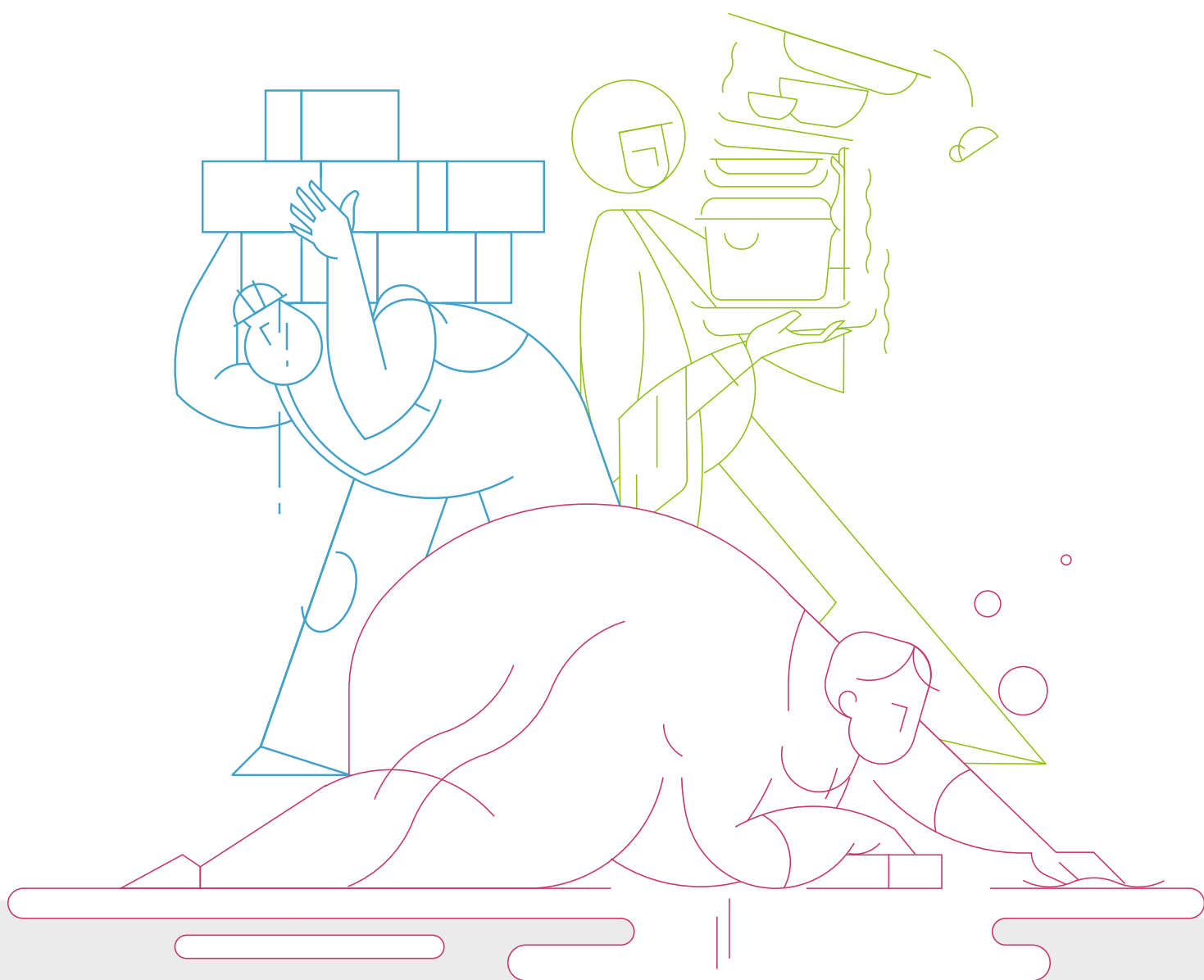


TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

RAPPORT ANNUEL 2022



FAIRWORK
Belgium

INTRODUCTION

Le rapport annuel 2022 de FAIRWORK Belgium n'est pas seulement un compte-rendu d'initiatives, de dossiers et de phénomènes. Il fait également état de l'impact qu'a eu notre organisation non gouvernementale œuvrant dans l'intérêt d'un groupe de personnes travaillant dans l'ombre, de l'impact pour les travailleurs en situation de séjour précaire ou en séjour irrégulier, de l'impact sur l'organisation structurelle de la protection du travailleur et de l'impact sur les décisions

politiques fédérales et régionales futures en matière de migration de main-d'œuvre.

Ce rapport rend aussi compte de l'impact que nous avons, avec notre organisation, sur la défense de l'intérêt d'un groupe de travailleurs qui travaillent dans l'ombre.

Notre équipe a relevé de nombreux défis, anciens et nouveaux. En plus d'être confrontée aux problématiques connues comme les situations – souvent inhumaines – des vols de salaires et des accidents du travail, nous avons également dû prendre en compte l'arrivée accrue de personnes en provenance d'Ukraine – qui sont

immédiatement autorisées à travailler dans toutes les professions ; recueillir les récits d'exploitation collective de plusieurs travailleurs à la fois ; veiller à la coopération avec d'autres instances qui sont essentielles à ce que justice soit rendue ; assurer que l'attention nécessaire soit accordée aux besoins des jeunes au pair et du personnel de maison – de manière préventive et curative ainsi que de s'intéresser au nouveau groupe cible de travailleurs vulnérables que constitue les demandeurs de protection internationale qui travaillent pendant leur procédure d'asile, mais qui n'ont pas pu se familiariser avec le droit du travail étendu de notre État de droit.

Nous vous remercions de prendre le temps de découvrir notre approche.

Didier Vanderslycke – Président

Analyse de phénomène 8

Les chiffres 17

Le personnel domestique 24

La jurisprudence 38

Le réseau 48

Les ouvrages 56

Avec le soutien de :

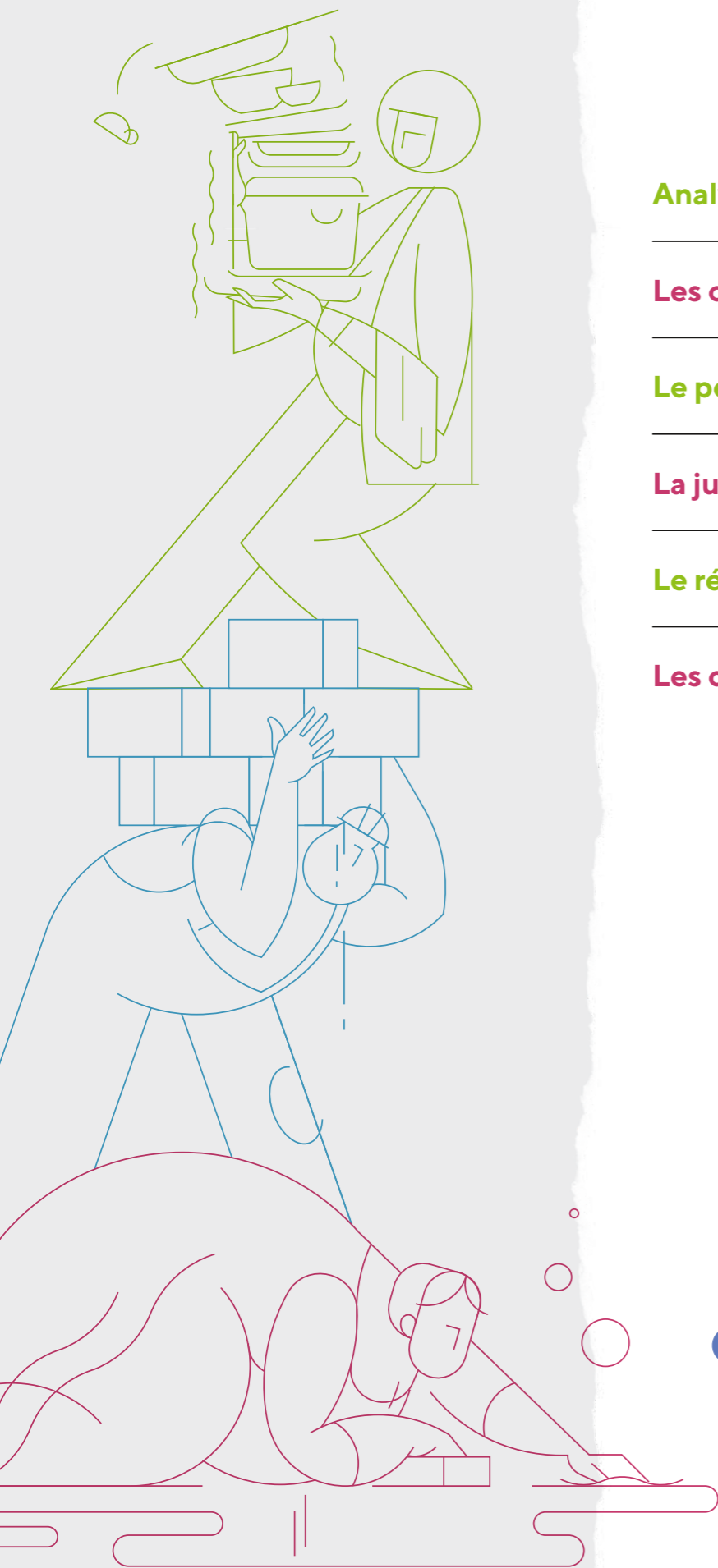


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
RECONNAISSANCE DE FAIRWORK BELGIUM PAR L'ARRÊTÉ ROYAL DU 14 JUILLET 2022	6
ANALYSE DE PHÉNOMÈNE	8
1. La complexité du système au service des employeurs malhonnêtes	8
1.1 Permis unique : obstacles à l'obtention de ses droits	9
1.2 Permis unique illimité : Manque d'information proactive pour l'optimisation du statut	11
1.3 Dépendance et vulnérabilité accentuées dans l'économie informelle	13
LE GUICHET SÉCURISÉ FAIRWORK BELGIUM	17
1. Traduction du contenu de notre site web	17
2. Profil des personnes en quête d'assistance	17
3. Recueil de signalements et dépôts de plainte pour vol de salaire	18
PERSONNEL DE MAISON & AU PAIR	24
1. Empowerment project FAIRWORK Belgium for Domestic Workers	24
2. Activités du dimanche	32
3. Sensibilisation	35
4. Avenir : FAIRWORK Belgium for Domestic Workers 2.0	36
ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE DANS DES DOSSIERS GÉRÉS PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2022	38
1. Quelques chiffres	38
2. Que pouvons-nous apprendre de cette jurisprudence ?	
Analyse approfondie de quelques jugements et arrêts	40
2.1 Des préjudices moraux pour les salaires impayés des travailleurs que nous ne pouvons pas atteindre	40
2.2 Une tentative de responsabilité en chaîne	42
FAIRWORK BELGIUM ET UN NOUVEAU CADRE STRATÉGIQUE	47
FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU	48

FAIRWORK BELGIUM S'ENGAGE DANS LE TRAVAIL POLITIQUE	49
1. Étude sur les droits du travail des travailleurs migrants en Flandre	49
2. Conférence interministérielle sur l'activation et la migration de main-d'œuvre	51
3. L'Arrêté Royal cumul	51
4. Commission Traite des êtres humains	52
FAIRWORK BELGIUM DANS LES MÉDIAS	53
FAIRWORK BELGIUM : LES ENGRENAGES DE LA MACHINE	54
1. Les collaborateurs, stagiaires et bénévoles de FAIRWORK Belgium	54
2. Les administrateurs et les membres de l'Assemblée générale	55
3. Finances	55
LES PUBLICATIONS ET LA FORMATION DE CADRE DE FAIRWORK BELGIUM	56
EN CONCLUSION	58

Liste des abréviations :

AT :	auditeur du travail/auditorat du travail
Commission EMPL :	Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen
Fedris :	Agence fédérale des risques professionnels
GFMD :	Global Forum on Migration and Development
OIT :	Organisation internationale du travail
Commission LIBE :	Commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures du Parlement européen.
N = :	Indique le nombre total de données sur lesquelles le graphique est basé.
CP323 :	Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et du personnel domestique
PICUM:	Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants

Guichet sécurisé de FAIRWORK Belgium : le guichet ou le point d'information mis en place par FAIRWORK Belgium auquel les travailleurs en séjour irrégulier peuvent s'adresser en toute confiance pour s'informer sur leurs droits en matière de travail.

