein de ces deux organes sont élus par tous les travailleurs de l'entreprise, qu'ils soient syndiqués ou non⁹.

Cependant, les candidats sont présentés par les organisations syndicales représentatives, les critères de représentativité étant fixés par la loi.

Un travailleur ne peut pas se présenter comme candidat de manière indépendante, en dehors de toute organisation syndicale. La seule exception concerne les cadres. Sous certaines conditions, les cadres de l'entreprise peuvent présenter leurs propres candidats pour les élections du conseil d'entreprise.

L'édition des élections sociales la plus récente a eu lieu en mai 2024.

La procédure électorale concernait plus de 7000 entreprises. Elle a abouti à l'élection de 21 250 délégués effectifs au sein du conseil d'entreprise et de 27.287 délégués effectifs au sein du CPPT.

Le statut des membres du Conseil d'entreprise et du CPPT, y compris la protection contre le licenciement dont ils bénéficient, est fixé par la loi.

2. Les conditions d'institution de la **délégation syndicale**, notamment le nombre de travailleurs requis, sont fixées par des conventions collectives de travail sectorielles.

⁹ Pour pouvoir participer aux élections, les travailleurs doivent avoir une ancienneté de trois mois dans l'entreprise au jour des élections. Par ailleurs, les intérimaires qui remplissent certaines conditions d'occupation ont également le droit de vote.

Dans la majorité des secteurs, les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales.

Dans certains secteurs, ils sont élus par les travailleurs. Dans ce cas, les candidats sont présentés par les organisations syndicales.

Les compétences principales de la délégation syndicale sont la négociation des conventions collectives de travail, l'assistance aux travailleurs en cas de plaintes et veiller au respect dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail. Il s'agit davantage d'un organe de négociation et de revendication.

Par ailleurs, en l'absence de Conseil d'entreprise et/ou de CPPT, la délégation syndicale remplit certaines tâches de ces organes.

Le statut de ses membres, dont la protection contre le licenciement, sont fixées par des conventions collectives de travail.

3. L'administration n'a pas connaissance de l'installation de structures de concertation alternatives (c'est-à-dire sans aucun lien avec les organisations syndicales) dans les entreprises.

De telles structures seraient d'ailleurs illégales.

La mise en place de tels organes de concertation susciterait de nombreuses questions notamment quant aux compétences de ces organes, à la validité des décisions qu'ils prennent, au statut de leurs membres, etc.

Article 6 - Droit de négociation collective

Article 6§1- Consultation conjointe

Question A :

Veillez indiquer les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation.

La Belgique encourage le dialogue social grâce à un système institutionnalisé dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs (les partenaires sociaux) négocient au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Cela aboutit à des conventions collectives de travail (CCT) portant sur les salaires et les conditions de travail, ainsi qu'un large éventail de thèmes socio-économiques sur lesquels les partenaires sociaux sont consultés.

- La [loi du 29 mai 1952](#) institue le Conseil national du travail (CNT), un organe paritaire au sein duquel les représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs peuvent rendre des avis ou formuler des propositions sur les questions générales d'ordre social qui concernent les employeurs et les travailleurs, et conclure des CCT dont le champ d'application couvre les différents secteurs d'activité et l'ensemble du pays.
- La [loi du 5 décembre 1968](#) crée le cadre dans lequel les comités paritaires composés des représentants d'organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, peuvent être créés et régit le statut juridique des CCT conclues tant au niveau interprofessionnel, sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.
- La [loi du 20 septembre 1948](#) et la [loi du 4 août 1996](#) organisent respectivement les comités d'entreprise (CE) et les Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), composés de représentants de l'employeur et des travailleurs, qui ont le pouvoir de recevoir des informations, de donner des avis, de prendre des décisions dans certains domaines et de contrôler le respect de la législation et des CCT au niveau d'entreprise.
- L'article 11, 2° de la [CCT n° 5](#) du 24 mai 1971 prévoit qu'au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale, composé des travailleurs présentés par les organisations représentatives des travailleurs, est compétente pour les négociations en vue de la conclusion des CCT au sein de l'entreprise.
- La Direction générale Relations Collectives de travail (DG RCT) du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi) dispose d'un corps de fonctionnaires spécialisés qui assument la présidence des comités paritaires et qui, à la demande des parties, peuvent intervenir à titre de conciliateurs en cas de conflit au niveau de l'entreprise.

Dans le cadre de la transposition de la [directive sur les salaires minimums adéquats](#) et de la mise en œuvre de la [recommandation sur le dialogue social](#), le ministre de l'Emploi a demandé aux partenaires sociaux au sein du CNT de procéder à des discussions sur d'éventuelles initiatives visant à promouvoir et à renforcer le dialogue social, et d'examiner également si les instruments existants permettaient de promouvoir et de faciliter suffisamment le dialogue social.

Question B :

Veillez décrire les questions d'intérêt mutuel qui ont fait l'objet d'une consultation conjointe au cours des cinq dernières années, les accords qui ont été adoptés à la suite de ces discussions et la manière dont ces accords ont été mis en œuvre.

La [loi du 29 mai 1952](#) a institué le Conseil national du travail (CNT) en tant qu'organe consultatif paritaire. Au sein du Conseil national du travail (CNT) les partenaires sociaux peuvent rendre des avis ou formuler des propositions concernant les questions générales d'ordre social qui intéressent les employeurs et les travailleurs.

Des modifications à la législation sociale sont préalablement soumises au CNT par le ministre compétent. En vertu de diverses lois, le CNT a également pour mission de formuler des avis ou des propositions avant l'adoption des arrêtés d'exécution.

Les avis du CNT ne sont pas contraignants pour le législateur, mais ils disposent d'une autorité considérable. Les avis unanimes se traduisent généralement en actes législatifs.

Quelques exemples de dossiers législatifs sur lesquels le CNT a rendu un avis au cours des cinq dernières années sont :

- [AVIS n° 2.447](#) – Séance du 5 mai 2025 – Accord de gouvernement 2025-2029 – Projet de loi-programme et projets d'arrêtés d'exécution – Emploi et affaires sociales
- [AVIS n° 2.448](#) – Séance du 5 mai 2025 – Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail – Droit à la déconnexion – Évaluation
- [AVIS n° 2.414](#) – Séance du vendredi 29 mars 2024 – Transposition de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne
- [AVIS n° 2.398](#) – Séance du mardi 19 décembre 2023 – Avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail
- [AVIS n° 2.394](#) – Séance du mardi 19 décembre 2023 – Avant-projet de loi complétant et modifiant le Code pénal social et diverses dispositions de droit pénal social
- [AVIS n° 2.366](#) – Séance du mercredi 3 mai 2023 – Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail
- [AVIS n° 2.331](#) – Séance du mardi 29 novembre 2022 – Accord budgétaire du gouvernement du 18 octobre 2022 – Mesures d'économie ONEM hors chômage – projet d'arrêté royal crédit temps et avant-projet de loi programme, Titre Emploi
- [AVIS n° 2.289](#) – Séance du mardi 17 mai 2022 – Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

En outre, la concertation sociale joue un rôle fondamental dans l'agenda de réformes du gouvernement belge actuel. Le gouvernement a invité les partenaires sociaux à être des acteurs actifs dans ce processus, en apportant leurs expertises et perspectives. En vertu de son [Exposé d'Orientation Politique](#), le ministre du Travail a invité les partenaires sociaux à se prononcer sur deux dossiers importants :

- Les partenaires sociaux ont été invités de préparer un avis sur la réforme de la loi sur les salaires et du système d'indexation automatique d'ici le 31 décembre 2026, en prenant en compte la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des travailleurs. (p. 13)

- Les partenaires sociaux ont été conviés de clarifier l'exercice du droit de grève d'ici le 31 décembre 2025 en actualisant les principes convenus dans l'Accord des partenaires sociaux de 2002, dans le respect des normes internationales et de la jurisprudence. Le droit de grève doit être garanti, tout en respectant les droits et libertés des autres ainsi que l'ordre public. Le gouvernement s'engage à respecter cet accord. (p. 21)

Question C

Veillez indiquer s'il y a eu une consultation conjointe sur des questions liées (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition écologique.

