

AVIS N° 2.361

Séance du mercredi 5 avril 2023

Conférence pour l'Emploi 2022 – Emploi des travailleurs d'origine hors UE

3.300

## **AVIS N° 2.361**

### **Conférence pour l'Emploi 2022 – Emploi des travailleurs d'origine hors UE**

Par lettre du 6 décembre 2022, M. P-Y. DERMAGNE, Ministre du Travail, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur le projet de plan d'action établi suite à la conférence sur l'Emploi 2022 ayant pour thème l'emploi des travailleurs d'origine hors Union Européenne.

Ce plan comprend un certain nombre de constats et de propositions de mesures.

Le Bureau a décidé de confier l'examen de ce point à un groupe de travail consacré à la conférence pour l'emploi. Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 5 avril 2023, l'avis unanime suivant.

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

### I. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Par lettre du 6 décembre 2022, M. P-Y. DERMAGNE, Ministre du Travail, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur le projet de plan d'action établi suite à la conférence sur l'Emploi 2022 ayant pour thème l'emploi des travailleurs d'origine hors Union Européenne.

Ce plan comprend un certain nombre de constats et de propositions de mesures visant à promouvoir un marché du travail inclusif.

Le Conseil partage l'importance accordée à la thématique de l'intégration des personnes d'origine hors UE dans l'emploi et se félicite de l'élaboration d'un plan d'action sur cette thématique à la suite de la conférence pour l'emploi 2022.

Les tensions que l'on constate actuellement dans le marché du travail (en particulier pour les fonctions en pénurie) et la réalisation de l'objectif d'emploi que la Belgique s'est fixé (80% en 2030) justifient certainement d'autoriser et de favoriser autant que possible l'accès au marché du travail de toutes les personnes qui résident déjà légalement sur le territoire national. Des politiques ciblées devraient ainsi être menées à l'attention des groupes les plus éloignés du marché du travail pour les intégrer dans le marché du travail.

Les politiques menées devront avoir le souci constant d'améliorer la lutte contre le travail illégal et ses abus, auxquels sont particulièrement vulnérables les migrants, ainsi que la lutte contre le dumping social. De manière plus générale, il est essentiel d'assurer le plein respect des droits sociaux des travailleurs d'origine hors UE, tant en termes de sécurité sociale que de droit du travail (conditions de travail, santé/sécurité au travail). Le Conseil est favorable à une approche intégrée combinant notamment les instruments de lutte contre la discrimination et le dumping social mais également une politique en faveur de la diversité par l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

La création d'un marché du travail inclusif nécessite des politiques dans différents domaines intégrant plusieurs axes d'approches et où le gouvernement fédéral mais aussi les Régions, les Communautés et les partenaires sociaux ont chacun un rôle à jouer. À cet égard, l'approche développée dans le plan d'action doit prendre pleinement en compte la répartition des compétences et les interactions étroites entre les différents niveaux de pouvoir.

Le Conseil estime enfin que le plan d'action devrait aborder de manière transversale la dimension de genre, étant donné que les femmes d'origine hors UE constituent un groupe cible particulièrement vulnérable en raison, d'une part, de leur participation limitée au marché du travail et d'autre part, de leur surreprésentation dans des fonctions vulnérables (notamment le travail domestique et dans les ambassades et missions diplomatiques).

## **II. MESURES CONTENUES DANS LE PLAN D'ACTION**

### **A. Mesures fédérales : mesures à prendre par le Gouvernement**

#### **1. Mesure 1 : Adapter la réglementation pour assurer une parfaite concordance entre le droit de séjour et la possibilité de travailler**

Les propositions reprises sous la mesure 1 du plan d'action ont pour objet de faciliter et accélérer la possibilité de travailler pour les personnes en séjour régulier en Belgique. Pour ce faire, le plan prévoit :

- de supprimer le délai de 4 mois durant lesquels les demandeurs d'asile ne sont pas autorisés à travailler ;
- de permettre aux personnes qui demandent une attestation d'immatriculation (modèle 1) à la commune de travailler dans l'attente de l'attestation ;
- la possibilité de travailler pour les membres de la famille des étudiants.