RECONNAISSANCE DE FAIRWORK BELGIUM PAR L'ARRÊTÉ ROYAL DU 14 JUILLET 2022

La loi belge du 11 février 2013¹ visant à transposer la directive européenne dite « Directive Sanctions² » prévoit que des organisations pourraient être désignées par Arrêté royal pour aider à faire respecter les droits du travail des travailleurs en séjour irrégulier. Plus de dix ans après la publication de la loi, le 21 septembre 2022, ledit AR a été publié au Moniteur belge du 14 juillet 2022. FAIRWORK Belgium a été désignée comme l'une des organisations ayant reçu ce mandat.

L'article 1 de cet AR est libellé comme suit :

"Article 1. Peuvent ester en justice, conformément à l'article 8, alinéa 1er, 4° de la loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal, dans les litiges auxquelles l'application de cette loi peut donner lieu pour la défense des droits d'un ressortissant de pays tiers en séjour illégal en Belgique qui y est ou qui y était occupé :

- Ciré asbl - Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers;
- Regionaal Integratiecentrum Foyer Brussel vzw;
- Fairwork Belgium asbl."

Pour comprendre exactement ce que cela signifie, nous citons l'article 8, premier alinéa, 4° de la loi du 11 février 2013 :

"Article 8 : Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi peut donner lieu pour la défense des droits d'un ressortissant de pays tiers en séjour illégal en Belgique qui y est ou qui y était occupé : ...

4° le Centre fédéral d'analyse des flux migratoires, de protection des droits fondamentaux des étrangers et de lutte contre la traite des êtres humains, ainsi que toute autre institution d'utilité publique et association déterminée par le Roi, dotée à la date des faits de la personnalité juridique depuis au moins trois ans et dont l'objet statutaire est la défense des intérêts des ressortissants de pays tiers.

L'action de ces organisations, établissements d'utilité publique et associations ne porte pas atteinte au droit du ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir à la cause."

Ceci signifie que FAIRWORK Belgium peut désormais se constituer partie civile dans tous les cas de vol de salaire d'un travailleur en séjour irrégulier à la place de cette personne. Et ce, même si nous n'avons plus ou n'avons jamais eu de contact avec le travailleur concerné. Le salaire de ce travailleur sera versé à la caisse des dépôts et consignations en cas de décision judiciaire positive. Le travailleur peut en faire la demande sur place. Le montant sera conservé pendant 30 ans. Dans le cas où le travailleur ne vient pas le réclamer, il sera versé au gouvernement belge.

En page 40 de ce rapport annuel, vous pourrez lire comment le Centre fédéral Migration Myria a utilisé ce droit pour la première fois dans un dossier soumis par FAIRWORK Belgium. Le potentiel de cet AR devient immédiatement évident.

Malheureusement, à ce jour, cette reconnaissance de FAIRWORK Belgium n'a pas été accompagnée de moyens structurels supplémentaires pour notre fonctionnement. Cela a des conséquences fâcheuses. Un travailleur en séjour irrégulier peut faire appel à un avocat pro deo. L'organisation qui défend ce travailleur doit, par contre, effectivement payer l'avocat. FAIRWORK Belgium n'a pas de budget pour cela. Devant le tribunal du travail, FAIRWORK Belgium pourrait éventuellement défendre elle-même le travailleur, mais cela dépasse l'expertise et surtout la capacité de notre organisation. En attendant, nous sommes contraints d'utiliser ce droit nouvellement acquis uniquement dans des cas qui font jurisprudence ou dans des cas où le travailleur est extrêmement vulnérable. Nous restons déterminés à obtenir des moyens supplémentaires afin d'étendre nos capacités et notre expertise et de tirer pleinement parti des possibilités de cet AR.

¹ Directive [2009/52/EG](#) du Parlement européen et du Conseil 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

² [Loi du 11 février 2013](#) portant sanctions et mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

ANALYSE DE PHÉNOMÈNE

Les faits et les chiffres peuvent donner une idée d'un phénomène. Ils deviennent pertinents lorsqu'ils constituent, avec l'expérience, la base d'une analyse approfondie. Nous réalisons cet exercice chaque année. Et, cette année également, nous observons un certain nombre de phénomènes. Ils sont problématiques ou révélateurs dans le contexte de l'application des droits du travail. Tous les noms d'entreprises ou de personnes impliquées sont des noms d'emprunt afin de préserver la vie privée de chacun.

1. LA COMPLEXITÉ DU SYSTÈME AU SERVICE DES EMPLOYEURS MALHONNÊTES

Dans le cadre de la migration économique, les investissements engagés par les travailleurs sont souvent sous-estimés alors que ceux-ci font le grand saut vers un nouveau pays, un nouveau continent, une nouvelle culture, un nouvel emploi. Ils laissent derrière eux leur famille, voire une partie de leur famille prend part également au voyage avec toutes les conséquences: déracinement, perte de liens sociaux, nouvelle école, etc. Dans ce contexte, les travailleurs n'ont pas d'autres choix que de faire confiance à leur employeur.

Celui-ci est souvent le premier voire le seul interlocuteur du travailleur en Belgique et fait office d'intermédiaire dans différentes démarches administratives : rendez-vous auprès de l'administration communale, traduction des documents légaux, etc. Alors, quand tout ne se passe pas comme attendu, le travailleur fait face à une double difficulté : remettre en question cet employeur et devoir chercher où s'adresser pour faire valoir ses droits du travail. D'ailleurs, de quels droits s'agit-il dans ce nouveau pays ?

1.1

Permis unique : obstacles à l'obtention de ses droits

Dans la pratique, nous constatons malheureusement que, non seulement, la vulnérabilité du travailleur migrant n'est pas prise en considération par les services

compétents, mais aussi, que le travailleur doit faire face à des préjugés en plus de la difficulté de prouver sa situation d'exploitation.

Miguel était au Mexique lorsqu'il a été contacté sur LinkedIn par une entreprise belge pour venir travailler en Belgique. L'employeur lui a proposé de venir directement en Belgique d'où les démarches pouvaient être faites. Heureusement, Miguel avait des expériences précédentes de mobilité internationale et a demandé que l'employeur fasse la demande d'autorisation de travail et de séjour alors qu'il était toujours à l'étranger. Il indiqua qu'il ne souhaitait venir qu'une fois le visa obtenu pour lui, son épouse et leurs trois enfants. Une fois ce visa obtenu, Miguel et sa famille sont venus en Belgique. Miguel a fait toutes les démarches auprès de l'administration communale, mais Miguel a tout de même eu des difficultés pour ouvrir un compte en banque. L'absence de compte en banque belge a servi de prétexte à l'employeur qui n'avait aucune intention de payer le travailleur. Après quelques semaines en Belgique, l'employeur lui a demandé d'aller travailler aux Pays-Bas, mais Miguel a vérifié les conditions et s'est rendu compte qu'il n'avait pas les autorisations nécessaires pour y travailler. Il a donc refusé. Les relations avec son employeur se sont dégradées, il n'a jamais été payé.

Après trois mois de travail non rémunéré, Miguel a contacté FAIRWORK Belgium. L'employeur avait payé une partie de son loyer pour couvrir l'appartement où il logeait, logement d'une connaissance de l'employeur. Sans salaire, Miguel n'avait aucune liquidité pour assurer le quotidien de sa famille en Belgique. Nous avons assisté Miguel dans le dépôt d'une plainte. Parmi les éléments qu'il nous a présentés, il y avait la copie de son contrat de travail. Ce contrat ne répondait pas aux exigences de la législation belge et, dans le cadre de sa plainte, Miguel a découvert que c'est un autre contrat que l'employeur avait remis aux autorités belges pour la

demande de permis unique. Il a également découvert que l'employeur n'avait fait aucune Dimona ni DmfA pour son emploi. Malheureusement, c'est finalement l'explication de l'employeur selon laquelle le travailleur l'aurait utilisé pour obtenir un titre de séjour en Europe et ne pas travailler qui faisait le plus de sens selon les services d'inspection. Nous comprenons que la situation pose question. En effet, « qui accepterait de continuer à travailler trois mois sans être payé ? ». Répondre à cette question sans prendre en compte le point de vue du travailleur migrant conduit inévitablement à une appréciation tronquée de la situation. En effet, Miguel a déjà énormément investi en venant en Belgique et si la situation de travail n'est pas correcte, il ne sait pas où s'en plaindre. Et il ne peut pas facilement changer d'employeur, imposer à sa famille un nouveau déménagement, etc. De plus, en réalité, il est difficile pour Miguel de prouver son emploi effectif. Néanmoins, dans toute relation de travail, l'employeur et le travailleur ont des droits et des obligations et si un travailleur n'honore pas son contrat de travail, l'employeur a aussi des démarches à accomplir. Il ne peut se contenter de dire que la personne ne s'est jamais présentée et cette explication ne devrait pas permettre un classement simple du dossier. D'ailleurs, voici d'autres questions qui pourraient se poser « qui paie le loyer d'une personne sans contrepartie? qui introduit une demande de permis unique avec un contrat falsifié ? ». Ces éléments seuls remettent en question la bonne foi de l'employeur.

Enfin, le permis unique octroyé pour Miguel a été octroyé pour une fonction en pénurie de main-d'œuvre, ce qu'il ignorait. Miguel avait en effet signé une offre et avait le profil pour un permis unique pour travailleur hautement qualifié. Une fois la relation de travail dégradée avec son employeur, si Miguel souhaite changer d'employeur, il doit retrouver un emploi pour cette fonction en pénurie de main-d'œuvre qui ne correspond donc pas à son profil.

La situation de Miguel aurait pu être évitée. Dans un premier temps, s'il avait eu connaissance des documents soumis pour la demande de permis unique, il aurait pu se rendre compte que les informations ne correspondaient pas : le salaire n'était pas le même, la fonction n'était pas la même, les dates de l'emploi n'étaient pas correctes. Ce n'est qu'une fois son titre

de séjour obtenu en Belgique (donc plusieurs semaines après son arrivée, au mieux) qu'il s'est rendu compte que c'est un permis de six mois qui avait été approuvé. Or, si le travailleur recevait une copie l'autorisation d'occupation délivrée par la Région, dans les nombreux cas que nous avons rencontrés, le travailleur aurait déjà pu noter une incohérence entre la

fonction proposée et les conditions pour lesquelles le permis a été délivré. Par ailleurs, selon nous, le travailleur devrait également recevoir une copie montrant tous les documents soumis pour la demande de permis unique et avoir accès la plateforme en ligne montrant l'évolution du dossier le concernant directement.