Le Conseil central de l'économie (CCE) réglé par le [Livre XIII « Concertation »](#) du Code de droit économique est un organe paritaire dont la mission légale consiste à émettre tous avis ou proposition concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale. Dans ce cadre, le CRB a rendu des avis et présenté des rapports concernant la transition numérique et la transition écologique, notamment :

- [AVIS n° 2025-1170](#) – 18 juin 2025 – Innovation comme moteur important d'une prospérité soutenable
- [AVIS n° 2025-0385](#) – 19 février 2025 – Le projet de vision belge intégrée de l'économie circulaire
- [RAPPORT n° 2025-0050](#) – 17 janvier 2025 - Une vision et une stratégie pour un modèle socio-économique résilient, compétitif, inclusif et soutenable à l'horizon 2050
- [AVIS n° 2024-0640](#) – 27 février 2024 – Avis sur la révision du plan national énergie-climat 2030 (PNEC)
- [AVIS n° 2024-2568](#) – 6 décembre 2024 - Accélérer la transition vers une économie circulaire
- [AVIS n° 2023-2910](#) – 15 décembre 2023 – Rapport annuel du Conseil national de la productivité – Importance de la productivité dans la perspective des transitions écologique et numérique
- [AVIS n° 2023-2500](#) – 7 novembre 2023 – Avis relatif à l'emploi, l'enseignement et la formation dans le cadre de la Conférence pour une transition juste
- [AVIS n° 2022-2600](#) – 25 octobre 2022 – Conditions de concurrence équitables dans le secteur de la livraison de colis – Avant-projet de loi modifiant la loi du 26 janvier 2018 relative aux services postaux
- [RAPPORT n° 2022-1670](#) – 5 juillet 2022 – Enjeux du commerce électronique pour le secteur de la distribution en Belgique
- [AVIS n° 2022-1130](#) – 12 mai 2022 – Agenda de la durabilité pour l'e-commerce et la logistique belges

Quant à la transition numérique, il convient également de faire référence aux rapports [n° 122](#) du 5 mai 2021, [n° 125](#) du 6 avril 2022 et [n° 131](#) du 30 mai 2023 du CNT, adoptés dans le cadre de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation, adopté le 23 juin 2020.

Le Rapport final – [RAPPORT n° 134](#) du 28 mai 2024 – dresse la synthèse des mesures et actions menées en Belgique, tant au niveau fédéral que par les secteurs et les entités fédérées, en matière de transformation numérique dans le monde du travail depuis l'adoption de l'accord-cadre.

Article 6§2 Négociations collectives

Question A:

Veillez fournir des informations sur la manière dont la négociation collective est coordonnée entre et à travers les différents niveaux de négociation, y compris des informations sur :

- **le fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives ;**
- **le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.**

A. Fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et autres mécanismes d'extension des conventions collectives

Le statut de la convention collective est réglementé par la [loi du 5 décembre 1968](#). Le nombre d'employeurs et de travailleurs liés par une convention collective de travail (CCT) et l'étendue de cette liaison dépend de la nature de la disposition de la CCT et de la situation de l'employeur.

La situation de du travailleur n'a en principe aucune importance, étant donné que le travailleur est lié par le biais de l'employeur. En Belgique, aucune distinction n'est faite entre les travailleurs en fonction de leur affiliation à une organisation syndicale.

L'article 19 de la loi prévoit que la CCT lie :

- 1° les organisations qui l'ont conclue et les employeurs qui sont membres de ces organisations ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur ;
- 2° les organisations et employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion ;
- 3° les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par la convention, à partir de leur affiliation ;
- 4° tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

En vertu de cet article, les employeurs visés et leurs travailleurs sont liés par les dispositions normatives individuelles et collectives de la CCT, qui visent à réglementer les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs. Les dispositions obligatoires, qui créent des droits et des obligations entre les parties contractantes, ne lient que les parties qui ont conclu la CCT. Cette règle s'applique à toutes les CCT, quel que soit leur niveau.

Conformément à l'article 26 de la loi, la portée d'une CCT conclue au sein d'un organe paritaire, tel qu'une commission paritaire ou le CNT, est étendue. En vertu de cet article, les dispositions normatives individuelles d'une CCT interprofessionnelle et sectorielle lient tous les employeurs et travailleurs relevant de la compétence de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention. Cette liaison est supplétive, ce qui signifie qu'il est possible de déroger par écrit aux dispositions de la convention collective dans le contrat de travail individuel.

Conformément à l'article 28 de la loi, les dispositions normatives individuelles et collectives d'une CCT interprofessionnelle et sectorielle peuvent également être rendues obligatoires par arrêté royal à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci. Des CCT conclues en dehors d'un organe paritaire, telles que les CCT d'entreprise, et les dispositions obligatoires ne peuvent faire l'objet de la demande de force obligatoire.

La force obligatoire donne à la CCT un champ d'application généralisé : en vertu de l'article 31 de la loi, tous les employeurs et tous les travailleurs qui relèvent de la compétence de la commission paritaire et du champ d'application de la CCT, sont impérativement liés par les dispositions normatives individuelles et collectives.

Il n'est pas possible de déroger à une CCT rendue obligatoire. Une disposition d'un contrat de travail individuel contraire à une disposition normative individuelle d'une convention collective travail sera nulle et sans effets conformément à l'article 11 de la loi et sera remplacée par la disposition de la CCT.

L'article 23 de la loi prévoit également qu'un contrat individuel de travail qui a été tacitement modifié par une convention collective de travail reste inchangé si la convention collective de travail cesse d'avoir effet, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement dans la convention elle-même.

Toutes les CCT interprofessionnelles sont publiées sur le site web du CNT : [CCT par n° | CNT - Conseil National du Travail](#).

Toutes les CCT sectorielles sont disponibles depuis 1999 ou en cas de modification d'une CCT antérieure sur le site web du SPF Emploi : [Recherche CCT | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#).

B. Fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur

La loi sur les conventions collectives permet de conclure des conventions collectives au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. La loi n'impose pas de négocier successivement au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise, mais cette coordination résulte d'une tradition de concertation entre les partenaires sociaux.

La [loi du 26 juillet 1996](#) assure toutefois une coordination de fait, étant donné que les salaires ne peuvent être négociés au niveau sectoriel sans que le niveau interprofessionnel ait déterminé le montant maximal de leur augmentation. Dans la pratique, la concertation sectorielle et la concertation au niveau de l'entreprise sont donc alignées sur la concertation interprofessionnelle qui définit les grandes lignes tous les deux ans dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

Bien que les partenaires sociaux aient l'autonomie de conclure des CCT, celles-ci doivent respecter les normes supérieures. La [loi du 5 décembre 1968](#) prévoit explicitement que les dispositions de la CCT qui sont contraires aux dispositions impératives des lois, décrets et traités et règlements internationaux qui sont contraignants en Belgique sont nulles et non avenues. En outre, il est stipulé que les dispositions d'une CCT de niveau inférieur ne peuvent pas être contraires aux dispositions d'une convention collective de travail de niveau supérieur.

L'article 51 de la loi prévoit une hiérarchie entre ces conventions collectives, les CCT d'un niveau supérieur prévalant en cas de conflit entre les dispositions qu'elles contiennent. En principe, il n'est donc pas possible qu'une norme inférieure s'écarte d'une norme supérieure, sauf si cette dernière prévoit elle-même cette possibilité de dérogation.

Cette hiérarchie n'exclut toutefois pas la possibilité qu'une CCT de niveau inférieur déroge à une CCT de niveau supérieur si cette norme inférieure est plus favorable au travailleur. En effet, une norme inférieure peut déroger à une norme supérieure si la norme inférieure n'entre pas en conflit avec la norme supérieure.

Afin de déterminer s'il y a conflit, il faut toujours examiner si la norme supérieure contient une disposition minimale, une disposition maximale ou une règle fixe.

- Si la norme supérieure impose une exigence minimale ou maximale, la norme inférieure qui ne respecte pas le minimum ou le maximum sera en conflit avec celle-ci. Il n'y a donc pas de conflit lorsqu'une norme inférieure accorde plus que le minimum (par exemple, un salaire minimum) ou impose moins que le maximum (par exemple, une durée maximale du travail).
- Cependant, si la norme supérieure impose une règle fixe, alors une norme inférieure qui ne respecte pas cette norme sera en conflit avec celle-ci. Ce sera le cas même si la norme inférieure prévoit un avantage plus important ou une meilleure protection pour le travailleur.

Question B

Veillez fournir une analyse des obstacles spécifiques qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective)

La Belgique reste un pays à forte tradition de concertation sociale, avec un taux de couverture des CCT de 100 % selon les [derniers chiffres de l'OCDE](#) (2024) pour la partie de l'économie où un droit de conclure des CCT existe, grâce à la cadre juridique solide ([loi du 5 décembre 1968](#)) et à des institutions comme le Conseil National du Travail et les commissions paritaires. Le glissement de la négociation vers l'échelon de l'entreprise n'a affecté la Belgique que de manière marginale.