Le Conseil juge positivement ces mesures.

Concernant la suppression du délai de 4 mois pour l'emploi des demandeurs d'asile, il rappelle qu'il a abordé cette question, notamment dans son avis n° 2.187 du 2 décembre 2020 concernant les mesures de soutien temporaire dans le cadre de la pandémie de coronavirus.

Dans cet avis, le Conseil avait regretté que la possibilité qui était prévue, par l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020, pour les demandeurs d'asile et plus largement aussi pour les autres ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, de pouvoir également être affectés pendant les quatre premiers mois après avoir introduit une demande de protection internationale, n'avait pas prolongée. Il avait estimé en particulier que cette mesure avait prouvé son utilité, notamment dans l'agriculture et l'horticulture, afin de remédier à de graves pénuries de personnel. Il avait en conséquence insisté pour que cette prolongation ait encore lieu, aux mêmes conditions.

Le Conseil se félicite en conséquence de ce que des dispositions seront prises pour permettre aux demandeurs d'asile de travailler immédiatement. Il juge toutefois essentiel que, si le demandeur d'asile fait par la suite l'objet d'un ordre de quitter le territoire, son employeur en soit également informé immédiatement, et ce pour éviter que les employeurs ne se retrouvent, à leur insu, en situation de travail illégal.

Il estime également que cette mesure doit prendre en compte la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les demandeurs d'asile. Souvent, ceux-ci ne connaissent pas les langues nationales ni leurs droits, ce qui les rend particulièrement vulnérables à l'exploitation et aux abus. À cet égard, le Conseil juge que les centres d'asile ont un rôle important à jouer pour informer les demandeurs d'asile dans le cadre de leur mise à l'emploi. L'information fournie par ces centres devrait englober les droits sur le marché du travail et être suffisamment harmonisée. Ces centres ont également un rôle important à jouer pour soutenir les demandeurs d'asile dans leurs efforts pour s'intégrer pendant la période de transition vers l'emploi en acquérant des connaissances de base de l'une des langues nationales.

En outre, de nombreux demandeurs d'asile ont subi les traumatismes liés à la guerre et la migration. Certains d'entre eux ne pourront pas intégrer immédiatement le marché du travail. L'accompagnement qui leur est fourni devrait prendre cela en compte et être adapté au traumatisme psychologique que peuvent avoir subi les demandeurs d'asile.

Concernant la possibilité de travailler dans l'attente de l'attestation d'immatriculation, le Conseil juge également cette mesure de manière positive. Il estime toutefois qu'il y aurait lieu d'examiner dans le plan d'action les moyens de résoudre d'autres problèmes administratifs rencontrés sur le terrain qui génèrent d'importants retards, en pratique, dans la délivrance par les communes des permis de travail.

Le Conseil souscrit enfin au dernier volet de la mesure 1 qui concerne la possibilité de travailler pour les membres de la famille des étudiants qui ont rejoint ce dernier dans le cadre du regroupement familial.

## **2. Mesure 2 : simplifier la procédure administrative lorsqu'un travailleur migrant perd son emploi**

Le Conseil rappelle que, lorsque le travailleur migrant perd son emploi en Belgique, sa carte de séjour reste valable durant une période de 90 jours durant laquelle il peut demander une annexe 51 qui lui permet alors de chercher un nouvel emploi. La proposition reprise sous la mesure 2 consiste à prévoir que l'Office des Étrangers devra fournir automatiquement l'annexe 51 au travailleur étranger qui perd son emploi pour accélérer la procédure.

Le Conseil soutient cette mesure et partage le souci d'accélérer la procédure de recherche d'emploi des travailleurs migrants. Selon lui, la procédure pourrait être encore davantage accélérée en prévoyant dans le plan d'action la mise en place d'un mécanisme selon lequel, lorsqu'un travailleur migrant est radié de la Dimona suite à la perte de son emploi, cette information est automatiquement signalée, conformément aux dispositions du RGPD, à la Région compétente afin que celui-ci puisse être invité à se présenter à la commune, où il recevra les informations correctes concernant la recherche d'un nouvel emploi et son droit aux allocations de chômage.