1.2 Permis unique illimité : Manque d'information proactive pour l'optimisation du statut

Les travailleurs migrants économiques dans le système du permis unique sont extrêmement dépendants de leur employeur. Cette dépendance a pour conséquence qu'ils craignent de discuter les ordres, les pratiques illégales et discriminatoires de leur employeur, et qu'ils seront encore plus frileux à l'idée de porter plainte pour dénoncer celles-ci. Après une certaine période allant de 12 mois à plusieurs années, le travailleur peut néanmoins remplir les conditions pour un permis unique illimité ou indéterminé. Ces conditions varient en fonction de la région de résidence du travailleur, de sa nationalité, de sa situation personnelle et familiale. Cette période est même réduite à 12 mois de travail dans une fonction en pénurie de main d'œuvre pour les personnes ayant un statut de résident de longue durée-UE dans un autre État

Dans un second temps, il devrait recevoir dans une langue qu'il comprend les informations de base sur ses droits du travail et les coordonnées des services compétents pour faire valoir ses droits.

membre de l'Union européenne. Or, les travailleurs – qui sont propulsés sur le marché du travail belge dans un système de migration économique complexe sans aucune information sur leurs droits – sont rarement au courant de la possibilité de demander un tel permis. Le permis unique illimité/indéterminé permet de travailler pour n'importe quelle fonction pour n'importe quel employeur en Belgique, ce qui offre au travailleur presque la même flexibilité pour changer d'employeurs que pour n'importe quel autre travailleur sur le marché du travail belge.

Roger est chauffeur de camion, il a obtenu un statut de résident de longue durée-UE en Italie il y a quelques années. En 2015, il a trouvé un emploi en Belgique dans ce secteur en pénurie de main-d'œuvre. Son employeur a fait les démarches pour lui obtenir un permis de travail et il l'a renouvelé au fil des années. Mais son employeur ne respectait pas le droit du travail et à la suite d'un contrôle il n'a plus eu la possibilité de faire de demande de permis de travail. Roger a perdu son autorisation de travail, de séjour et son travail en 2018 suite à ce contrôle. Alors que Roger était victime des abus de son employeur et n'était pas correctement payé, c'est finalement lui qui a payé les conséquences de ce contrôle. De plus, Roger aurait déjà pu après 12 mois obtenir un permis de travail A (ancien permis unique indéterminé/illimité) S'il avait été informé de cette possibilité il aurait pu sortir de cette situation de dépendance et d'exploitation depuis, plusieurs années. Sa situation en Belgique étant devenue irrégulière, il est reparti en Italie. Gardant des contacts avec la Belgique, il a retrouvé un employeur qui a obtenu un permis unique limité pour lui dans son secteur de travail. Après 12 mois de travail dans ce secteur en pénurie, il a pu faire la demande de permis unique illimité, permis qui a obtenu. Serait-ce une histoire qui finit bien? Malheureusement non, du point de vue du travailleur, non seulement pendant les 12 mois de ce nouvel emploi, il a à nouveau subi des abus mais, en plus, puisqu'il y a eu une interruption dans la continuité de son séjour et de son emploi en Belgique, le compteur pour obtenir un droit de séjour stable en Belgique a été remis à zéro en ce n'est pas avant 2026 qu'il pourra faire sa demande de titre de séjour-B (illimité).

Lorsqu'une personne entre dans les conditions pour l'obtention de ce permis illimité, elle devrait proactivement en être informée par le biais de l'administration communale. Par ailleurs, lorsqu'un migrant

économique se retrouve victime des abus de son employeur et porte plainte contre celui-ci il devrait pouvoir continuer à séjourner et à travailler légalement en Belgique.

1.3

Dépendance et vulnérabilité accentuées dans l'économie informelle

Le fait que le système actuel soit centré autour de l'employeur pose donc déjà problème en pratique dans la migration économique régulière. Or, dans l'économie informelle, aussi, les travailleurs font confiance à leur employeur et cela a un impact direct sur le respect de leurs droits. FAIRWORK Belgium constate que quotidiennement les travailleurs sans droit de séjour en font les frais et qu'il est nécessaire de rappeler la vulnérabilité particulière de ce groupe.

Alors que le Plan stratégique de lutte contre la fraude sociale et le dumping social 2022-2025³ a dans ses objectifs stratégiques prioritaires l'augmentation de la chance d'être pris et l'amélioration de l'efficacité des sanctions, il semble ne pas avoir mis le travailleur au centre de sa stratégie. De notre expérience, rendre l'information accessible en matière de droit du travail pour ce groupe permettrait aux différents services d'inspection d'augmenter les chances de constater les pratiques frauduleuses en gagnant la confiance des travailleurs qui signaleraient sans risque les chantiers problématiques.

En juillet 2020, Artur et Fernando ont demandé que FAIRWORK Belgium prenne contact avec les services d'inspection alors qu'ils étaient toujours occupés chez leur employeur, afin que ils organisent un contrôle sur le lieu de leur travail et les constatent au travail. En septembre 2020, le contrôle a lieu. Artur et Fernando sont emmenés menottés à l'arrière de la voiture de police et sont interrogés un long moment. Ils reçoivent un ordre de quitter de territoire de 30 jours et sans mesure d'éloignement comme convenu avec l'Office des étrangers. Ce jour-là, Artur et Fernando perdent leur logement et leur travail. Ils étaient au courant de cela puisque nous leur avons tout expliqué en amont du contrôle, mais là où ils sont surpris c'est que leur employeur, lui, n'est pas emmené au commissariat et continue sa journée. Il est alors difficile pour Artur et Fernando de comprendre qu'ils sont réellement considérés comme les victimes.

³ <https://news.belgium.be/fr/plan-strategique-de-lutte-contre-la-fraude-sociale-et-le-dumping-social-2022-2025>

Dans le récit d'Artur et Fernando, par notre intermédiaire, ils avaient déjà pu porter plainte et dire toute la vérité aux inspecteurs. Ils avaient été informés de leur droit mais cette expérience ne leur a pas donné confiance pour la suite de leur plainte et, en réalité, ils n'ont pas fait le suivi de leur dossier. En 2020, les demandes de travailleurs d'organiser un contrôle pour leur permettre d'avoir une preuve irréfutable de leur travail furent plus importantes. Toutes les demandes n'ont pas pu aboutir pour différentes raisons : licenciement du travailleur entre-temps, confinement, conditions de travail insoutenables pour le travailleur qui a dû quitter son emploi, etc. L'organisation d'un contrôle peut malheureusement prendre plusieurs semaines. Néanmoins, nous avons tout de même, en collaboration avec les services d'inspection et l'Office des étrangers, organisé deux contrôles en 2020. Comme pour Artur et Fernando, lors de ces contrôles, les travailleurs reçoivent un ordre de quitter le territoire de 30 jours sans mesure d'éloignement. L'idée derrière ces 30 jours est que cela laisse suffisamment de temps pour le travailleur de voir aboutir sa plainte et récupérer ses droits avant de quitter le territoire. Deux années plus tard, force est de constater que les dossiers sont toujours en cours d'enquête auprès de l'Auditorat du travail. Il s'agit là, en effet, de dossiers complexes et malgré la constatation au travail et la demande de régularisation des salaires par les services d'inspection, les employeurs malhonnêtes ne vont pas donner suite à cette demande.

Actuellement, la seule conséquence d'un contrôle que les travailleurs sans droit de séjour connaissent, c'est le risque d'être placé en centre fermé. Il est fréquent que les employeurs aient avertis les travailleurs sans droit de séjour qu'en cas de contrôle il fallait fuir, mentir, se cacher. Cela met à mal aussi bien la sécurité du travailleur que le respect de ses droits. Alors qu'être constaté sur le lieu de son travail est la preuve absolue de l'occupation du travailleur et que cela lui permet de réclamer son arriéré de salaire. Malheureusement, le fait que des travailleurs se retrouvent placés en centre fermé et éloignés du territoire permet d'une part, d'entretenir et de conforter la peur qu'un travailleur doit avoir des services d'inspection et donc de renforcer l'impunité des employeurs malhonnêtes. D'autre part, alors que la présence sur le territoire du travailleur pendant la durée de l'enquête ainsi que sa collaboration peuvent s'avérer cruciales, le travailleur finit par disparaître, ne plus être joignable et n'a pas l'opportunité de remettre toutes ses preuves.

Enfin, la présence du travailleur en centre fermé le rend particulièrement vulnérable. À la suite d'un contrôle, il arrive que l'employeur cherche à maintenir le contact avec le travailleur pour lui faire signer un document indiquant qu'il n'y a pas d'arriéré de salaire à payer ou lui indique qu'il va payer une somme (régularisation de salaire demandé par l'inspection) mais que le travailleur devra lui rembourser, ou encore demande au travailleur de lui donner de l'argent indiquant que la somme que l'inspection demande de payer est une amende collective dont le travailleur doit également s'acquitter. Certains employeurs n'hésitent pas à rendre visite aux travailleurs dans le centre fermé afin

de les influencer et d'essayer de couvrir leurs arrières. Le travailleur est alors à la merci de son employeur et sa présence en centre fermé rend la communication avec les associations comme FAIRWORK Belgium extrêmement compliquée. Le risque est alors d'autant plus grand que le travailleur soit expulsé et quitte le territoire belge sans jamais pouvoir obtenir son arriéré de salaire.

D'ailleurs, même lorsqu'il reste sur le territoire, le travailleur n'est pas toujours informé qu'à la suite de ce contrôle, une régularisation de son salaire est possible.

En juin 2021, Selim nous contacte à la suite d'un contrôle sur son lieu de travail au mois de mai 2021. Lors de ce contrôle il a pris peur et n'a pas raconté la vérité sur son occupation. Nous lui avons proposé de prendre contact avec les services d'inspection pour revenir sur ses déclarations. Il accepte et nous transmettons ses déclarations ainsi que tous ses éléments de preuve auprès de l'inspection contrôle des lois sociales. Le contrôle des lois sociales avait déjà dressé un *pro justitia* contre l'employeur et le dossier a été envoyé à l'auditorat du travail. Une enquête y a été ouverte et a duré plusieurs mois. En juillet 2022, une fois le dossier auprès de l'auditorat du travail classé, nous avons pu en obtenir la copie. Dans les différents éléments du dossier, nous constatons que l'employeur avait effectué un paiement de trois mois de salaire auprès de la Caisse Dépôts et Consignations pour Selim mais ni lui ni FAIRWORK Belgium n'en avait été informé. Heureusement, cet argent y est disponible jusqu'à réclamation par le bénéficiaire (dans une période de 30 ans). Avec notre aide, Selim a pu récupérer ce salaire en octobre 2022.

LE GUICHET SÉCURISÉ FAIRWORK BELGIUM

En novembre 2022, Moshin prend contact avec FAIRWORK Belgium. Il nous indique avoir également travaillé pour cet employeur et avoir appris que tous ses anciens collègues constatés au travail lors du contrôle, comme lui, avait reçu leur arriéré de salaire mais pas lui. Nous consultons la copie du dossier et constatons qu'il y a bien une régularisation de salaire faite, mais au nom de « Moshinne » et non au nom de « Moshin ». Nous constatons également que lors du contrôle il y a confusion dans l'identification de Moshin et c'est une autre date de naissance qui lui a été attribué en plus d'une erreur dans l'écriture de son nom. Moshin ayant encore des preuves de son occupation et le salaire ayant été versé à la Caisse Dépôts et Consignations, nous avons pu l'aider à récupérer son dû. Force est de constater qu'une nouvelle fois, aucun contact n'avait pu être maintenu entre les services d'inspection et le travailleur suite au contrôle, lui permettant de suivre l'avancée du dossier.