Question C :

Veillez fournir des détails spécifiques sur :

- **les mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles ;**
- **les calendriers adoptés pour ces mesures ;**
- **les résultats obtenus/attendus en fonction de ces mesures.**

Le taux de couverture des négociations collectives sur des salaires est de 100 % selon les [derniers chiffres de l'OCDE](#) (2024) pour la partie de l'économie où un droit de conclure des CCT existe, ce qui est supérieur au minimum de 80 % requis par la [directive sur les salaires minimums adéquats](#). L'article 4.2 de la directive a toutefois été transposée par la [loi du 17 décembre 2024](#) afin de prévoir que lorsque le taux de couverture des négociations collectives descend en dessous de 80 %, un cadre visant à améliorer les conditions des négociations collectives ainsi qu'un plan d'action visant à promouvoir les négociations collectives doit être mis en place. Ainsi, dans le cadre du rapportage sur la mise en œuvre de la [recommandation sur le dialogue social](#), le ministre de l'Emploi demandera l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail sur des mesures visant à promouvoir le dialogue social. Cet avis est attendu pour la fin de l'année 2025.

Question D :

Veillez fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective (i) des personnes économiquement dépendantes (travailleurs indépendants) présentant certaines caractéristiques similaires à celles des travailleurs et (ii) des travailleurs indépendants.

L'article 5 de la [loi du 5 décembre 1968](#) permet aux partenaires sociaux de décider librement des thèmes qui feront l'objet de négociations. Toutefois, des CCT ne peuvent être conclues que pour les travailleurs relevant du champ d'application de la loi, à savoir tous les travailleurs du secteur privé.

Les accords conclus pour les travailleurs hors du secteur privé ou pour les indépendants ne seront pas des CCT. Cela ne signifie pas que ces accords ne peuvent pas avoir d'effets juridiques, mais seulement que les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 ne s'y appliqueront pas. La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont garantis à chacun par l'article 27 et 23, § 1 de la [Constitution belge](#), ainsi que par la [loi du 21 mai 1921](#).

La législation belge établit une distinction classique entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. Le législateur et les partenaires sociaux ont souhaité d'intégrer les relations de travail atypiques dans le cadre légal existant. Ainsi, des commissions paritaires ont été créées pour les secteurs de travail intérimaire (CP 322) et titres-services (CP 322.01). Les CCT des commissions paritaires compétentes s'appliquent aux flexi-jobs et aux services de livraison de colis.

Article 6§4 Action collective

Question A :

- **Veillez indiquer :**

- **les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ;**
- **les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève ;**
- **les secteurs pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir.**

- **Veillez donner des détails sur les règles pertinentes concernant ce qui précède et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.**

Secteurs dans lesquels la grève est interdite :

Les forces armées

La situation des militaires est la plus restrictive. En effet, toute forme de grève leur est interdite. Cette interdiction déjà prévue par l'article de la loi du 14 janvier 1975 a été confirmée par l'article 175 de [la loi du 28 février 2007 « fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées »](#) ».

Cette disposition prévoit :

« Toute forme de grève est interdite aux militaires. »

Dans les travaux préparatoires, le Gouvernement justifie cette restriction par le fait que l'opérationnalité des forces armées ainsi que la capacité d'exercer des missions qui leur ont été confiées doivent être préservées. Il considère qu'il s'agit de devoirs constituant la spécificité de l'emploi militaire. Il précise également que les militaires peuvent exercer ou faire valoir leurs droits par le biais de leurs organisations syndicales conformément à la loi du 11 juillet 1978 « organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire ».

Secteur dans lesquels il existe des restrictions au droit de grève :

- Les forces de police

Le droit de grève encadré des agents de police

L'article 126 de la loi du 7 décembre 1998 « organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux » soumet l'exercice du droit de grève par les agents de la Police fédérale et de la Police locale à deux conditions :

- L'annonce préalable de la grève par une organisation syndicale agréée ;
- La discussion préalable avec l'autorité compétente à propos du point problématique.

Cette même disposition prévoit également que le Ministre de l'Intérieur peut, en concertation avec le Ministre de la Justice, ordonner aux fonctionnaires de la Police fédérale ou locale faisant ou souhaitant faire grève, de continuer ou de reprendre le travail pendant la période et pour les missions pour lesquelles leur engagement est nécessaire et qu'ils désignent.

Dans un arrêt du 20 mai 2000 ([n°42/2000](#)), la Cour constitutionnelle a jugé ces restrictions non discriminatoires et non disproportionnées, notamment au regard de la nécessité d'une grande disponibilité des fonctionnaires de police en vue de garantir le respect des droits et des libertés d'autrui et de protéger l'ordre public (considérant B.7.5)

A) Secteur pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir :

L'instauration d'un service « minimum » dans certains services publics

Dans certain cas, le législateur a estimé nécessaire d'instaurer un service minimum. De la sorte, il préserve le droit de grève des agents concernés, tout en garantissant la continuité au ralenti du service public.

Un service adapté dans les transports

[loi du 29 novembre 2017 « visant à assurer la continuité du service ferroviaire en cas de grève »](#)

Par une [loi du 29 novembre 2017 « visant à assurer la continuité du service ferroviaire en cas de grève »](#), le législateur a imposé un service de transport adapté en cas de grève du rail. Le législateur justifie l'instauration de ce service de transport adapté par la volonté de garantir le droit à la mobilité des citoyens et la continuité du service public. Selon lui, cette loi ne porte pas atteinte au droit de grève.

Afin de mettre en œuvre ce service adapté, les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB doivent, après concertation avec les syndicats, déterminer les catégories professionnelles opérationnelles qu'ils considèrent comme essentielles pour fournir une offre de transport adaptée aux usagers en cas de grève. Ils déterminent également les plans de transport pour lesquels une offre de transport adaptée peut être fournie.

Les membres du personnel indispensables à la mise en place de cette offre de transport doivent, sauf motif valable, signaler leur participation ou non à la grève au plus tard 72 heures avant son début. Pour organiser le service adapté, Infrabel et la SNCB font appel aux membres du personnel qui ne participent pas à la grève.

Toutefois, si le nombre d'agents disponibles s'avère insuffisant, elles ne disposent pas du droit de réquisitionner des agents. Dans ce cas, il n'y aura donc pas d'offre de transport adaptée.

Dans un arrêt du 14 mai 2020 ([n°67/2020](#)), la Cour constitutionnelle estime que le mécanisme instauré par cette loi ne constitue pas un vrai service minimum. En effet, il ne garantit pas une offre de transport minimale en cas de grève. Sous deux réserves, elle valide l'ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans la mesure où elle découle d'une loi et qu'elle est suffisamment claire et précise.

Explications complémentaires relatives à la mise en œuvre des dispositions de la loi du 29 novembre 2017

1) Dispositions réglementaires pour le dialogue social et la prévention des mouvements sociaux.

Avant la mise en place d'un plan de transport alternatif/service garanti en cas de grèves tel que prévu par la loi du 29 novembre 2017, une série de règles ont été mises en place dans le cadre du **dialogue social**, et visent à **prévenir le recours aux dispositions de la loi du 29 novembre 2017** :

- En cas de conflit social, une **discussion** sur les demandes est toujours organisée entre les organisations syndicales et le management ;
- Si le désaccord persiste, il est possible de demander **l'intervention d'HR Rail**. A noter qu'en cas de conflit **national**, HR Rail prend l'initiative - dans les 3 jours ouvrables- d'organiser une réunion de médiation dite « **sonnette d'alarme** » ;
- Si **l'échec de la médiation** persiste, les organisations syndicales reconnues peuvent déposer un **préavis de grève** devant répondre à certaines conditions comme le respect d'un délai minimal de dépôt de 8 jours ouvrables avant la date de grève annoncée ;
- A la suite du dépôt de ce préavis, et s'il est recevable, HR Rail organise une **réunion du bureau de conciliation** au plus tard dans les 3 jours ouvrables après réception du préavis ;
- Après toutes ces différentes mesures, **soit le préavis est retiré soit il est mis à exécution** (= les organisations reconnues notifient à HR Rail leur souhait de maintenir le préavis.)
- En cas de maintien/mise à exécution du préavis, mise en application de la loi du 29 novembre 2017 & adoption d'un plan de transport alternatif basé selon le personnel essentiel¹⁰ s'étant à l'avance déclaré non-gréviste.