Le Conseil se demande enfin si, en pratique, le délai prévu de 90 jours est suffisant pour permettre aux travailleurs migrants de retrouver un emploi. Il se réserve la possibilité d'examiner cette question, compte tenu également des discussions au niveau du comité de gestion de l'ONEM.

## **3. Mesure 3 : Faciliter l'octroi d'un permis de travail depuis la Belgique**

Le Conseil relève que la loi du 29 novembre 2022 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, a déjà étendu les possibilités de changement de statut vers le permis unique à partir de la Belgique. La mise en œuvre de cette mesure suppose toutefois de prendre des dispositions légales au niveau des entités fédérées pour les aspects qui concernent leurs compétences, ce qui ce qui n'a pas encore été fait de manière complète dans toutes les Régions.

Un signal devrait être lancé aux Régions pour prendre les dispositions nécessaires à cet effet.

**4. Mesure 4 : Transposer l'art. 13.4 de la directive européenne sur les sanctions en droit belge (protection sous la forme d'un droit de séjour temporaire pour engager une procédure contre l'exploitation des êtres humains)**

Le Conseil prend note de l'annonce de la transposition de l'article 13.4 de la directive du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Cet article prévoit que, dans les deux cas où lorsque l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives ou qu'elle a trait à l'emploi illégal d'un mineur, les États membres définissent, dans le cadre de leur droit national, les conditions dans lesquelles ils peuvent délivrer, cas par cas, des titres de séjour d'une durée limitée, en fonction de la longueur des procédures nationales correspondantes, aux ressortissants de pays tiers intéressés, selon des modalités comparables à celles qui sont applicables aux ressortissants de pays tiers entrant dans le champ d'application de la directive 2004/81/CE.

Dans le cadre de cette transposition, le Conseil se tient à disposition pour examiner le niveau et la nature de sanctions applicables aux employeurs qui commettent intentionnellement les infractions visées à l'article 9, § 1, c) ou e) de la Directive. Les conditions dans lesquelles les travailleurs concernés par ces infractions peuvent, au cas par cas, se voir délivrer des titres de séjour à durée déterminée, feront aussi l'objet de son examen attentif.

**5. Mesure 5 : Réviser l'AR cumul du 12 janvier 2011 pour supprimer ou réduire la contribution pouvant aller jusqu'à maximum 75% que le demandeur d'asile hébergé dans un centre doit reverser à FEDASIL**

Le Conseil relève que l'article 7, alinéa 1, 5°, de l'arrêté royal du 12 janvier 2011 relatif à l'octroi de l'aide matérielle aux demandeurs d'asile bénéficiant de revenus professionnels liés à une activité de travailleur salarié fixe la maximale des demandeurs d'asile à l'aide matérielle à hauteur de 75 % de la tranche de rémunération.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Et non pas 70 % comme indiqué dans l'avant-projet de plan d'action.

Il rappelle sur ce point avoir demandé dans ses avis n<sup>os</sup> 2.187 et 2.204 concernant les mesures de soutien temporaire dans le cadre de la pandémie de covid que, concernant l'affectation de demandeurs d'asile et autres ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, l'on recherche une solution temporaire au problème posé par le fait qu'en raison de l'interaction de l'arrêté royal du 12 janvier 2011, la part du salaire net des demandeurs d'asile qui est retenue comme contribution à l'aide matérielle peut aller jusqu'à 75 %, ce qui réduit fortement l'attractivité d'une occupation de ce type. L'arrêté royal cumulé du 12 janvier 2011 apparaît ainsi au Conseil créant une forme de piège à l'emploi.

Le Conseil est, dans la ligne de cette position, favorable à la révision de l'arrêté royal cumulé du 12 janvier 2011 dans le but d'éviter les pièges à l'emploi des demandeurs d'asile.