Il s'agit ici d'une infime partie des récits auxquels nous sommes confrontés chaque jour et aux difficultés que nous rencontrons. De ce constat, nous tirons plusieurs enseignements : 1) une meilleure considération de la vulnérabilité des travailleurs sans droit de séjour dans leur rapport à l'autorité est impérative 2) la mise en place d'un réel système de protection pour les victimes d'exploitation par le travail leur permettant de résider et de travailler en Belgique afin de récupérer leur dû est nécessaire. Cela permettrait également d'instaurer un climat de confiance et d'aider à maintenir le contact avec le travailleur pour l'informer des suites de son dossier. Il sera également plus à même de collaborer à l'enquête. Actuellement, à la suite d'un contrôle, au mieux, le travailleur perd son travail et doit se débrouiller pour un trouver un autre tout

aussi abusif. Dans ce cas, alors que les enquêtes et procédures sont longues et fastidieuses, comment informer un travailleur lorsqu'un salaire a été versé à son attention auprès de la Caisse Dépôts et Consignations ? Comment l'aider à récupérer effectivement cette somme ? Comment éviter qu'un intermédiaire mal intentionné en profite ? Autant de questions sur lesquelles FAIRWORK Belgium est prête à discuter avec toutes les autorités compétentes pour trouver ensemble des solutions dans l'intérêt des travailleurs migrants.

1. TRADUCTION DU CONTENU DE NOTRE SITE WEB

Une partie importante du site internet de FAIRWORK Belgium est destinée aux travailleurs. Ce que nous voulons, c'est les informer de leurs droits en matière de travail. Jusqu'à présent, nous ne pouvions le faire qu'en néerlandais et en français. Grâce au soutien de

Safe.Brussels, ces informations sont désormais aussi disponibles en espagnol et en anglais. À l'avenir, nous voulons également les proposer en portugais du Brésil, en ukrainien et en arabe. Recevoir l'information dans sa propre langue a toujours plus d'impact.

2. PROFIL DES PERSONNES EN QUÊTE D'ASSISTANCE

2022 est, après les années COVID, la première année où le service d'assistance a repris toutes ses fonctions. Le guichet sécurisé FAIRWORK Belgium est accessible par téléphone au numéro gratuit 0800/12019 pendant les heures de permanence le lundi et le mercredi de 9 h à 13 h et le jeudi, de 13 h à 16 h.

Les assistants sociaux ou autres acteurs peuvent nous joindre pendant les mêmes heures de permanence au numéro suivant : 02/274 14 31. En plus de la permanence téléphonique, les personnes en demande d'aide peuvent nous contacter par e-mail et sur Facebook. Pour le personnel de maison, il existe un point de contact sur WhatsApp.

Le helpdesk a reçu **435 demandes** d'aide. Une augmentation par rapport à 2021, qui peut indiquer un retour à la normale. Le profil des demandeurs d'aide reste similaire chaque année. C'est principalement

le travailleur lui-même (61 %), sa famille (13 %) ou un assistant social (18 %) qui nous contacte. Sur les 435 demandes d'aide pour lesquelles nous avons pu récolter les coordonnées, il y a eu **213 (62 %) hommes et 128 (38 %) femmes**. Pendant la pandémie, nous avons constaté que nous touchions beaucoup moins de femmes. Aujourd'hui, le rapport hommes-femmes s'est amélioré.

Les travailleurs qui nous ont contactés sont originaires de **61 pays**. Les groupes les plus importants sont les Marocains (54) et les Brésiliens (37), suivis par les Philippins (11) et les Colombiens (10),

Les **secteurs** où nos clients sont employés restent la construction, le travail domestique, l'hôtellerie et le nettoyage. Au total, les travailleurs concernés sont actifs dans **27 secteurs différents**.

3. RECUEIL DE SIGNALEMENTS ET DÉPÔTS DE PLAINE POUR VOL DE SALAIRE

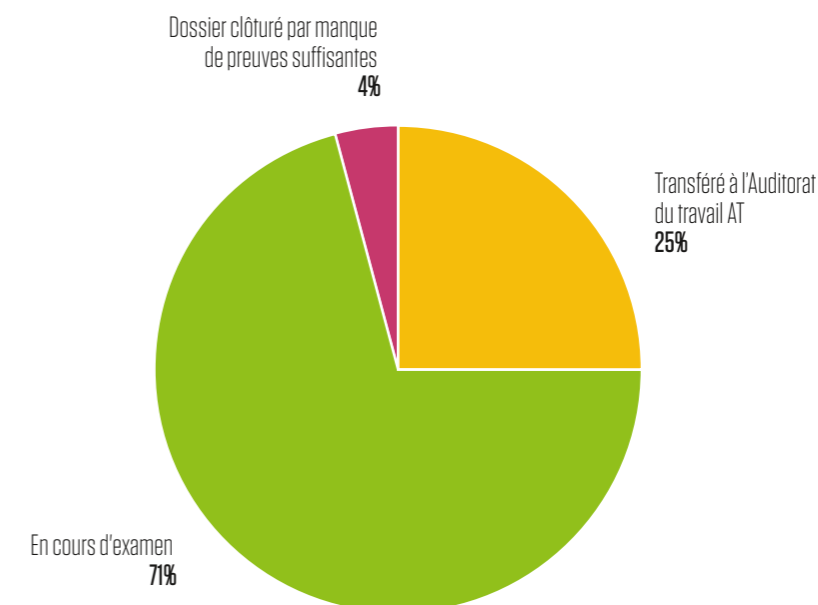
Lors de l'entretien d'accueil, nous demandons aux demandeurs d'aide quel est le salaire qu'ils doivent encore recevoir de leur employeur. Il s'agit du « salaire convenu » avec l'employeur. Ce salaire est généralement bien inférieur au salaire minimum légal. Cette année, **pour 26 dossiers, un vol total de salaire de 81 604 € a été rapporté**. Grâce à l'intervention du service d'inspection, à la médiation ou au fait que le travailleur a informé l'employeur de son contact avec nous, un montant de 1 875 € (ou 2,30 %) a finalement été effectué pour 3 dossiers. Il se peut que ce chiffre soit sous-estimé. Nos clients ne nous informent pas toujours, après la médiation, si l'employeur a effectivement procédé au paiement.

En 2022, FAIRWORK Belgium a été impliquée dans la soumission de **33 plaintes** par des travailleurs en situation de précarité ou en séjour illégal auprès de différents services d'inspection. Certaines ont directement été soumises auprès de l'auditorat du travail. Ces plaintes ont souvent été déposées avec notre soutien. Dans certains cas, le travailleur s'est rendu lui-même à l'inspection et nous n'avons été contactés que plus tard.

Une vue d'ensemble :

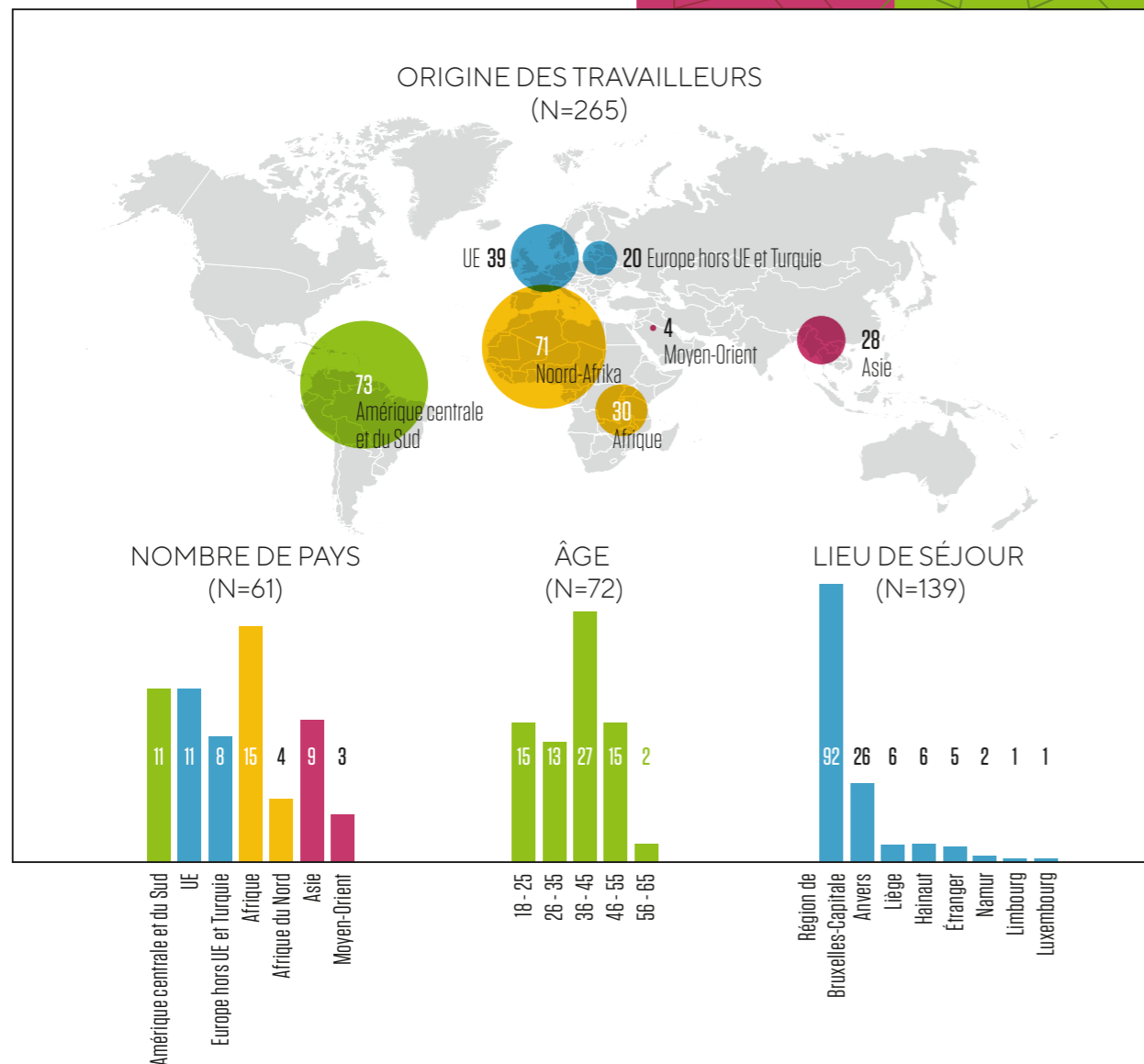
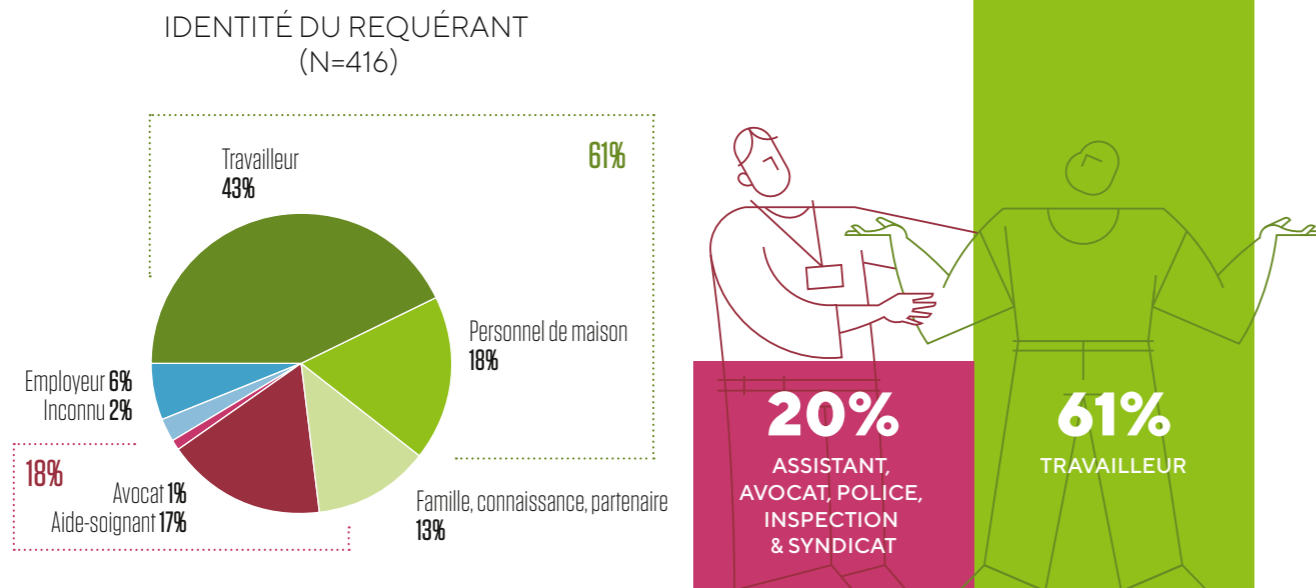
- 2 plaintes auprès de l'inspection régionale. Elles concernent des dossiers de jeunes au pair. En effet, ce sont les inspections régionales qui ont une compétence spécifique pour ce groupe. Outre ces deux plaintes, on dénombre deux autres dossiers dans lesquels le travailleur s'est plaint auprès du Contrôle des lois sociales, mais où l'exploitation a eu lieu dans le cadre d'un permis unique. Étant donné que l'inspection régionale est compétente pour contrôler l'employeur en la matière, nous lui avons également soumis le dossier. Ces employeurs pourraient donc être exclus du système de permis unique à l'avenir.
- 3 plaintes auprès de l'inspection de l'Office national de la Sécurité sociale. Il s'agit généralement de dossiers qui ont été ouverts à la suite d'un contrôle sur le lieu de travail, ou par un client qui a déjà introduit une plainte lui-même, ou qui ont d'abord été considérés comme relevant de la traite des êtres humains. Si l'accusation de traite des êtres humains n'est pas retenue, le dossier peut être traité ultérieurement pour non-paiement de salaire ou pour d'autres infractions relevant de la justice sociale. Payoke et PAG-ASA transmettent ces dossiers à FAIRWORK Belgium à des fins de suivi.
- 19 plaintes pour vol de salaire auprès du service d'inspection Contrôle des lois sociales. Ce service d'inspection se concentre sur le contrôle du respect des droits du travail.