2) Informations complémentaires sur l'établissement des plans de transports garantis

Un **processus** a été établi entre la SNCB et Infrabel pour une mise en œuvre correcte et rapide :

- La SNCB établit une première version du plan de transport « service garanti » et la transmet à Infrabel **au plus tard à J-4** (J = jour de la grève.) ;

¹⁰ Cfr Annexe, « circulaire continuité du service »

- Jusqu'à **J-3** , les **intentions de grève** – voir circulaire 5H-HR 2020 - sont recueillies tant chez Infrabel que chez SNCB ;
 - Sur base de ces intentions de grève, des réunions avec l'ensemble des entreprises ferroviaires sont **organisées par Infrabel** pour leur indiquer les cabines de signalisation qui seront ouvertes et les zones qui pourront ou ne pourront pas être desservies;
 - Au plus tard à **J-2** à 17h, le service garanti est publié dans les systèmes ce qui permet aux voyageurs de disposer des informations complètes sur la disponibilité des trains **24 h** avant le début de la grève comme le prévoit l'article 4 paragraphe 4 de la loi du 29 novembre 2017
- **Donnée statistiques Infrabel (Grèves 2025¹¹)**

Du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 15 avril 2025¹², il y a eu **21 jours de grève** qui ont fait l'objet d'un **service garanti** pour le **trafic national de voyageurs** et d'adaptations pour les trafics fret et international de voyageurs.

○ **Remarques complémentaires**

- Le service garanti est différent pour chaque jour de grève (notamment selon les intentions de grève variant chaque jour). Si la grève s'étend sur plusieurs jours, un service garanti **par jour de grève** doit donc être mis en place ;
- Comme précédemment indiqué, chaque grève est précédée par différentes réunions/mesures de concertation sociale où l'on tente de lisser les différends et d'éviter la grève. Selon la **nature** du conflit social, la concertation sociale organisée au niveau des chemins de fer a **plus ou moins de chance d'aboutir** sur une résolution du conflit social par le biais de ce cette concertation. En 2025, il s'agissait de contestation extérieure au Chemins de fer (= mesures annoncées par le Gouvernement) rendant dès lors difficile une résolution par un dialogue social *interne* au Rail .

○ **Jurisprudence**

- Nous faisons également référence à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 14 mai 2020, suite à un recours en annulation de la loi du 29 novembre 2017 introduit par les organisations syndicales, qui a validé la loi. Par contre, la Cour a toutefois jugé disproportionné, au regard des objectifs poursuivis, de considérer comme un manquement disciplinaire le fait pour un agent de ne pas communiquer son intention de ne pas participer à la grève, et, partant, de travailler.
- L'arrêt précité impliquait donc de modifier la circulaire 3 H-HR/2018 comme suit :
 - les membres du personnel qui ne font pas connaître leur intention de travailler et qui ne se présentent pas sur leur lieu de travail seront considérés en absence injustifiée non rémunérée ;
 - les membres du personnel, qui n'ont pas effectué de déclaration d'intention dans le délai prévu et qui ne se présentent pas sur leur lieu de travail, ou qui ne respectent pas leur déclaration d'intention (qu'ils se présentent ou qu'ils ne se présentent pas sur leur lieu de travail), s'exposent à des sanctions (sauf en cas de motif valable dûment établi, comme cas de force majeure ou maladie) ;

¹¹ NB : pas de grève en 2024

¹² NB : sur base des chiffres disponibles (3 autres journées de grève en avril non comptabilisées les 22 et 29 avril et 20 mai 2025)

- conformément à la loi, les membres du personnel qui ne font pas connaître leur intention sont donc considérés comme faisant grève même si ils se présentent au travail sauf lorsque le chef immédiat peut leur confier du travail ;
- de plus, lorsque plusieurs membres du personnel remplissant la même fonction se présentent dans le même siège de travail et qu'il n'est pas possible de les mettre tous au travail, le principe "first come – first serve" sera d'application ;
- Ces modifications ont été repris dans la circulaire 5 H-HR 2020 en annexe de ce mail.

C'est cette version qui figure en fichier joint en annexe au rapport.

Un service minimum dans les prisons

De même, dans [loi du 23 mai 2019 « concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire »](#), le législateur a instauré un mécanisme de « service minimum » en cas de grève dans un établissement pénitentiaire.

Dans le cadre de la mise en place d'un service minimum en prison, le Comité européen pour la prévention de la torture avait, dans une Déclaration publique du 13 juillet 2017, relevé la nécessaire mise en place d'un « *dispositif viable permettant à ces droits [des personnes privées de libertés] d'être respectés en toute circonstance, notamment dans le cadre d'actions collectives menées par le personnel pénitentiaire* ».

Un travail important avait déjà été entamé et a ainsi abouti à l'adoption de **loi du 23 mars 2019** qui organise dans ses articles 15 à 20 la procédure de grève en prison et concilie le respect des droits fondamentaux des détenus et le respect du droit de grève des membres du personnel pénitentiaire. Les dispositions de la loi concernant la continuité du service pénitentiaire durant une grève sont entrées en vigueur le 1er juillet 2019.

Ces dispositions de loi s'articulent en deux préoccupations :

- (1) Une procédure à mettre en place en cas de conflit social visant à résoudre celui-ci en priorité par le biais de la concertation sociale ;
- (2) Si la concertation sociale est un échec, encadrer au mieux l'exercice du droit de grève des agents pénitentiaires, en tenant compte des droits des détenus.

Les articles clés de la loi du 23 mars 2019 en ce domaine sont les articles 15 à 20.

L'article 16 détermine la manière dont le personnel pénitentiaire peut être mobilisé en cas de grève, l'article 17 détermine le régime minimal à garantir aux détenus pendant la grève et l'article 19 détermine comment chaque prison, par un plan d'action individuel, doit s'organiser pour assurer les services élémentaires prévus à l'article 17.

L'arrêté royal du 4 août 2019 portant exécution de l'article 19 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire a déterminé le modèle du plan prévu à l'article 19, c'est-à-dire les prestations et les mesures que les membres du personnel pénitentiaire doivent fournir en temps de grève.

Le plan du service minimum prévoit (par prison) le nombre de membres du personnel pénitentiaire censés être présents par prison lors d'une grève ainsi qu'un seuil minimal qui indique combien de collaborateurs doivent toujours être présents, en fonction des besoins par jour (exemples : le dimanche, les douches, le jour du tribunal, le jour des visites, etc.).

En fonction des activités à garantir lors du jour de grève, la direction peut décider du nombre de membres du personnel à réquisitionner, sur la base des employés ayant exprimé leur intention de travailler. Au

maximum, la différence entre le nombre de travailleurs effectifs et les chiffres prévus dans le plan modèle peut être réquisitionnée, et ce à partir d'une grève de plus de 48 heures.

Enfin, l'**arrêté royal du 19 novembre 2019** portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire est entré en vigueur le 11 décembre 2019. Il vise, en adéquation avec l'esprit de la loi, à éviter autant que possible les conflits sociaux. En cas de conflit social avec préavis de grève, un Comité de concertation de base doit être organisé dans un délai de 4 jours ouvrables. En revanche, s'il s'agit d'un conflit social sans préavis de grève, un accord doit être trouvé dans les 30 jours suivant la première réunion de concertation.

La grève ne peut débuter que 10 jours à compter du préavis. Durant celle-ci, les effectifs du personnel pénitentiaire seront réglés conformément aux plans établis par prison.

Enfin, un nouvel arrêté royal devrait permettre la réquisition du personnel dès les premières 48 heures de la grève. Par ailleurs, les plans modèles pour les prisons sont actuellement évalués.

A l'occasion d'un arrêt du 23 mars 2019 ([n°107/2019](#)), la Cour constitutionnelle a jugé que, sous certaines réserves, le régime instauré par cette loi n'entraîne pas des effets disproportionnés pour le personnel pénitentiaire.

B) L'instauration d'un service « minimum » dans certains secteurs du privé

Dans certains secteurs critiques, le législateur belge a estimé que certaines prestations essentielles devaient être garanties en toute circonstance et a adopté la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

La procédure visée par la loi du 19 août 1948 consiste à déterminer les travailleurs qui, malgré leur intention de faire grève, devront se rendre au travail afin d'effectuer les prestations considérées comme « essentielles ». Il s'agit d'une restriction à l'exercice individuel du droit de grève en vue de garantir le respect des droits et libertés d'autrui. Il s'agit notamment de situations où un service minimum est indispensable afin de préserver la santé publique ou la sécurité nationale. Concrètement, cette procédure concerne les secteurs pour lesquels la grève pourrait constituer une menace pour la vie, la sécurité ou la santé des citoyens :

Le secteur des soins de santé ;

Le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement ;

Le secteur gazier ;

Le secteur de l'électricité ;

Le secteur de la chimie ;

Le secteur du pétrole.