**6. Mesure 6 : Élargir la notion de « groupes à risque » pour y inclure une nouvelle catégorie propre aux ressortissants étrangers (pour l'octroi de la moitié de l'effort de 1,10 % des secteurs)**

Le Conseil fait remarquer que l'article 1, § 1, 3<sup>o</sup>, g de l'arrêté royal du 19 février 2013 vise déjà les personnes inoccupées suivantes : « demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès. »

La proposition en question lui paraît donc être sans objet.

**7. Mesure 6 bis (renumérotation à effectuer comme mesure 7) : Renforcement des actions positives**

Le Conseil souscrit à l'objectif de faciliter et valoriser l'utilisation des plans d'actions positives par les entreprises tout en stimulant le dialogue social au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne la révision du cadre réglementaire annoncée dans le plan d'action, il renvoie aux principes et considérations émis dans son avis unanime n<sup>o</sup> 2.098 du 25 septembre 2018 relatif aux actions positives.



Concernant la proposition consistant à prévoir une page internet sur le site du SPF ETCS, il partage pleinement la volonté d'améliorer la visibilité des plans d'actions positives auprès des secteurs et des entreprises.

Il estime toutefois que le plan d'action devrait être renforcé sur ce point en prévoyant :

- la publication des plans d'actions positives sur le site du SPF ETCS, en vue de diffuser les bonnes pratiques des secteurs et des entreprises ;
- une campagne de sensibilisation menée conjointement par les partenaires sociaux et le SPF Emploi afin de promouvoir les actions positives par les secteurs et les entreprises.

Le Conseil souligne enfin que l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive est applicable aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail. Il n'est pas applicable aux personnes occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public. Le Conseil tient toutefois ici à souligner le rôle d'exemple que devraient jouer les pouvoirs publics en la matière.

#### **8. Mesure 7 : inclure la question de la non-discrimination dans le plan d'action pluriannuel et le plan d'action annuel du SIRS**

Le Conseil est favorable à cette mesure qui répond aux considérations émises dans son avis n° 2.254 du 30 novembre 2021 sur le plan stratégique de lutte contre la fraude sociale 2022-2025 du SIRS ainsi que dans son avis n° 2.286 du 6 avril 2022 sur le plan d'action opérationnel 2022.

Le Conseil avait souligné dans ses avis le lien entre la lutte contre les discriminations et la fraude sociale et avait regretté que la lutte contre les discriminations ne fasse pas partie des objectifs stratégiques alors qu'il s'agit d'une mission importante pour les services d'inspection.

Dans ce contexte, le Conseil a exprimé sa satisfaction quant au fait que le plan d'action opérationnel contienne des actions concrètes sur ce point et a demandé à être tenu informé du résultat de ces actions (avis n° 2.326 du 16 novembre 2022 sur le plan d'action opérationnel pour les années 2023-2024).

**9. Mesure 8 : adaptation de l'AR chantiers temporaires ou mobiles en vue de prévoir une formation de base obligatoire sur la sécurité dans les chantiers de construction**

Le Conseil soutient cette mesure et renvoie sur ce point à l'avis n° 255 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail du 10 janvier 2023<sup>2</sup> relatif au projet d'arrêté royal fixant une formation de base en sécurité concernant les chantiers temporaires ou mobiles et visant l'amélioration de la communication sur les chantiers temporaires ou mobiles (D254).

**10. Mesure 9 : ratification de la convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination des violences au travail**

Le Conseil relève sur ce point que l'état actuel de nos dispositions légales et réglementaires au niveau fédéral est conforme aux dispositions de la convention n° 190. Néanmoins, la ratification de la convention n° 190 doit être considérée comme un signal positif étant donné que, jusqu'à présent, seuls 23 des 187 États membres de l'OIT ont ratifié la convention.

Il regrette dans ce contexte que cette convention, adoptée en juin 2019, n'ait toujours pas été ratifiée par la Belgique et remarque que si, au niveau fédéral, le vote de ratification est bien intervenu à la Chambre des représentants le 17 février 2023, tel n'est pas le cas pour toutes les entités fédérées, des retards étant signalés au niveau de la Cocof, la Cocom et de la Région wallonne.