GRAPHIQUE: SUIVI D'UNE PLAINE PAR L'INSPECTION (N=24)

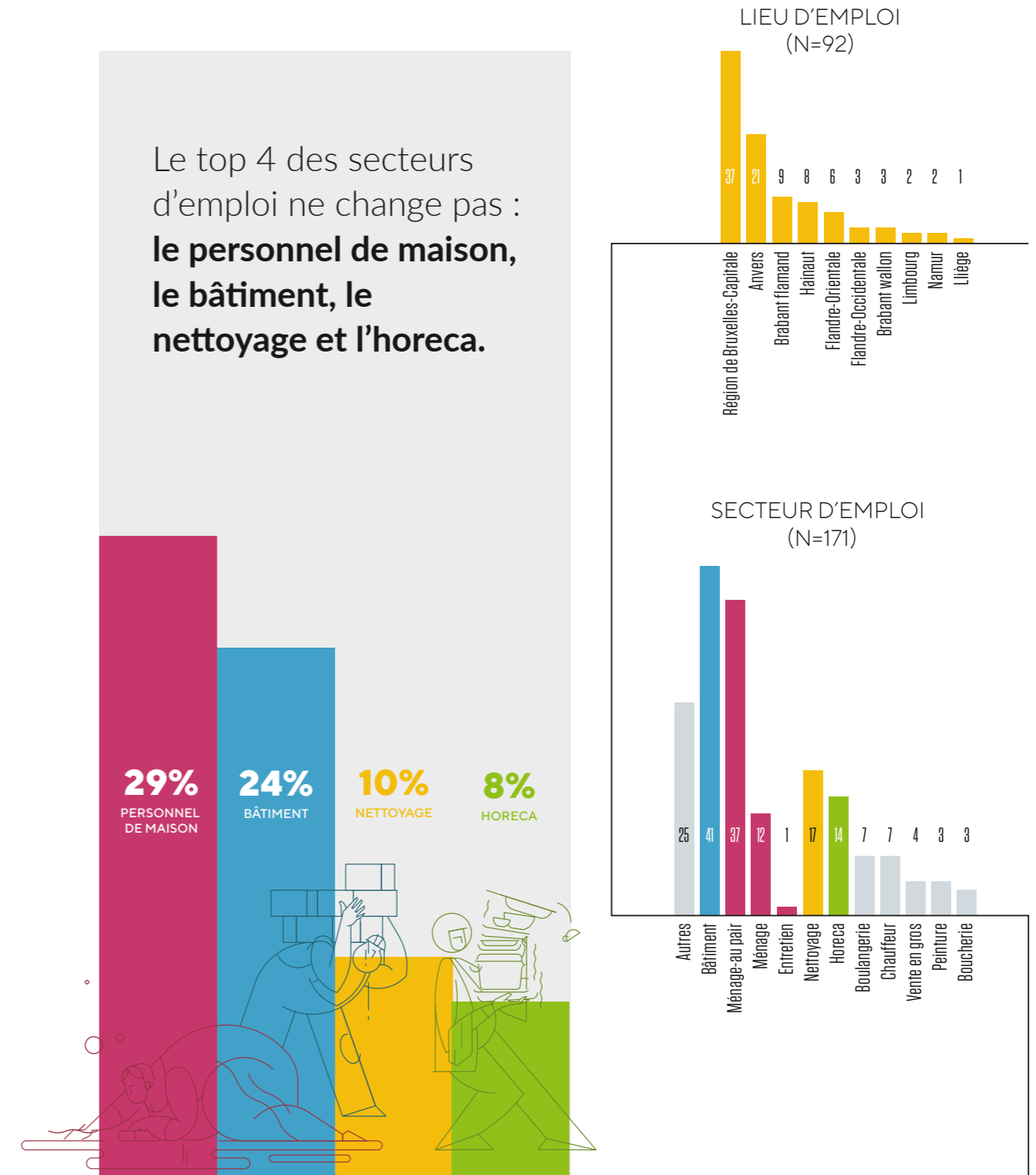


- 9 plaintes soumises directement auprès de l'auditorat du travail.
 - 4 dossiers concernent un accident du travail. En cas d'accident du travail, nous conseillons toujours au client de déposer sa plainte directement auprès de l'auditorat du travail.
 - Pour deux dossiers, après avoir écouté l'histoire du client, il s'est avéré qu'il y avait déjà un dossier en cours chez nous contre le même employeur pour des faits similaires. Si ce dossier antérieur fait déjà l'objet d'une enquête de la part d'un auditeur du travail, nous adressons immédiatement la plainte à l'auditeur du travail afin qu'elle puisse être jointe au dossier.
 - Un dossier était extrêmement complexe. L'employé travaillait sous l'identité d'une autre personne. Dans pareil cas, nous conseillons au client de s'adresser directement à l'auditorat du travail.
 - 2 dossiers ont été ouverts dans le cadre de procédures relatives à la traite des êtres humains. Mais l'acte d'accusation contre l'employeur n'a pas été retenu. Cependant, l'enquête est toujours en cours pour des infractions socio-criminelles telles que le non-paiement de salaire. L'accompagnement s'arrête donc dans les centres de lutte contre la traite des êtres humains et le dossier nous est renvoyé.

IDENTITÉ DES DEMANDEURS D'AIDE



EMPLOI



LA DEMANDE D'AIDE

OBJET DE LA DEMANDE D'AIDE

Vol de salaire	157
Autre	82
Problèmes liés à une situation d'emploi légale	43
Possibilité de travailler légalement	36
Question générale sur les droits	31
Accident du travail	18
Problèmes liés aux faux indépendants	11
Question imprécise	11
Demande de travail	9
Problèmes administratifs liées au permis de travail	8
Questions relatives au travail en tant qu'indépendant	5
Droits en matière de sécurité sociale	4
Traite des êtres humains	4
Travail déclaré sans titre de séjour	3
Licenciement	3
Problèmes de régularisation	2
Infraction non spécifiée	2
Risques liés au travail clandestin et au travail au noir (employeur)	1
Faux documents	1
Contrôles par la police et le service d'inspection	1
Question sur les pays étrangers	1

TRAITEMENT DES DEMANDES D'AIDE

Informations fournies	200
Redirigé	67
Le client met fin au dossier	58
Dépôt de plainte	37
Le client n'est plus joignable	28
En cours de traitement	27
Le client ne vient pas aux rendez-vous	7
L'employeur paie après notre intervention	3
Le client est sur liste d'attente mais ne contacte personne	3
Médiation/suivi	1
Traite des êtres humains	1

82 demandes d'aide ont été classées sous la rubrique « Autre ». De quoi est-il question ?

- Employeurs ou familles d'accueil pour au pair qui se posent des questions sur la manière de recruter quelqu'un (légalement).
- Questions sur la possibilité d'émigrer en Belgique ou d'obtenir un permis de séjour en tant que membre de la famille d'un travailleur ou parce qu'une personne a déjà travaillé en Belgique.
- Personnes en séjour irrégulier qui se posent des questions sur l'accès aux soins de santé, l'accès à l'éducation pour leurs enfants ou la possibilité de suivre elles-mêmes une formation, les problèmes liés aux comptes bancaires et aux services bancaires de base, la capacité à effectuer un travail bénévole, les problèmes de logement, etc.
- Questions sur les droits du travail des personnes travaillant non pas en Belgique mais dans un autre État membre de l'UE.
- ...

Une liste de questions très variées donc, liées à la migration, au droit du travail ou à la réalité des personnes en séjour irrégulier. Nous répondons à ces questions, mais recherchons un autre service auquel les transférer dès qu'elles vont au-delà de notre expertise.

Un autre chiffre frappant parmi les demandes d'aide concerne les 4 dossiers de traite des êtres humains. Il n'est pas étonnant que le helpdesk de FAIRWORK Belgium soit contacté pour des situations qui seront plus tard qualifiées de traite des êtres humains. Dans les cas d'exploitation économique grave - avec indications de traite des êtres humains - nous contactons l'un des centres spécialisés, PAG-ASA, Payoke ou Sürya. Après tout, il n'est pas facile d'évaluer si un dossier remplit ou non les conditions requises pour être poursuivi pour traite des êtres humains. Nous leur transmettons toutes les informations. Une fois le dossier examiné éventuellement par un centre auprès de l'auditorat du travail, une décision est prise quant à savoir s'il est considéré comme un cas de traite des êtres humains et fera l'objet d'une prise en charge par le centre concerné. Si ce n'est pas le cas, FAIRWORK Belgium poursuivra l'accompagnement.