La loi du 19 août 1948 précise que la détermination des besoins vitaux ainsi que des travailleurs qui devront effectuer ces prestations essentielles incombe, dans un premier temps, aux partenaires sociaux. Ce n'est qu'en l'absence d'accord des interlocuteurs sociaux que le ministre du Travail procède aux réquisitions de ces travailleurs.

Dans la pratique, lorsqu'une grève est annoncée au sein d'une entreprise dont l'activité est « essentielle » et lorsque le nombre de travailleurs non-grévistes ne permet pas de remplir les prestations minimales, l'employeur informe la présidence de la commission paritaire dont il relève afin de lancer la procédure.

La commission paritaire saisie réunit un comité restreint afin de déterminer les travailleurs devant effectuer les prestations minimales.

En l'absence d'accord de ce comité restreint, la cellule « réquisition » du SPF Emploi procède à l'analyse de la demande de l'employeur et vérifie que les conditions légales sont bien respectées.

Enfin, le Ministre du travail désigne les travailleurs indispensables afin de garantir les prestations minimales requises.

Question B

Veillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

En droit belge, il n'y a **pas d'action judiciaire ou administrative spécifique** pour interdire une action collective.

Cependant, il est possible de recourir à la **procédure en référé** devant le président du tribunal de première instance (sur la base de l'article 584 du Code judiciaire). La procédure en référé est une procédure utilisée pour obtenir rapidement une décision urgente. Le président du tribunal est compétent en toutes matières.

Le président est saisi par la citation en référé, dont le délai est au moins de deux jours (art. 1035 du Code judiciaire). Ce délai peut être raccourci (on parle alors de « référé d'hôtel » – art. 1036 du Code judiciaire). La citation est l'acte d'huissier de justice par lequel le demandeur assigne son adversaire à comparaître devant le juge.

En cas **d'absolue nécessité**, le président est saisi **par requête unilatérale** (art. 584, al. 4, du Code judiciaire). La requête unilatérale ouvre une procédure **non contradictoire**. Il s'agit d'un mode exceptionnel de saisine d'un juge qui doit nécessairement être prévu par la loi.

Dans le cadre des actions collectives, les employeurs saisissent souvent le président du tribunal de première instance sur requête unilatérale. Ils doivent alors démontrer qu'il y a une absolue nécessité de recourir à un tel mode de saisine.

A cet égard, la jurisprudence et la doctrine admettent qu'il y a absolue nécessité dans 3 hypothèses - lesquelles sont laissées au pouvoir d'appréciation souverain des tribunaux : lorsqu'il est nécessaire de provoquer un effet de surprise, lorsqu'il n'est pas possible d'identifier de manière certaine et précise les personnes à charge desquelles les mesures doivent être exécutées, ou en cas d'extrême urgence. Il y a extrême urgence lorsque la crainte d'un péril grave et imminent nécessite une mesure immédiate, qui ne saurait souffrir du délai causé par le recours à une procédure contradictoire.

Il revient au président du tribunal de vérifier que l'absolue nécessité est présente et que la demande est recevable.

Par ailleurs, peu importe le mode de saisine ou l'objet de la demande, relevons les contours de cette procédure en référé :

- Il doit y avoir **urgence**, permettant au justiciable d'obtenir sur le champ une protection judiciaire, sans avoir à souffrir des lenteurs d'un procès au fond. Attention que l'urgence ne peut pas s'entendre

comme la « simple crainte » d'un préjudice irréparable mais comme l'existence ou la menace d'un mal très sérieux.

- Le président statue « **au provisoire** ». Mais cela ne signifie pas temporairement. Le président peut prendre des mesures sans durée limitée dans le temps, qui sont listées de manière non exhaustive à l'article 584 du Code judiciaire.
- Les ordonnances présidentielles sont **exécutoires de plein droit**. En cas d'absolue nécessité, le président peut même ordonner l'exécution de l'ordonnance sur la minute. Ni l'appel ni l'opposition ne sont suspensifs de l'exécution. Elles peuvent être assorties d'une astreinte.
- En cas de procédure contradictoire, un **appel** peut être interjeté contre l'ordonnance, par toute partie au procès.
- En cas de procédure sur requête unilatérale, la partie requérante et toute partie intervenante peuvent interjeter **appel** dès lors que l'ordonnance leur cause grief (via à nouveau une requête unilatérale). Un appel n'est pas possible pour un tiers ayant subi un préjudice suite à cette ordonnance, il doit alors former une **tierce opposition** sur la base d'une citation. Cette tierce opposition est ouverte à toute personne qui n'est pas intervenue dans la procédure unilatérale. En cas de **changement de circonstances**, le requérant ou l'intervenant peut, sous réserve des droits acquis par des tiers, demander par requête la modification ou la rétractation de l'ordonnance au juge qui l'a rendue. Ce n'est pas un recours en soi.

Il convient de relever que ces dernières années, un grand nombre de requêtes unilatérales ont été déposées auxquels les présidents de tribunaux de première instance ont fait droit.

Tel fut notamment le cas au cours de l'année 2023, durant laquelle, dans le contexte d'un conflit social au niveau national (franchisation des supermarchés « Delhaize »), plusieurs dizaines d'ordonnances ont été prononcées sur requête unilatérale (le nombre exact des ordonnances est difficile à établir). Certaines ordonnances ont eu un champ d'application territorial large, et deux d'entre elles ont couvert l'ensemble du territoire du pays. Leur durée de validité a parfois été longue (voy. à ce sujet J.-Fr. Neven et C. Lorgeaux, *Conflit social chez Delhaize : anatomie d'un activisme judiciaire*, in *Questions spéciales de droit collectif du travail*, sous la coord. de St. Gilson et Chr. Bedoret, Anthémis, 2024, pp. 165-225).

Article 20 - Le droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Question A :

Veillez fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale). Veuillez fournir des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

L'objectif pour 2030 est un taux d'emploi global de 80 % et une réduction de moitié de l'écart entre hommes et femmes par rapport à 2019.

Taux d'emploi par région et sexe (15-64 ans, 2010, 2015-2024)

		2010	2015	2016	2017 (1)	2018	2019	2020	2021 (2)	2022	2023	2024
Région flamande	Hommes	71,1	69,7	70,5	71,9	72,8	73,8	72,7	72,9	74,4	74,4	74,2
	Femmes	61,3	62,9	62,5	63,1	65,9	66,8	66,0	67,0	68,5	68,3	68,3
	Total	66,3	66,4	66,5	67,5	69,4	70,3	69,4	70,0	71,5	71,4	71,3
Région wallonne	Hommes	62,9	60,1	61,3	61,7	62,4	62,3	62,8	63,3	63,4	62,6	64,7
	Femmes	50,6	52,4	52,9	53,7	54,4	56,1	55,6	56,0	56,6	57,2	57,9
	Total	56,7	56,2	57,1	57,7	58,4	59,2	59,2	59,6	60,0	59,9	61,3
Région de Bruxelles-Capitale	Hommes	61,0	59,2	60,3	61,9	61,2	62,0	62,0	62,7	64,5	67,2	64,9
	Femmes	48,7	49,2	50,3	50,5	52,4	51,8	51,1	52,0	55,4	54,8	53,0
	Total	54,8	54,2	55,3	56,2	56,8	56,9	56,5	57,3	59,9	61,0	58,9
Belgique	Hommes	67,4	65,5	66,5	67,5	68,2	68,9	68,4	68,7	69,8	69,9	70,2
	Femmes	56,5	58,0	58,1	58,7	60,7	61,7	61,0	61,8	63,2	63,3	63,3
	Total	62,0	61,8	62,3	63,1	64,5	65,3	64,7	65,3	66,5	66,6	66,7

Source : Eurostat

- (1) Rupture de série suite à une réforme profonde de l'enquête et à l'introduction du panel rotatif
- (2) Rupture de série en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du BIT du chômage et de l'emploi

Personnes en emploi à temps partiel par âge - % de l'emploi total, par sexe (15-64 ans, 2010, 2015-2024)

	2010	2015	2016	2017 (1)	2018	2019	2020	2021 (2)	2022	2023	2024
Hommes	8,4	9,3	9,5	10,2	10,0	10,5	10,5	10,4	10,8	10,7	11,6
Femmes	42,1	41,4	42,1	41,2	41,0	41,0	40,1	39,5	38,4	38,1	38,2
Total	23,7	24,3	24,7	24,5	24,5	24,9	24,4	24,1	23,8	23,7	24,1

Source : Eurostat

- (1) Rupture de série suite à une réforme profonde de l'enquête et à l'introduction du panel rotatif
- (2) Rupture de série en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du BIT du chômage et de l'emploi

Mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale)

1. Allongement du congé de paternité/co-parentalité

Le congé de paternité/co-parentalité est passé de 10 à 15 jours en 2021, puis à 20 jours en 2023. De plus en plus de personnes prennent ce congé et de plus en plus longtemps.