Le Conseil demande en conséquence qu'il soit insisté auprès des entités qui n'ont pas encore procédé à la ratification pour qu'elles fassent le nécessaire afin de pouvoir réaliser la ratification complète de la convention 190 d'ici à la prochaine CIT de juin 2023 (voir infra les recommandations additionnelles aux Régions).

---

<sup>2</sup> Voir les liens suivants:

- En français : [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Avis%20Conseil%20Sup%C3%A9rieur/Avis255\\_D254\\_CTM\\_ComFormation.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Avis%20Conseil%20Sup%C3%A9rieur/Avis255_D254_CTM_ComFormation.pdf)
- En néerlandais : [https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Adviezen%20Hoge%20Raad/Adv255\\_D254\\_TMB\\_Co-mOpleiding.pdf](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Adviezen%20Hoge%20Raad/Adv255_D254_TMB_Co-mOpleiding.pdf)

En outre, il souligne que l'article 4 de cette convention prévoit que les États membres « doivent adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. »

Une attention particulière devrait être accordée, selon le Conseil, à la protection des travailleurs domestiques. Il renvoie ici à la convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques qui prévoit que les États Membres doivent prendre des mesures pour que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection efficace contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

#### **11. Mesure 10 : fournir un droit effectif au chômage pendant toute la durée du permis de séjour**

Le Conseil relève que cette mesure du plan d'action vise à aligner la période durant laquelle les travailleurs migrants peuvent avoir droit aux allocations de chômage sur la durée de leur permis de séjour.

En effet, l'article 69, §2 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage prévoit que le chômeur étranger ou apatride perd le bénéfice des allocations 60 jours après l'expiration du permis de travail.

Le Conseil s'interroge sur les raisons pour lesquelles la durée maximale d'octroi des allocations de chômage aux travailleurs migrants qui perdent leur emploi est fixée à 60 jours alors que ces travailleurs disposent d'un délai de 90 jours pour rechercher un nouvel emploi. Cette différence pose question, s'agissant de travailleurs qui ont cotisé parfois des années et qui remplissent toutes les conditions pour bénéficier des allocations.

Le Conseil rappelle également que le caractère adéquat du délai de 90 jours accordé aux travailleurs migrants pour trouver un nouvel emploi pose selon lui question et qu'il se réserve la possibilité d'examiner ce point, compte tenu également des discussions au niveau du comité de gestion de l'ONEM.

## **12. Mesure 11 : renforcement des services d'inspection**

Le Conseil soutient cette mesure qui répond aux préoccupations exprimées dans son avis n° 2.254 du 30 novembre 2021 concernant le plan stratégique de lutte contre la fraude sociale 2022-2025 et dans son avis n° 2.262 du 21 décembre 2021 relatif au Multi Annual National Control Plan (MANCP). Le Conseil avait fait part dans ces avis de la nécessité que les services d'inspection sociale disposent d'une capacité réelle disponible suffisante pour effectuer les tâches d'inspection proprement dites et avait demandé que le nombre d'inspecteurs sociaux et le fonctionnement des services d'inspection sociale soient contrôlés à l'aune des normes quantitatives et qualitatives telles que définies par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

En lien avec la question des actions positives (voir point 7 ci-dessus) il renvoie également ici aux directives sur les principes généraux de l'inspection du travail émises par l'OIT, selon lesquelles (point 4.2.9) « le processus de recrutement des inspecteurs du travail peut intégrer des mécanismes de préférence ou d'action positive, permettant d'embaucher des candidats appartenant à des groupes sous-représentés, dans le cadre de politiques et procédures publiques élargies relatives à l'accès aux emplois de la fonction publique. »

À cet égard, le Conseil a pris note avec satisfaction des décisions prises dans le cadre du budget 2023-2024, qui annonce de nouveaux engagements d'inspecteurs. Le Conseil se demande toutefois si les engagements annoncés aboutiront effectivement à une augmentation des effectifs ou si ces engagements seront compensés par des départs à la retraite. Il rappelle également sa demande d'être informé annuellement sur la mise en œuvre concrète des mesures figurant dans les plans d'action pluriannuels.