PERSONNEL DE MAISON & AU PAIR

1. EMPOWERMENT PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

Notre « Empowerment project FAIRWORK Belgium for Domestic Workers & Au Pairs » consiste en un guichet sécurisé pour l'orientation socio-juridique des individus et en une activité collective du dimanche avec le groupe cible (cours de langue, séances d'information, activités socioculturelles, etc.). Les activités du dimanche sont organisées séparément pour le personnel de maison et les jeunes au pair.

L'« Empowerment project » a été durement touché par la crise du coronavirus. Début 2022, les conséquences se faisaient encore sentir. Bien que nous ayons pleinement repris nos rencontres du dimanche, nous avons été obligés de limiter le nombre de participants au printemps. Après une pause pendant l'été, nous avons pu reprendre nos réunions à plein régime à l'automne. Nous avons réussi à atteindre le même nombre de participants qu'avant la période coronavirus. D'ailleurs, l'année 2022 a été, en ce qui concerne le nombre de participants, l'une des meilleures depuis des années. C'est la preuve que ce groupe cible a toujours désespérément besoin de nos services.

1.1 Guichet sécurisé

Grâce à notre guichet sécurisé, nous offrons une orientation individuelle au personnel de maison (domestiques, travailleurs en titre-service, travailleurs domestiques diplomatiques) et aux jeunes au pair. Ils peuvent nous joindre par e-mail, téléphone, Facebook, Instagram et Whatsapp. Pour les questions simples, nous fournirons les informations demandées par message/e-mail. Pour les questions plus complexes ou les dossiers nécessitant un accompagnement plus long, nous contactons le client par téléphone ou leur donnons rendez-vous dans nos bureaux. Nous aidons les clients qui posent leurs questions via Facebook ou Instagram par le biais du numéro WhatsApp.

Dans un premier temps, nos clients sont informés de leurs droits spécifiques en matière d'emploi et de conditions de travail (en fonction de leur statut de travail) et de la manière de faire valoir ces droits. S'ils décident de porter plainte auprès de l'inspection du travail, nous les aidons à déposer leur plainte auprès de l'inspection compétente. En 2022, nous avons traité un total de **94 dossiers** :

A. Personnel de maison :

Domestiques : Ce statut du travail s'applique à l'ensemble du personnel de maison (en séjour irrégulier ou non) qui ont une relation de travail directe et privée avec l'employeur. À cette catégorie appartiennent le personnel domestique « classique » (interne ou externe), les nounous et les baby-sitters, ainsi que le personnel domestique diplomatique qui vient en Belgique pour travailler au service privé d'un ambassadeur ou d'un consul.

Les conditions de travail de ces travailleurs sont fixées par la Commission paritaire CP323 pour la gestion d'immeubles et le personnel domestique. Bien qu'il s'agisse d'un statut ancien, les conditions de travail de ces travailleurs se sont considérablement améliorées ces dernières années. Ils bénéficient d'un salaire minimum et des mêmes droits que les autres travailleurs. Leur inscription à la sécurité sociale est obligatoire.

Toutefois, l'amélioration des conditions de travail dans le cadre de ce statut n'entraîne souvent aucun changement dans la pratique. Bien que la demande de travailleurs domestiques et de nounous/baby-sitters privés augmente rapidement chaque année, le travail non déclaré reste la règle. En 2022 via notre projet empowerment nous avons pu entrer en contact avec **53 travailleurs domestiques** dont à peine 4 ont été correctement déclarés à la sécurité sociale.

Le taux élevé de travail informel au sein de ce groupe est dû à plusieurs facteurs :

- Le travail non déclaré est fortement implanté en Belgique. Lorsque les employeurs ont la possibilité d'économiser de l'argent en échange des mêmes services, ils optent pour l'informalité ou détournent d'autres statuts qui ne sont pas destinés à la mise au travail de travailleurs domestiques (placement au pair ou utilisation de titres-services pour la garde d'enfants).
- Les Belges ne choisissent plus ce type d'emploi. Les ressortissants de pays tiers en séjour légal qui ont un accès libre au marché du travail choisissent d'autres secteurs s'ils en ont la possibilité. S'ils choisissent le secteur domestique, c'est généralement pour un emploi dans une société de titres-services où ils sont déclarés à la sécurité sociale.
- La politique belge en matière de migration de main-d'œuvre étant stricte et limitée, il est pratiquement impossible pour un ressortissant de pays tiers d'obtenir un permis de travail pour ces fonctions. La majorité des postes de ce secteur est occupée par des travailleurs migrants en séjour irrégulier.

- Les employeurs ont trouvé dans le placement au pair un moyen - même s'il n'est pas autorisé - d'employer un domestique à moindre coût.

En 2022, nous avons reçu **davantage de demandes d'aide** de la part de **nounous** et de **baby-sitters privées**. La quasi-totalité d'entre elles travaillaient non-déclarées. Il ne s'agissait pas seulement des personnes en séjour irrégulier. L'une des questions les plus fréquemment posées par les travailleurs en séjour légal concernait la possibilité de travailler légalement en tant que puéricultrice pour la garde d'enfants (le nom officiel des nounous et des baby-sitters). La plupart des employeurs ne veulent pas déclarer leurs nounous/baby-sitters à la sécurité sociale parce qu'ils veulent éviter les coûts élevés que cela implique.

Nous avons constaté par le biais de notre guichet sécurisé que les nounous reçoivent, souvent intentionnellement, des informations erronées sur leurs droits de la part de leurs employeurs. Même ceux qui travaillent légalement sont mal informés par l'employeur et le secrétariat social. Souvent, ces travailleurs sont



signalés à la mauvaise commission paritaire. Depuis 2020, les nounous et les baby-sitters (officiellement appelées « puéricultrices pour la garde d'enfants ») sont reprises sous le statut de domestique (CP 323). Mais nous constatons que le secrétariat social conseille toujours aux employeurs d'utiliser l'ancienne commission paritaire 337⁴ pour l'emploi de leurs travailleurs, parce qu'elle exige des salaires moins élevés que la CP323.

Nous avons noté que, le plus souvent, les **travailleurs domestiques assument les fonctions de prestataires de soins de santé**. Ils travaillent souvent pour des personnes âgées et remplacent leurs tâches traditionnelles de nettoyage par des soins. Pour nous, il n'est pas évident de savoir quel statut de travail s'applique aux prestataires privés. Les prestations de soins ne figurent pas dans la description de fonction

du domestique, et le cadre juridique du prestataire de soins tel que décrit par les institutions officielles ne s'applique en principe pas.

Il devient de plus en plus clair que notre **prestation de service est nécessaire pour les baby-sitters/nounous et les travailleurs domestiques qui se voient confier des prestations de soins**. FAIRWORK Belgium vise à atteindre ces groupes cibles plus activement d'ici 2023. Nous avons déjà prévu de les atteindre et de les impliquer dans nos activités en 2020. La crise du coronavirus nous en a empêché.

4 La commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand (CP 337) détermine les conditions de travail (notamment pour les travailleurs) des travailleurs de maison autres que les domestiques au service de particuliers. Pour 2020, les nounous et les baby-sitters privés ont été pris en compte dans cette CP.





Les problèmes les plus fréquents qui nous ont été signalés par le personnel domestique sont les suivants :

- Salaires inférieurs au salaire minimum légal
- Horaire de travail de 40 heures par semaine (et plus)
- Paiements en nature illégaux pour les travailleurs logés à domicile
- Licenciement arbitraire sans perception de l'arriéré de salaire
- Non-remboursement des frais de déplacement

Travailleurs avec titres-services : Nous avons encore continué à recevoir de nombreuses questions de la part de ce groupe en 2022. Ces travailleurs nous contactent bien qu'ils devraient être en principe aidés par le syndicat auquel ils sont affiliés. Ils sont informés de leurs droits en matière de travail en général et sont orientés vers le syndicat.

Les questions les plus fréquemment posées en 2022 au sein de ce groupe sont les suivantes :

- Helpdesk des syndicats non accessibles ; Les guichets du syndicat n'étaient pas ouverts et ils n'étaient joignables que par e-mail.
- Les travailleurs avec titres-services d'origine

étrangère manquent souvent d'aide à cause de la barrière de la langue. Des membres des syndicats hispanophones et ukrainiens nous ont appelés à l'aide parce que le personnel du guichet syndical ne pouvait pas les aider dans leur langue.

- Retards dans le versement des allocations en raison du chômage économique dû au coronavirus.
- Perte de salaire lorsque les clients ne demandent pas les services (en particulier pendant les périodes de vacances). Ce problème est bien connu. Les entreprises de titres-services font signer à l'employé un document par lequel il est censé demander un congé sans solde pour les jours où le client ne demande pas de services. Malheureusement, aucune solution n'a encore été trouvée.
- Les clients posent des questions sur les tâches non autorisées, en particulier la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées.



Personnel de maison diplomatique : En 2022, il n'y a eu qu'une seule demande d'aide de personnel diplomatique. C'est particulièrement étonnant dans une région internationale comme Bruxelles, qui compte un grand nombre de diplomates. Nous ne sommes cependant pas surpris. Ces dernières années, nous avons constaté que les diplomates utilisent de plus en plus de statuts différents pour échapper à leurs responsabilités d'employeurs. Nous avons appris que cette baisse a également été constatée par la Direction du protocole.

Le personnel de maison diplomatique (officiellement appelé employés privés) sont des personnes qui viennent prestre en Belgique un service privé en tant que domestiques d'un diplomate et de sa famille. Ils ne font pas partie du personnel de la mission diplomatique. Leur emploi doit être approuvé sur la base d'un contrat de travail type fondé sur le droit belge.

Comme les conditions de travail des domestiques se sont améliorées ces dernières années, nous soupçonnons que c'est devenu « plus cher » pour les diplomates et qu'ils ne font plus venir leurs domestiques en Belgique en tant qu'employés privés, mais en tant que

personnel de service. C'est ce qu'il s'est passé dans le dossier que nous avons traité cette année.

Par « personnel de service », il faut comprendre : les membres du personnel employés dans le service domestique de la mission diplomatique, et non pour le service privé du diplomate. Un membre du personnel de service est donc un fonctionnaire de l'État d'envoi. Par conséquent, le droit du travail belge ne s'applique pas à lui.

La travailleuse qui nous a contactés n'a pas été payée correctement sur la base du barème officiel pour les domestiques et a été licenciée sans indemnité de départ. Elle était détentrice d'une carte d'identité spéciale de type « S » délivrée par la Direction du protocole mais, officiellement, elle n'était pas une employée privée. À la place d'un contrat de travail belge, elle a reçu une nomination du gouvernement de l'État d'origine pour venir travailler dans sa mission diplomatique en Belgique. Dans la pratique, elle ne faisait pas partie du personnel de l'ambassade, elle travaillait déjà comme domestique privée dans la résidence du diplomate.

Grâce à ce mode de fonctionnement, l'employeur peut éviter la procédure d'agrément pour un employé particulier. Étant donné que le personnel de service sont des employés de l'État d'envoi, la Direction du protocole ne doit pas approuver l'emploi. Ainsi, l'emploi du travailleur domestique n'est pas soumis aux conditions d'emploi en vigueur en Belgique.

Dans ce cas, nous n'avons pas pu faire grand-chose car elle était théoriquement fonctionnaire de l'État d'envoi. De plus, elle ne possédait aucune preuve qu'en pratique, elle avait travaillé comme domestique pour la famille de l'ambassadeur.