Nombre de personnes qui prennent un congé de naissance

	2019	2020	2021	2022
Salarié·e·s	54.540	49.700	51.366	55.928
Indépendant·e·s	4.067	7.280	8.348	9.107
Total	58.607	56.980	59.714	65.035

Source : Inami, Inasti

Durée moyenne du congé de naissance (en jours)

	2019	2020	2021	2022	2023 (jusque juin)
Salarié·e·s	10	10	14	14	17
Indépendant·e·s		10	14	14	18

Source : Inami, Inasti

En outre, en octobre 2024, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a lancé une [campagne nationale](#) destinée aux (futur·e·s) pères et coparent·e·s afin de les informer de leurs droits en matière de congé de naissance et de congé parental.

2. Campagne de sensibilisation

En septembre 2025, le Ministre de l'Égalité des chances Rob Beenders a lancé une [campagne de sensibilisation](#) destinée aux employeurs, aux professionnel·le·s des RH et aux parties prenantes dans le but de promouvoir l'égalité de genre sur le marché du travail.

Coordonnée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et financée par l'Union européenne, la campagne vise à mettre en lumière les avantages d'un environnement de travail plus inclusif pour les femmes.

3. Loi « Représailles »

La loi du 7 avril 2023 (loi « Représailles ») instaure une meilleure protection des témoins et des victimes de discrimination contre les représailles. Cette loi fait suite à l'arrêt Hakelbracht, rendu par la Cour de justice de l'Union européenne en 2019. La loi Représailles modifie la loi Bien-être et les trois lois anti-discrimination, y compris la loi Genre.

4. Accord de coopération entre l'IEFH et 7 organisations d'employeurs

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et sept organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs (Beci, Boerenbond, FEB, UCM, Unisoc, Unizo et Voka) ont signé le 27 novembre 2025 un accord de coopération visant à renforcer l'égalité de genre sur le marché du travail.

Cette coopération poursuit l'objectif commun de promouvoir l'égalité de genre sur le marché du travail et de lutter contre la discrimination et les inégalités. Les organisations souhaitent ainsi offrir les mêmes opportunités sur le marché du travail à chacune et chacun et éliminer les obstacles structurels.

L'accord établit un cadre structurel pour organiser le dialogue, le partage de connaissances et les projets communs. Les parties signataires souhaitent ainsi renforcer leur action respective en matière d'égalité de genre sur le marché du travail. Elles s'engagent à approfondir la connaissance et l'application de la législation pertinente et à prendre des initiatives en faveur de l'égalité de genre.

Concrètement, l'accord prévoit les dispositions suivantes :

- une concertation régulière entre l'Institut et les organisations d'employeurs afin d'échanger des informations et de définir des projets communs ;
- un soutien aux employeurs par l'Institut au moyen d'outils, de documentation et de formations, notamment via le site web [Gender@Work](#) ;
- des possibilités de consultation mutuelle et de conseils dans le cadre de projets spécifiques ;
- un échange politique par le partage d'avis, de rapports et de statistiques.

L'accord a une durée de trois ans et sera ensuite renouvelé tous les trois ans.

5. [Projet BE-MAGIC](#)

Le 4 février 2025, le projet BE-MAGIC, cofinancé par l'Union européenne, a été officiellement lancé à l'occasion d'un événement dédié.

Ce projet s'articule autour de la mise en œuvre de la directive européenne (2023/970) sur la transparence des rémunérations. L'objectif principal du projet est de promouvoir la mise en œuvre de l'article 4.2 de la directive, notamment à travers la modernisation et l'adaptation des outils de classification des fonctions, afin de garantir leur neutralité en termes de genre. Le projet est structuré en plusieurs paquets de travail (Work Packages) et s'étale sur une durée de deux ans.

Question B :

Veillez fournir des informations sur :

des mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;

la mise en œuvre de ces mesures ;

les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

A. Secteur public.

Pour ce qui concerne la fonction publique administrative fédérale, l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat (articles 53 et 54) prévoit une mesure spécifique concernant la parité des sexes dans les fonctions de décisions. Cette mesure a été introduite par un arrêté royal du 2 juin 2012.

En effet, ces articles prévoient :

« [Art. 53](#). Aucune désignation ou nomination ne peut avoir pour effet que **plus de deux tiers des emplois classés dans le premier degré de la hiérarchie** en application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soient occupés par des **agents appartenant au même genre**. Le résultat est, **le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure**.

Toutefois, il est dérogé à l'alinéa précédent si, par application des lois précitées, en raison des résultats de la sélection, en raison du droit au renouvellement du mandat ou en raison du classement des candidats en fonction de leurs titres et mérites, il est impossible de procéder à la désignation ou à la nomination d'un candidat appartenant au genre sous-représenté.

Le calcul des deux tiers, comme les conditions de l'éventuelle dérogation, sont constatés le jour de la désignation ou de la nomination.

[Art. 54](#). Aucune désignation ou nomination ne peut avoir pour effet **que plus de deux tiers des emplois classés dans le deuxième degré de la hiérarchie** en application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soient occupés par des **agents appartenant au même genre**. Le résultat est, le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure.

Toutefois, il est dérogé à l'alinéa précédent si, par application des lois précitées, en raison des résultats de la sélection, en raison du droit au renouvellement du mandat ou en raison du classement des candidats en fonction de leurs titres et mérites, il est impossible de procéder à la désignation ou à la nomination d'un candidat appartenant au genre sous-représenté.

Le calcul des deux tiers, comme les conditions de l'éventuelle dérogation, sont constatés le jour de la désignation ou de la nomination. »

Ces articles prévoient donc un quota de deux tiers par service public appartenant à la fonction publique administrative fédérale pour les titulaires d'une fonction de management et les agents de l'Etat appartenant aux classes A3, A4 et A5, sans remettre en cause les lois coordonnées sur l'emploi des langues, ni les compétences des candidats à une désignation ou une nomination, ni le droit au renouvellement des mandats. De fait, au sein de la fonction publique administrative fédérale, le problème du déséquilibre entre les genres se trouve essentiellement dans ce que l'on appelle les deux premiers degrés de la hiérarchie, c'est-à-dire, d'une manière générale, d'une part les fonctions de management N, N-1 et N-2 et d'autre part les fonctions de management N-3 ainsi que les agents nommés dans les classes A3, A4 et A5.

Début 2012, au sein des services publics fédéraux et des services publics de programmation, seulement 13 % des managers et 27 % des agents nommés dans les classes A3, A4 et A5 sont des femmes.

En 2024, 38,7 % des fonctions de management sont occupées par des femmes. La mesure a donc réellement permis d'atteindre le quota fixé, c'est-à-dire deux tiers des fonctions.

Pour les postes A3, A4, A5, les données sont les suivantes :

A3 : 2454 hommes et 1895 femmes

A4 : 558 hommes et 369 femmes

A5 : 67 hommes et 22 femmes.

En ce qui concerne les fonctions de management, il existe également une mesure concernant le jury de sélection. En effet, l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, prévoit que la composition de la commission de sélection respecte, à l'exception du président, le ratio de répartition égale entre sexes à partir du 1^{er} janvier 2023. Cette composition plus égalitaire permet de promouvoir et garantir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes.

En ce qui concerne le secteur privé, la Belgique a adopté la loi du 28 juillet 2011 qui prévoit un quota d'un tiers de représentation de chaque sexe au sein des conseils d'administrations des entreprises cotées en bourse, des entreprises publiques autonomes et de la Loterie nationale. Une évaluation de la loi réalisée par l'IEFH en 2025 a montré qu'elle avait permis d'augmenter significativement la représentation des femmes dans les CA et ce, sans en augmenter la taille.

Résultats :

- La représentation des femmes dans les CA des entreprises cotées et publiques autonomes qui stagnait auparavant a quadruplé entre 2008 et 2024 passant de 9,2% à 37,3 %.
- Le nombre de conseils d'administration sans femme ou avec une seule femme a drastiquement diminué, passant de 62 en 2008 à 2 en 2024.
- 97,1% des entreprises respectent aujourd'hui le quota légal d'au moins un tiers de femmes dans les conseils d'administration.
- Pour la première fois, la proportion de femmes au sein des comités de direction a légèrement évolué passant 14,8 % en 2020 à 21,1 % en 2024.