## **13. Mesure 12 : sensibilisation à la situation des ressortissants étrangers dans la formation des policiers et inspecteurs sociaux**

Le Conseil soutient cette mesure et considère qu'il est, en particulier, important de sensibiliser les inspecteurs sociaux sur le fait que les travailleurs irréguliers victimes d'abus ne devraient pas être sanctionnés et devraient bénéficier des protections prévues dans le cadre de la directive sanction (voir le point 4).

**14. Mesure 13 : renforcer la coopération européenne au niveau de la European Labour Authority (ELA)**

Dans son avis précité n° 2.254 du 30 novembre 2021, le Conseil a souligné l'importance de la European Labour Authority en matière de lutte contre la fraude sociale transfrontalière et a demandé, dans ce cadre, de collaborer au maximum avec ELA, en intégrant structurellement la contribution des partenaires sociaux.

Le Conseil soutient en conséquence cette mesure du plan d'action et se félicite de ce que l'évaluation de ELA fera partie des priorités de la future présidence belge de l'EU au premier semestre 2024 pour la filière EPSCO. Un événement autour du rôle de la ELA sera organisé dans ce cadre, auquel les partenaires sociaux seront invités à participer.

**15. Mesure 14 : n'accorder un code NACE qu'aux agences de travail intérimaires reconnues par les Régions**

Le Conseil relève sur ce point que les prestataires de services étrangers qui mettent des travailleurs à la disposition d'entreprises ont aujourd'hui besoin d'un agrément régional en Belgique. En principe, la mise à disposition de travailleurs sur le territoire belge par des entreprises étrangères dans le cadre du travail intérimaire doit donc se faire dans le cadre strict prévu par la législation belge (loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs).

Toutefois, force est de constater qu'à l'heure actuelle, des sociétés intérimaires étrangères mettent du personnel à disposition sans avoir l'agrément requis, en échappant aux contrôles des services d'inspection. Ces entreprises représentent une concurrence déloyale pour les sociétés de travail intérimaire belges et étrangères agréées qui respectent la réglementation.

Il apparaît donc au Conseil que la politique actuelle en matière de contrôle de l'application des règles ne suffit pas et devrait être renforcée. En outre, les politiques des autorités fédérales et régionales ne sont, selon lui, pas suffisamment coordonnées, ce qui constitue également un obstacle à une approche efficace du problème.

Le Conseil demande qu'une attention particulière soit accordée à ces questions dans le cadre du plan d'action et souscrit, dans ce contexte, à la proposition consistant à n'accorder un code NACE qu'aux agences de travail intérimaires reconnues par les Régions.

## **16. Mesure 15 : améliorer et élargir le Single National Website**

Le Conseil juge également essentiel que soit donnée aux travailleurs une information claire et aisément accessible sur les conditions de travail applicables en Belgique. Il soutient en conséquence l'initiative annoncée concernant le Single National Website<sup>3</sup>. Il suggère sur ce point d'examiner la possibilité d'harmoniser au niveau européen l'information fournie par les portails nationaux. Ceci pourrait être fait dans le cadre des travaux de la ELA.

Toujours en termes d'information, le Conseil estime que les travailleurs devraient avoir un accès complet aux éléments présentés dans le cadre de leur dossier pour obtenir un permis de travail, ce qui n'est pas suffisamment le cas aujourd'hui. Concernant les employeurs, ceux-ci ont fait également part du manque d'information sur la situation de séjour et sur les éventuels changements de statut de leurs travailleurs, ce qui peut les conduire à maintenir au travail des personnes de manière illégale à leur insu. Des solutions devraient être recherchées pour ces différents problèmes dans le cadre du plan d'action.

## **17. Mesure 16 : page spécifique concernant les actions positives sur le site du SPF ETCS**

Le Conseil souscrit à la mesure et renvoie aux considérations émises à ce sujet au point 7.