B. Jeunes au pair

En 2022, nous avons traité **65 dossiers** de jeunes au pair. En traitant ces dossiers et grâce aux contacts avec les jeunes au pair lors de nos activités dominicales, nous avons une fois de plus constaté que les jeunes au pair constituent toujours l'un des groupes les plus exploités et les plus vulnérables. Formellement, ils ne sont pas des travailleurs et ne font pas partie du secteur domestique, mais dans la pratique, ils sont exploités comme des domestiques bon marché.

Le placement au pair ne constitue plus un programme d'échange culturel. Les familles d'accueil en Belgique n'accueillent pas les jeunes au pair par altruisme. Elles recherchent une solution pour les tâches ménagères et la garde de leurs enfants. L'expérience culturelle des jeunes au pair n'est absolument pas une priorité pour les familles d'accueil.

Les jeunes au pair sont très vulnérables à l'exploitation. Ils n'ont généralement aucune connaissance des langues officielles du pays. Ils sont délibérément mal informés par les employeurs et les agences au pair. Le rapport de force avec les familles d'accueil est donc totalement inéquitable. Ils peuvent être mis à la porte à tout moment. Avec, bien entendu, comme conséquence, la perte de leur logement et de leurs revenus.

Ils peuvent se plaindre à l'inspection du travail, mais en cas d'urgence, le mécanisme de contrôle actuel n'offre pas de solution immédiate.

Les problèmes les plus courants rencontrés par les jeunes au pair sont les suivants :

- Horaire de travail de 30-38 heures (ou plus) par semaine (le maximum autorisé étant de 20 h par semaine)
- Non-versement de l'argent de poche minimum (450 €)
- Mise à la porte rapide
- Harcèlement et violence psychologique de la part des familles d'accueil et des agences de placement des au pair
- Agences au pair qui sont autorisées à agir sans aucune forme d'approbation ou de contrôle
- Rédaction de contrats et d'accords (illégaux) par les agences pour au pair avec des obligations extralégales à l'adresse des jeunes au pair
- Travail et tâches multiples qui ne peuvent pas être effectués par un jeune au pair
- Trajets en voiture pour le transport d'enfants, qui n'est pas une tâche pour un jeune au pair et qui présente un risque élevé tant pour l'au pair que pour les enfants.
- Dépôt des documents officiels personnels par les familles et les agences de jeunes au pair.
- Organisation de « faux au pair » : de jeunes de l'Union européenne sont appelés « au pair » par les familles d'accueil alors qu'ils ne sont pas enregistrés en tant qu'au pair officiels. Dans la pratique, ces jeunes travaillent comme employés de maison/nous à titre informel sans salaire minimum.

FAIRWORK Belgium préconise de manière permanente et claire la transformation du statut des jeunes au pair en un statut de salarié. Dans la pratique, les au pair sont des travailleurs de plein droit et devraient bénéficier d'un statut de salarié à part entière. L'exploitation des jeunes au pair est systématique et ne peut être stoppée que par un changement systématique.



2. ACTIVITÉS DU DIMANCHE

Lors de la crise du coronavirus en 2020 et en 2021, nous avons été contraints d'annuler la plupart de ces activités. La participation était très limitée ⁵. Notre objectif pour 2022 était d'atteindre le même nombre de participants qu'avant la crise du coronavirus. Nos résultats vont au-delà de nos espérances. Il s'agit même de la deuxième année la plus fructueuse en termes de nombre de participants individuels depuis le lancement du projet il y a 12 ans ⁶.

En 2022, nous avons atteint un total de 167 participants. Ce chiffre est différent de celui de notre guichet sécurisé. Toute personne qui fait appel à notre guichet sécurisé ne vient pas forcément aux activités et vice versa.

Par le biais des activités du dimanche, FAIRWORK Belgium for Domestic Workers nous avons touché des personnes de plus de 20 nationalités différentes (issues de l'Union européenne et d'en dehors). Les activités de notre Empowerment project sont divisées en deux volets parallèles.

A. Personnel de maison

Ce sont des domestiques, travailleurs avec titres-services et personnel de maison diplomatique en séjour irrégulier ou non. Ils se réunissent tous les dimanches pour suivre des cours de langue et des séances d'information sur les droits du travail et participer à des activités socioculturelles.

Au printemps, en raison des mesures qui étaient encore en vigueur à ce moment-là, nous avons divisé l'ensemble du groupe en deux petits groupes de 15 participants. Chaque dimanche, un groupe différent y prenait part. Nous avons pu réunir jusqu'à 20 participants pour les visites de musées ou les visites guidées. Après l'été, il n'y a plus eu de restrictions. À l'automne, nous avons atteint une moyenne de 25 à 30 participants par dimanche.

⁵ Total des participants en 2020 (89) et en 2021 (62)

⁶ En 2018, nous avons touché 176 participants

B. Jeunes au pair.

Les jeunes au pair ont également retrouvé le chemin de nos activités. Pour ce groupe, nous organisons une activité par mois. À l'exception des activités de printemps, qui étaient limitées à 15-20 participants, nous avons de nouveau atteint une moyenne de 25 jeunes au pair pour chaque activité.

Cette année, il convient de noter le nombre important de jeunes au pair européens. Sur les 70, 31 venaient d'un État membre de l'UE, principalement d'Italie (12). Nous pensons que l'insécurité d'emploi due à la crise du coronavirus est la raison pour laquelle de nombreux jeunes Italiens considèrent le placement au pair en Belgique comme une alternative. Lors des discussions menées pendant nos activités avec les participantes italiennes, nous avons remarqué une authentique inquiétude quant à leur avenir économique dans leur propre pays. Pour certains au pair

italiens, cette inquiétude s'est même transformée en désespoir. Nous observons souvent ce sentiment chez les travailleurs migrants originaires de pays extérieurs à l'Union européenne.

Bien qu'une grande partie de ces participants européens soient appelés « au pair » par les « familles d'accueil », dans la plupart des cas, il ne s'agit pas d'au pair officiels, mais de travailleurs domestiques employés sans être déclarés. Ceci provient du fait que le placement au pair en Belgique n'a pas été réfléchi pour les citoyens de l'Union et que ceux-ci ne doivent pas demander de visa ou de permis de travail. Ils arrivent en Belgique pour travailler dans des familles sans devoir respecter certaines formalités. Ils ne sont inscrits nulle part. Ils ne gagnent que 450 euros pour ce qui est en fait un emploi à temps plein avec droit au salaire minimum en tant que gardes d'enfants (nounous).

Nombre de participants par statut en 2022

Total personnel de maison en situation irrégulière	51
Personnel domestique	49
Autre (demandeur d'emploi, autre secteur)	2
Total personnel de maison avec titre de séjour	109
Personnel domestique enregistré	4
Travailleurs avec titres-services	34
Personnel de maison diplomatique	0
Au Pair	70
Autre (demandeur d'emploi, autre secteur)	1
Inconnu (aucune information)	7
Total général	167

Nombre de participants par nationalité en 2022

R ressortissants de pays tiers	132
Amérique latine (hispanophones) - dont 13 de nationalité espagnole - dont 1 de nationalité belge	96
Brésil	13
Philippines	9
Afrique du Sud	7
Thaïlande	3
Indonésie	2
Norvège (Espace économique européen)	1
Royaume-Uni	1
R ressortissants de l'Union européenne/Espace économique européen	32
Italie	12
Espagne	5
Suède	4
Allemagne	3
Finlande	2
Autriche	2
France	1
Irlande	1
Hongrie	1
Roumanie	1
Inconnu	3
Total général	167

**3.
SENSIBILISATION**

De plus en plus d'organisations et d'entreprises proposent leur aide par le biais des réseaux sociaux. FAIRWORK Belgium était un pionnier dans ce domaine en Belgique. Notre guichet sécurisé est déjà visible sur Facebook depuis 12 ans, joignable par WhatsApp depuis 10 ans et depuis la crise du coronavirus, par Instagram. Bien que le groupe cible et les assistants sociaux puissent nous contacter par les canaux traditionnels (téléphone et e-mail), dans la plupart des cas, nous sommes contactés par le biais de ces réseaux sociaux.

Pour un grand groupe de travailleurs en situation irrégulière, nous continuons à travailler en étroite collaboration avec les organisations autonomes et les communautés religieuses pour diffuser des informations sur leurs droits et nos services. Depuis la crise du coronavirus, nos visites dans les églises de la région de Bruxelles-Capitale, par exemple, ont fortement diminué.

Nous entrons plus facilement en contact avec ce groupe cible via Facebook. L'avantage est que cette plateforme nous permet de diffuser des informations dans plusieurs langues à la fois. Nous sommes membres de plusieurs groupes Facebook, où nous publions des informations et des infographies pertinentes.

Nous restons en contact avec notre groupe cible de manière individuelle et collective par WhatsApp. Nous diffusons également sur les groupes WhatsApp des informations pratiques en lien avec nos activités du dimanche. Nous gérons actuellement un groupe WhatsApp pour les jeunes au pair en anglais et deux groupes pour le personnel de maison (un en anglais et un autre en espagnol).

FAIRWORK Belgium reste une petite organisation et la sensibilisation du personnel de maison et des jeunes au pair est assumée par le responsable en charge du personnel de maison. Même avec ces moyens limités, nous avons réussi à atteindre des centaines de personnes de ce groupe cible au cours des 12 dernières années. Nous entendons souvent de la part des organisations partenaires qu'il est extrêmement difficile (voire impossible) d'atteindre ce groupe cible. En effet, ce n'est pas facile, mais grâce à notre méthode de travail innovante, nous y parvenons toujours malgré des ressources limitées. Les réseaux sociaux sont idéaux pour contacter les travailleurs isolés et qui se cachent. Nous voulons donc aller un pas plus loin dans l'utilisation des réseaux sociaux. Nous voulons plus de contenu, en plus grande quantité et de meilleure qualité, pour les applications que nous utilisons déjà, mais aussi pour les nouvelles plateformes sociales, telles que TikTok. En effet, notre public cible comprend davantage de jeunes, ils possèdent tous un smartphone. En fait, pour de nombreux travailleurs domestiques isolés, le smartphone est le seul lien avec le monde extérieur.

4. L'AVENIR : FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS 2.0

Bien que nous soyons une petite organisation avec des ressources et un personnel limités et une équipe de bénévoles, nous avons réussi à mettre en place une opération durable et structurée.

En raison de la durabilité de ses activités, l'organisation dispose d'une grande expertise dans le secteur. En ce moment, nous avons le potentiel pour partager notre expertise avec un groupe cible plus large et dans une zone plus étendue en Belgique. Nous sommes devenus un référent jouissant d'une réputation solide et d'une grande crédibilité. Grâce à nos années d'expérience et avec les moyens nécessaires, nous pourrions offrir notre expertise et notre méthode de travail à d'autres statuts de travail pertinents du secteur.

Qui voulons-nous (encore mieux) réaliser ?

Par secteur :

Outre les travailleurs que l'organisation touche déjà activement, FAIRWORK Belgium souhaite atteindre deux autres groupes importants de travailleurs dans le secteur domestique :

Baby-sitters/nounous : En 2020, la classification des fonctions au sein de la CP323 a été réformée. Cette nouvelle classification des fonctions offre la perspective de droits plus clairs (et plus avantageux) en

En 2022, FAIRWORK Belgium a fait appel à « Strategies and Leaders » pour élaborer un plan pour l'avenir. Pour mettre fin à l'exploitation du personnel de maison, nous devons élargir notre périmètre. C'est la raison pour laquelle nous voulons élargir le groupe cible en termes de région, de nationalité et de nature de l'emploi sur le marché du travail domestique. Des discussions sont en cours pour réunir les moyens nécessaires à cet effet.

matière d'emploi pour, par exemple, la garde d'enfants qui dépendait auparavant de la CP337. Précédemment, nous avons été en contact avec des personnes qui travaillaient comme nounous ou baby-sitters, mais nous n'avons pas toujours pu leur donner des conseils clairs, car la CP 337 ne dispose que de peu de conventions collectives particulières. Avec la nouvelle classification de fonctions, nous pouvons enfin offrir un accompagnement approprié et utile au personnel de garde d'enfants.