L'arrêté royal du 2 juin 2012 a été adopté afin de renforcer la présence des femmes au sein des comités de direction de la fonction publique fédérale. Il instaure un quota de minimum un tiers de personnes du même sexe aux « deux premiers degrés de la hiérarchie ». Le premier degré de la hiérarchie correspond au comité de direction et comprend les fonctions N, N-1 et N-2. Le second niveau de la hiérarchie renvoie aux fonctions de management (niveaux N-3, A3, A4 et A5).

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé un rapport en 2020 qui a montré que la proportion de femmes au sein des comités de direction (1^{er} degré) de l'ensemble de la fonction publique fédérale était passée de 15% en 2012 à 29% en 2019. Une actualisation de ces données est en cours.

Question C :

Veillez fournir des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

La proportion de femmes au sein des conseils d'administration a quadruplé entre 2008 et 2024, atteignant 37,3% en 2024. Toutefois, dans les comités de direction non soumis à la Loi Quotas les femmes ne représentent que 21,1% des membres.

En 2024, toutes les grandes sociétés cotées atteignaient l'objectif légal, à l'exception d'une seule.

Le tableau 1 fournit un aperçu statistique de l'évolution de la proportion de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Nous pouvons remarquer que cette proportion a plus que quadruplé entre 2008 et 2024.

Tableau 1 : Pourcentage moyen de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, par rapport au nombre total d'entreprises, évolution 2008-2024

	Sociétés cotées en bourse	Total des entreprises
2008	8,1%	9,2%
2014	17,1%	17,9%
2020	34,3%	34,6%
2024	37,4%	37,3%

Source : IEFH

Les tableaux 2 et 3 quant à eux fournissent un aperçu statistique de l'évolution de la proportion de femmes aux postes de direction des institutions publiques. Nous pouvons remarquer que cette proportion a doublé pour les services publics fédéraux (SPF) et de programmation (SPP) entre 2007 et 2024. Par contre, parmi les mandataires des autres institutions fédérales, le quota (d'un tiers) n'est pas atteint (voir tableau 4).

Lorsque l'on considère l'ensemble des mandataires de tous les SPF, SPP et autres institutions fédérales, force est de constater que le quota d'un tiers de femmes n'est pas atteint : sur 161 mandataires, 31,7 % sont des femmes et 68,3 % sont des hommes.

Tableau 2 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires des services publics fédéraux et de programmation

	2007		2012		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
N	6,3%	93,7%	0%	100%	41,7%	58,3%
N-1	11,5%	88,5%	11,6%	88,4%	31,6%	68,4%
N-2	36,7%	63,3%	16,7%	83,3%	36,4%	63,6%
Total	16,2%	83,8%	10,8%	89,2%	33,6%	66,4%

Source : SPF Stratégie et Appui (BOSA)

N = Président·e· de direction

N-1 = Directeur·trice général·e

N-2 = Directeur·trice

Tableau 3 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires des autres institutions fédérales

	2007		2012		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
N	17,9%	82,1%	/	/	30,8%	69,8%
N-1	9,1%	90,9%	29,2%	70,8%	15,8%	84,2%
N-2	0%	100%	33,3%	66,7%	50,0%	50,0%
Total	14,0%	86,0%	30,0%	70,0%	27,5%	72,5%

Source : SPF Stratégie et Appui (BOSA)

N = Président·e· de direction

N-1 = Directeur·trice général·e

N-2 = Directeur·trice

ANNEXE



HR Rail - SA de droit public
10-04 H-HR.133 Time Policy
Mail: timepolicy@hr-rail.be

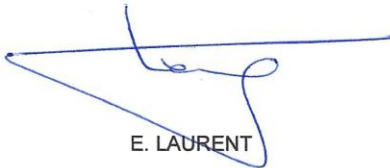
Bruxelles, 29 octobre 2020

Circulaire 5 H-HR 2020

Continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève

Edition	Annule et remplace la circulaire 3 H-HR 2018
Contenu succinct	Organisation du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève.
Groupe cible	Tous les membres du personnel
Date de mise en vigueur	29/10/2020

Le chef de service,



E. LAURENT

Continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève

1. Principes

La présente circulaire s'applique, conformément à l'art. 114/2 et 153/1 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, aux grèves initiées dans le cadre de la procédure de préavis et de concertation à l'occasion de conflits sociaux conformément au Statut syndical des Chemins de fer belges (RGPS Fascicule 548). Dans ce cas, HR Rail adressera une communication à Infrabel et à la SNCB.

2. Déclaration d'intention

2.1. Membres du personnel tenus d'effectuer une déclaration d'intention

Les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles¹ par les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB et dont la présence est prévue le(s) jour(s) de grève envisagé(s), sont invités à faire connaître leur intention de faire grève ou non, via une procédure traçable préalablement établie par les entreprises et reprise dans les annexes de la présente circulaire.

☒ En cas de grève d'1 jour :

Les membres du personnel concernés sont obligés, au plus tard 72 heures avant le début du jour de grève, de faire connaître leur intention de faire grève ou non, de la manière prévue à l'annexe selon que les membres du personnel ont été mis à disposition de la SNCB ou d'Infrabel.

☒ En cas de grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis :

Les membres du personnel sont obligés, au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève durant lequel leur présence est planifiée, de faire connaître leur intention de faire grève ou non, de la manière prévue à l'annexe selon que les membres du personnel ont été mis à disposition de la SNCB ou d'Infrabel.

Ils peuvent néanmoins par la suite modifier leur déclaration d'intention pour les jours de grève alors suivants :

- au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève, à l'exception du 1^{er} jour, s'ils souhaitent travailler lors de ce jour de grève,
- au plus tard 72 heures avant chaque jour de grève, à l'exception du 1^{er} jour, s'ils souhaitent faire grève lors de ce jour de grève.

Les déclarations d'intention sont traitées de manière confidentielle, avec pour objectif d'organiser un service sur la base des membres du personnel disponibles lors des jours de grève précités.

En respect de toutes les dispositions réglementaires, le membre du personnel disponible peut également, selon les circonstances, être utilisé suivant un régime de travail adapté.

¹ Ces catégories professionnelles essentielles sont définies en annexe.

2.2. Les membres du personnel qui ne sont pas en mesure d'effectuer une déclaration d'intention

Il peut exister des motifs valables, à vérifier par le chef immédiat, comme la force majeure et l'absence complète et justifiée entre la notification du préavis et le dernier jour utile pour déclarer l'intention, pour lesquels certains membres du personnel pourraient ne pas être en mesure d'effectuer leur déclaration d'intention dans le délai prévu. Ces membres du personnel sont déliés de leur obligation de déclaration.

3. Conséquences

3.1. Rémunération

Les membres du personnel, visés au point 2.1., qui ont déclaré faire grève ou qui n'ont pas fait connaître leur intention de travailler, qui se présentent néanmoins sur leur lieu de travail et qui reçoivent l'autorisation par leur chef immédiat d'exécuter leur service sont assimilés à des membres du personnel qui ne font pas grève. Ils perçoivent leur salaire normal pour la prestation fournie.

Les membres du personnel, visés au point 2.1. qui font grève, ne perçoivent aucun salaire pour la durée de l'interruption de travail. Y sont assimilés, les membres du personnel précités :

- 1° qui ont déclaré ne pas faire grève et qui ne se présentent pas sur leur lieu de travail, sans motif valable dûment établi;
- 2° qui ont déclaré faire grève ou qui n'ont pas fait connaître leur intention de travailler et qui se présentent néanmoins sur leur lieu de travail, mais qui ne sont pas autorisés par leur chef immédiat d'effectuer leur service.

Les membres du personnel qui n'ont pas fait connaître leur intention de travailler et qui ne se présentent pas sur leur lieu de travail seront considérés en absence injustifiée non rémunérée.

3.2. Mesures disciplinaires

Les membres du personnel, visés au point 2.1., qui n'ont pas effectué de déclaration d'intention dans le délai prévu et qui ne se présentent pas sur leur lieu de travail, ou qui ne respectent pas leur déclaration d'intention, s'exposent à des sanctions (sauf en cas de motif valable dûment établi, comme cas de force majeure ou maladie).

4. Voies de fait pouvant contrarier l'exécution du service proposé

Les membres du personnel qui se rendent coupables de voies de fait à l'encontre de leurs collègues, des usagers ou des outils de travail contrariant ainsi l'exécution du service de transport, s'exposent à des sanctions.

En particulier, ils s'abstiennent de bloquer l'accès aux lieux de travail pour les membres du personnel qui souhaitent travailler, ni ne recourent à une quelconque violence physique ou matérielle à leur encontre ou à l'encontre des usagers, ni n'empêchent l'utilisation des outils de travail et infrastructures.

*

*

*

Demande d'intention service garanti - modalités

Dans le cadre du service garanti, il existe une application pour faciliter la demande d'intention et mettre les résultats de cette enquête à disposition des équipes opérationnelles qui organisent l'offre de transport adaptée.