## **B. Mesures fédérales : partenaires sociaux**

Le Conseil prendra les initiatives suivantes en lien avec le plan d'action :

---

<sup>3</sup> Voir le lien vers le Single national website belge : <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>  
Pour le lien vers les autres websites nationaux : [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)

## **1. Actions positives**

Comme déjà indiqué, le Conseil se propose de mener une campagne de sensibilisation avec le SPF pour promouvoir les plans d'actions positives des entreprises élaborés conformément à l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive. Une recommandation sur ce point aux secteurs qui seront amenés à élaborer un plan de diversité, conformément au chapitre 11 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (deal pour l'emploi), pourrait être également envisagée.

## **2. Conventions collectives de travail n<sup>os</sup> 22, 38 et 95**

Le Conseil prend acte de la demande figurant dans le plan d'action d'actualiser les conventions collectives de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise, n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

S'agissant d'instruments propres aux partenaires sociaux interprofessionnels, il appartiendra au Conseil d'examiner les éventuelles actualisations qu'il convient d'apporter à ces instruments.

La réflexion qu'il pourrait mener dans ce cadre pourrait porter également sur l'établissement d'un code de conduite en annexe de la CCT 95 pour les autres phases de la relation de travail que le recrutement, à l'instar de ce qui a été fait dans le cadre de la CCT n° 38. Cette réflexion pourrait également inclure la possibilité d'adresser une recommandation aux secteurs en vue d'élaborer des codes de conduites sectoriels, conformément aux préconisations du rapport de la Commission EVA (voir la recommandation 63 du rapport).

## **C. Recommandations aux Régions**

### **1. Raccourcir les délais pour l'octroi des permis de travail**

Le Conseil constate qu'il existe d'importants retards en pratique dans la délivrance des permis de travail.

Il se rallie à l'appel aux Régions et au niveau fédéral pour résoudre ces problèmes et mettre en œuvre le single permit d'une manière conforme à la directive européenne. Il souligne toutefois que l'amélioration du fonctionnement du single permit nécessitera des mesures pour améliorer la coordination tant au niveau fédéral que régional.

## **2. Améliorer la réglementation des travailleurs au pair entre autres pour imposer l'intervention d'un organisme tiers**

Le Conseil est favorable à ce que les Régions développent des systèmes de mise à l'emploi via un tiers intermédiaire ayant obtenu une reconnaissance spécifique à cette fin, comme proposé dans le plan d'action. Plus généralement, il est favorable à la mise en place d'un statut de travailleurs pour cette catégorie de personnes (voir infra).

## **3. Développer le job coaching et l'apprentissage des langues sur le lieu de travail**

La conférence pour l'emploi a mis en évidence qu'une connaissance insuffisante de la langue constitue un obstacle important à l'emploi des migrants. Le Conseil se rallie donc à la recommandation du plan d'action de développer le job coaching et l'apprentissage des langues sur le lieu de travail, sans que cela ne conduise à une obligation imposée unilatéralement aux employeurs d'organiser cet apprentissage sur le lieu de travail.

### **III. MESURES COMPLEMENTAIRES SOUHAITEES PAR LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

#### **A. Niveau fédéral**

##### **1. Travailleurs au pair**

Le Conseil est favorable à ce que l'on donne aux personnes travaillant au pair dans le cadre du travail domestique un statut de travailleur à part entière et il demande de prévoir les mesures nécessaires au niveau fédéral afin que ces travailleurs soient employés avec les mêmes droits que les travailleurs domestiques, tels que prévus au niveau de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques.



## **2. Protection des travailleurs des ambassades et missions diplomatiques**

La conférence pour l'emploi a mis en évidence les abus dont sont souvent victimes les travailleurs des ambassades et des missions diplomatiques. Ceux-ci sont souvent des travailleurs étrangers ressortissants des ambassades et missions diplomatiques qui les emploient. Le Conseil estime que cette thématique devrait être abordée dans le plan d'action, en particulier sous l'angle de la délivrance des cartes de travail à ces travailleurs (carte S).

Plus globalement, les difficultés rencontrées pour faire appliquer le droit belge aux ambassades et missions diplomatiques en matière de droit du travail et de la sécurité sociale sont actuellement à l'étude dans le cadre de la proposition de résolution déposée à la Chambre des Représentants par Mme FONCK.

## **3. Mobilité interrégionale**

Le Conseil constate qu'il existe de grandes différences dans les taux d'emploi entre les régions ainsi qu'un déficit persistant de mobilité interrégionale. Dans ce contexte, il ne peut que souligner à nouveau la nécessité de développer des connexions de transport public suffisantes et fluides, pour que les demandeurs d'emploi, en ce compris les demandeurs d'emploi hors UE, aient moins d'obstacles à se rendre chez un employeur potentiel dans une autre Région.

Cette question devrait être abordée, selon lui, dans le plan d'action. Il renvoie à ce sujet à l'avis n° 1.641 du 9 juillet 2008 (conjoint avec le CCE) concernant la mobilité géographique et interrégionale des chercheurs d'emploi et aux recommandations qui sont contenues dans cet avis.

## **B. Recommandations complémentaires aux Régions et Communautés**

Le Conseil suggère que les recommandations complémentaires suivantes soient adressées aux Régions et Communautés.

### **1. Garde d'enfants et accueil**

Le constat peut être fait que de nombreuses femmes migrantes se trouvent en situation de femmes au foyer. Pour augmenter le taux d'emploi de ce groupe cible, il apparaît au Conseil nécessaire d'assurer des services de garde d'enfants et d'accueil des personnes âgées et personnes malades couvrant les besoins, de haute qualité, abordables et suffisamment flexibles ; en évitant une forme de commercialisation.

### **2. Reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger**

Pour le Conseil, il est nécessaire que les diplômes et des compétences acquis par les migrants à l'étranger soient mieux reconnus, afin d'améliorer leurs chances de trouver un emploi en Belgique.

De nombreux obstacles doivent encore être levés sur ce point. Ainsi, dans certains cas, il n'existe tout simplement pas de système d'équivalence. Lorsqu'un système d'équivalence existe, il faut souvent beaucoup trop de temps pour que les diplômes soient reconnus par les autorités compétentes. Et la reconnaissance obtenue dans une Région ne sera pas automatiquement valable dans les autres Régions, du fait de la répartition des compétences en la matière.

Le Conseil remarque en outre que les secteurs peuvent jouer un rôle important en matière de validation des compétences acquises.

### **3. Ratification de la convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination des violences au travail**

Comme déjà indiqué, le Conseil souhaite que la ratification de la convention n° 190 puisse intervenir rapidement et, en tous cas, d'ici à la prochaine CIT de juin 2023. Il demande qu'une recommandation aux Régions en vue d'œuvrer en ce sens soit ajoutée dans le plan d'action.

#### **4. Logement**

Selon le Conseil, la question du logement des travailleurs migrants comporte également des défis importants sur le terrain. Il relève que si l'employeur fournit un logement au travailleur migrant, ce logement doit répondre aux normes de qualité établies au niveau des Régions (voir par exemple le décret du 10 février de la Communauté flamande du modifiant le Code flamand du Logement de 2021, en ce qui concerne l'introduction d'un cadre de normes pour le logement temporaire de main-d'œuvre) ainsi que dans le cadre du dialogue social sectoriel.

#### **C. Compétences mixtes (fédérales, communautaires et régionales)**

Concernant la prise en charge des coûts de la migration, le Conseil juge important de prévoir dans le plan d'action qu'il est explicitement interdit de recouvrer les frais de la migration professionnelle auprès du travailleur. Le travailleur en est informé tant au préalable qu'a posteriori. L'actuel manque de clarté peut aboutir à des accords entre travailleur et employeur qui ne sont pas respectés ou qui sont délibérément utilisés en tant que faux prétexte. Certains employeurs promettent au travailleur migrant de lui rembourser les frais, mais ne le font jamais. D'autres déduisent les frais du salaire. Les travailleurs qui ont dû effectuer un paiement doivent pouvoir le signaler et le recouvrer (voir le point 5).

\*\*\*