Le processus de cette demande d'intention commence 8 jours ouvrables (= tous les jours sauf les dimanches et jours fériés) avant le (premier) jour de grève et se termine 72 heures avant le (premier) jour de grève. Dans le cas d'une grève de plusieurs jours, le processus est prolongé jusqu'à 48 heures avant le dernier jour de grève.

1) Démarrage de la demande d'intention

a. Huit jours ouvrables avant le (premier) jour de grève, le groupe cible de la demande d'intention est déterminé sur base des catégories professionnelles essentielles et des prestations prévues sur le tableau de service, telles qu'elles sont connues dans SAP HR à ce moment (les directions opérationnelles s'assurent que le tableau de service soit mis à jour à temps dans leur outil de planification et que ces données soient envoyées à temps vers SAP HR).

b. Les membres du personnel dont une intention est attendue, reçoivent une invitation via mail pour faire connaître leur intention. Les utilisateurs de kiosk reçoivent en outre une notification lors de la connexion au kiosk.

2) Déclaration d'intention

a. Le membre du personnel a la possibilité de déclarer son intention par jour de grève via une application. Cette application permet également de modifier son intention dans les délais prévus réglementairement. L'application est disponible via divers canaux digitaux:

- pc, smartphome, tablette (tant professionnels que privés);
- itris;
- kiosk.



b. Si le membre du personnel - malgré l'offre étendue de canaux digitaux - ne parvient pas à déclarer son intention de façon digitale, il peut contacter pour cela HR@YourService dans les délais indiqués. HR@YourService fera le nécessaire pour proposer une solution.

c. Le membre du personnel reçoit des rappels aussi longtemps que son intention n'est pas déclarée. Les directions opérationnelles peuvent aussi suivre qui n'a pas encore déclaré son intention.

3) Clôture de la demande d'intention

72 heures avant le (premier) jour de grève, les intentions enregistrées sont mises à disposition des équipes opérationnelles qui élaborent le plan de transport alternatif. En cas de grève de plusieurs jours, ceci est répété toutes les 24 heures jusqu'à 48 heures avant le dernier jour de grève.

4) Traitement confidentiel de la déclaration d'intention

Il est important de préciser que les déclarations d'intention sont traitées de façon confidentielle et sont seulement utilisées dans le cadre du service garanti.

Modalités pratiques liées à la mise en œuvre la loi visant à garantir la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève au sein d'Infrabel

A. Processus et communication pour les membres du personnel I-ICT, I-CBE et I-OP (qui ne font pas partie des cabines de signalisation)

1. Dès réception d'un préavis de grève (8 jours ouvrables avant cette dernière), des actions de communication à travers les différents médias internes et via la ligne hiérarchique seront lancées de sorte à informer les collaborateurs de la procédure à respecter.
2. Les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles essentielles devront indiquer leur déclaration d'intention via une tuile prévue dans le portail Fiori, appelé « *ma déclaration d'intention* »
3. Les collaborateurs concernés disposent jusqu'à 72h avant le début du 1^{er} jour de grève pour communiquer leur déclaration d'intention via le portail Fiori. Ils pourront indiquer s'ils feront grève ou non par jour de grève. Il est à préciser que les collaborateurs ayant une absence prévue et approuvée le jour de la grève, ne devront pas communiquer leur déclaration d'intention.
4. Un rapport avec les déclarations d'intention encodées pourra alors, à tout moment, être généré à partir des données disponibles dans SAP. Ce rapport sera mis à disposition de la ligne hiérarchique et servira à l'élaboration d'un plan de transport adapté.
5. En cas de problème technique avec l'application, un formulaire papier a été prévu. Le membre du personnel devra y indiquer sa déclaration d'intention, le signer et le transmettre à son encodeur qui l'encodera alors directement dans Fiori.

INFRABEL
Right On Track

Déclaration d'intention service garanti
Grève du __/__/__ h __/__/__/__ h

Nom: _____ Prénom: _____
IDP: _____ Signature: _____

Complétez ce tableau à l'avance en indiquant si vous serez présent ou absent le jour de la grève.

	du	le	le	le	le	le	le	le

Signature: _____

Le formulaire doit être au plus vite complété et renvoyé à votre chef d'équipe

B. Processus et communication pour les membres du personnel I-O des cabines de signalisation, Traffic Control et des permanences.

Le processus de déclaration d'intention diffère quelque peu pour cette catégorie de personnel car l'outil de gestion des prestations est Harmony (et non Fiori) et il s'agit de personnel dont les prestations sont planifiées à l'avance dans ce système.

1. Dès réception d'un préavis de grève (8 jours ouvrables avant cette dernière), le service I-TO.1 établit une « photo » des collaborateurs appartenant aux catégories professionnelles essentielles et pour lesquels une prestation est planifiée le jour de la grève.
2. Les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles essentielles recevront un mail leur indiquant de remplir leur déclaration d'intention.
3. Les collaborateurs concernés disposent jusqu'à 72h avant le début du jour de grève pour communiquer leur déclaration d'intention via un lien présent dans le mail qu'ils auront reçu.
4. Ce délai passé, un rapport avec les déclarations d'intention encodées pourra alors, à tout moment, être généré à partir des données disponibles dans Harmony. Ce rapport sera mis à disposition de la ligne hiérarchique et servira à l'élaboration d'un plan de transport adapté.

Les déclarations d'intention sont conservées et traitées de manière confidentielle, avec pour objectif d'organiser un service sur la base des membres du personnel disponibles lors des jours de grève précités.

Liste des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles établie comme suit :

- personnel de conduite des trains certifié, en ce compris le personnel d'instruction; personnel d'accompagnement des trains certifié, en ce compris le personnel d'instruction;
- répartiteurs de matériel roulant;
- permanences du personnel roulant;
- personnel de manœuvre dans les faisceaux, assistants clientèle principaux dans les gares et personnel de surveillance (sous-chefs de gare, chefs de gare adjoints et premiers chefs de gare adjoints) dans les faisceaux et les gares;
- représentants de la SNCB (sous-chefs de gare, chefs de gare adjoints et premiers chefs de gare adjoints) dans les cabines de signalisation;
- personnel RDV au niveau national et du ROR au niveau régional;
- personnel de sécurité et d'intervention Securail sur le terrain et dans les salle de contrôle;
- visiteurs du matériel voyageurs (pour le visites de sécurité et les essais de frein au départ) dans les ateliers de traction et postes d'entretien;
- dépanneurs en ce compris le personnel helpdesk / infodesk des services centraux B-TC;
- personnel pour la commande des cabines de signalisation B-TC, personnel du service de cour et personnel de manœuvre dans les ateliers;
- au cas où l'équipe du train de relevage des 6 ateliers de B-TC (Schaerbeek, Merelbeke, Antwerpen-Noord, Kinkempois, Charleroi et Arlon) doit intervenir réseau ferroviaire, ce personnel devra être rappelable 24/24, 7/7 suivant les consignes du train de relevage;
- personnel de support (technique) pour les applications informatiques critiques,
- personnel technique et de nettoyage des équipes de maintenance du matériel roulant des ateliers de traction et postes d'entretien;
- le personnel dans les postes de signalisation chargé de l'info aux voyageurs;
- personnel de nettoyage sur les différents sites de gare ainsi que leurs superviseurs, les site managers et site managers assistants;

En cas de grève de plusieurs jours, la liste des catégories professionnelles opérationnelles essentielles doit être élargie aux catégories suivantes :

- personnel de maîtrise des équipes de maintenance du matériel roulant des ateliers de traction et des postes d'entretien;
- personnel logistique dans les ateliers centraux de Malines et Salzinnes;
- personnel d'entretien (technique) pour les gares.





Liste des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles chez Infrabel

Operations

Personnel chargé de la gestion du trafic en temps réel (cabines de signalisation et ROC)
Répartiteurs courant de traction
Collaborateurs du RIOC
Collaborateurs du RACOR
Techniciens, Chefs techniciens, Techniciens principaux, Sous-chefs de secteur technique et chefs de secteur technique de la filière Sous-stations et Caténaires qui travaillent au sein des équipes caténaires
Ajusteurs-Mécaniciens Infrastructure occupés au sein des équipes caténaires
Opérateurs-conducteurs Infrastructure spécialisation Caténaires
Collaborateurs prévus pour les services d'intervention rapide

Customer & Business Excellence

Personnel chargé d'enquête en cas d'incidents d'exploitation
--

Information & Communication Technology

Collaborateurs prévus pour les services d'intervention rapide
Personnel du ICT Control Center