Nous avons déjà identifié ce groupe et nous sommes déjà connus dans le milieu. Nous sommes membres de plusieurs groupes Facebook de nounous/baby-sitters en Belgique où nous diffusons de l'information. Nous recevons déjà des demandes d'aide de la part de ce groupe cible, mais nous ne les atteignons pas encore activement en raison d'une charge de travail élevée et d'un personnel limité.

Personnel de maison avec prestations de soins : Il s'agit également d'un nouveau groupe cible que nous n'atteignons pas activement à l'heure actuelle. Nous constatons que la demande de prestations de soins privés (avec logement à domicile) augmente. De nombreux participants à nos activités du dimanche nous informent qu'outre leurs tâches habituelles de domestique, ils doivent assumer de plus en plus de soins. Notre helpdesk reçoit également des appels de travailleurs employés comme domestiques qui doivent fournir des soins à leurs employeurs (ou aux parents de ceux-ci).

Les soins traditionnels dispensés par des institutions spécialisées ne répondent pas toujours aux besoins ou aux exigences des patients. Ils recherchent une solution adaptée (et moins chère). Il s'agit souvent de travailleurs migrants (originaires de l'Union européenne ou de pays tiers) qui assument la fonction d'aide-soignant interne. Il n'est pas évident de savoir quel statut professionnel s'applique lorsqu'il s'agit de fournir des soins privés et non des services traditionnels par l'intermédiaire d'établissements de soins de santé.

Dans la mesure des possibilités actuelles, FAIRWORK Belgium tente de rechercher dans le cadre juridique ce qui s'applique aux domestiques assumant des prestations de soins. L'organisation souhaite également atteindre un plus grand nombre de travailleurs qui, en tant que domestiques, effectuent principalement des tâches de soins.

Par région :

Notre guichet sécurisé et nos activités du dimanche sont en principe ouverts à tout le personnel de maison actifs en Belgique, mais comme nos activités se déroulent principalement à Bruxelles, nous touchons surtout les travailleurs de la région de Bruxelles-Capitale. Afin de renforcer notre présence dans d'autres régions et d'atteindre plus efficacement le personnel de maison, nous souhaitons également mettre en place des activités régulières dans d'autres grandes villes comme Anvers, Gand ou Liège. Pour ce faire, nous renforcerons et approfondirons nos liens avec les partenaires régionaux (organisations autonomes, autres asbl).

Par langue :

Actuellement, nous touchons des travailleurs de plus de 20 nationalités et principalement des anglophones et des hispanophones. En raison de la barrière de la langue, il y a d'autres travailleurs que nous ne pouvons pas joindre pour le moment.

FAIRWORK Belgium souhaite atteindre un groupe plus large et couvrir une zone plus étendue sans perdre son public cible actuel. Nous voulons poursuivre les stratégies qui semblent déjà avoir été couronnées de succès (comme les réseaux sociaux, la collaboration avec d'autres partenaires et l'organisation d'activités socioculturelles), mais nous voulons aussi expérimenter pour étendre notre action.

ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE DANS DES DOSSIERS GÉRÉS PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2022

1. QUELQUES CHIFFRES

En 2022, dans les dossiers initiés par FAIRWORK Belgium, **nous avons obtenu cinq décisions de justice**. Il s'agit de cinq jugements et arrêts du tribunal correctionnel à la suite d'une citation à comparaître de l'auditorat du travail. **Quatre des cinq arrêts concernaient le non-paiement (correct) des salaires**. Dans trois dossiers sur quatre, l'employeur a été pénalement condamné pour le non-paiement des salaires de travailleurs en situation irrégulière. Les victimes ont réussi à obtenir une indemnisation pour cela. L'un d'entre eux concernait un accident du travail (opposition). Deux décisions ont été rendues par le tribunal de Gand, une par le tribunal d'Anvers, une par le tribunal de Malines et une par le tribunal de Bruxelles. **Trois des cinq arrêts ont fait l'objet d'un appel.**

Avant d'aborder plus en détail certains arrêts, nous souhaitons apporter quelques précisions sur ces chiffres. En 2022, avec cinq jugements et arrêts, nous avons eu remarquablement moins de décisions de justice que les années précédentes (neuf en 2021, dix en 2020). De plus, il s'agit chaque fois de décisions du tribunal correctionnel.

En 2022, FAIRWORK Belgium n'a obtenu aucun jugement dans le cadre d'une procédure civile devant le tribunal du travail initiée par le travailleur lui-même. Il existe plusieurs raisons à cela.

Tout d'abord, il est important de souligner que nous sommes très satisfaits **des cinq dossiers soumis par l'Auditorat du travail devant le tribunal correctionnel**. FAIRWORK Belgium préconise toujours les procédures pénales pour protéger les droits du travail des travailleurs en situation irrégulière, car elles présentent moins de risques pour les victimes. Dans une procédure civile, la charge de la preuve incombe entièrement au plaignant (dans ce cas, le travailleur) et la partie perdante court également le risque de devoir payer des frais de procédure. Dans les procédures pénales, la charge de la preuve incombe à l'auditorat du travail et les victimes n'ont qu'à prouver les préjudices qu'elles ont subis. Ces dernières années, nous constatons une tendance positive dans le nombre de citations à comparaître émises par les auditeurs du travail. Nous espérons donc que l'exploitation économique des travailleurs en situation irrégulière sera

davantage prise au sérieux. Il est intéressant de noter que deux autres dossiers ont été cités à comparaître par l'Auditorat du travail. Malheureusement, au vu de la longueur de la procédure, nous avons perdu le contact avec les travailleurs, ce qui les a empêchés de se constituer partie civile. En raison du fait que nous sommes désormais reconnus comme une organisation capable d'agir en justice, (voir page 4) une solution pourrait être trouvée.

Comme mentionné précédemment, en 2022 **aucun jugement n'a été rendu dans le cadre d'une procédure civile devant le tribunal du travail**. Cette situation est principalement due à la pandémie de COVID-19. Dans une affaire de droit civil, le jugement est rendu en moyenne deux ans après l'introduction de l'affaire devant le tribunal du travail. Au cours des premiers mois de la pandémie, nous nous sommes principalement concentrés sur les dossiers en cours

et sur la révision de notre mode de fonctionnement, ce qui nous a permis de porter moins d'affaires devant les tribunaux. De plus, durant cette période, de nombreuses victimes se trouvaient dans une situation encore plus précaire, ce qui les rendait encore moins enclines à prendre le risque d'une action en justice.

Il est aussi important de noter qu'à l'origine, nous escomptions 10 arrêts en 2022. Dans cinq autres dossiers, nous aurions normalement dû nous attendre à une décision du tribunal du travail. Ceux-ci ont été reportés à 2023 pour diverses raisons (à la demande des parties, pour des raisons de procédure, etc.). Nous constatons des reports dus également au fait que le tribunal souhaite obtenir davantage d'informations sur la situation de séjour du travailleur concerné. Dans un dossier, le juge a même demandé une « preuve de situation irrégulière ».

2. QUE POUVONS-NOUS APPRENDRE DE CETTE JURISPRUDENCE ? ANALYSE APPROFONDIE DE QUELQUES JUGEMENTS ET ARRÊTS.

Au préalable : dans le texte qui suit, les noms de toutes les entreprises et des parties prenantes ont été remplacés par des pseudonymes afin de garantir la vie privée des parties concernées.

2.1

Des préjudices moraux pour les salaires impayés des travailleurs que nous ne pouvons pas atteindre

Tribunal de première instance de Malines, 16 septembre 2022.⁷

En 2022, l'auditorat du travail de Malines a porté une affaire devant le tribunal correctionnel à la suite de plusieurs contrôles sur le lieu de travail d'un employeur. Lors de l'un de ces contrôles, la présence de Pedro, de nationalité brésilienne, a également été constatée. À la suite de cette constatation, Pedro a été transféré dans un centre fermé en vue de son expulsion. Un inspecteur du Contrôle des lois sociales a mis Pedro en contact avec FAIRWORK Belgium afin que nous puissions l'assister dans la procédure.

Pedro a travaillé pendant plusieurs mois pour l'employeur belge Alfonso. En janvier 2021, un contrôle a permis de constater que Pedro était au travail. L'employeur a présenté une déclaration A1 à l'instance de contrôle. Après examen, il s'est avéré que le document était un faux. Alfonso avait obtenu de faux documents de séjour portugais ainsi que de fausses déclarations A1, pour lesquels Pedro avait dû payer 500 euros. Ce montant avait été déduit de son salaire. Mais Pedro avait tenu un décompte précis des heures prestées et a déclaré avoir travaillé 528 heures. Au total, il a reçu un paiement de 1560 euros, soit 2,95 euros de l'heure.

Alfonso a tenté d'argumenter que Pedro travaillait pour un sous-traitant dans le cadre d'un détachement. L'enquête a montré qu'il s'agissait d'une construction

fictive, étant donné que les documents étaient faux et qu'Alfonso ne pouvait fournir ni le nom ni les coordonnées du sous-traitant. Elle a également révélé que 12 travailleurs au total se trouvaient dans la même situation. L'auditeur du travail a d'abord proposé un règlement à l'amiable de 54 000 euros. L'employeur n'a pas accepté cette proposition. L'auditeur du travail a donc décidé d'assigner Alfonso et son entreprise devant le tribunal de première instance pour les infractions suivantes : absence ou inexactitude de la déclaration DIMONA, mise au travail de travailleurs étrangers en situation irrégulière, utilisation de faux documents, fraude au droit pénal social, non-paiement des salaires (dans les délais), non-paiement du salaire minimum pour un travailleur employé, etc.

Lorsque FAIRWORK Belgium a été informée de cette citation à comparaître, nous avons malheureusement perdu le contact avec Pedro. Nous voyons cela se produire plus souvent, en particulier lorsque les personnes concernées se trouvent en centre fermé. Dans ce cas, la prise de contact est toujours plus complexe. Lorsqu'elles sont expulsées, les personnes concernées changent souvent de numéro de téléphone. De plus, la réclusion en centre fermé est une expérience traumatisante, qui fait que l'application de leurs droits du travail devient alors moins prioritaire. Étant donné que FAIRWORK Belgium n'était pas encore compétente à ce moment-là pour engager des poursuites pour des travailleurs en séjour irrégulier, nous ne pouvions rien faire sans avoir pris contact avec la victime. Nous avons donc saisi Myria, qui disposait déjà de cette compétence en vertu de la loi belge du 11 février 2013 visant à transposer la Directive Sanctions⁸. Myria a accepté de reprendre ce dossier. Myria a engagé un avocat pour faire valoir les droits de Pedro, mais aussi des 12 travailleurs en séjour irrégulier. C'est le

premier dossier pour lequel Myria a fait usage de sa compétence en vertu de la Directive Sanctions. Cette intervention a été acceptée sans grande difficulté par le tribunal. Pendant la préparation de l'affaire, nous avons heureusement repris contact avec Pedro, mais nous avons perdu la trace des 11 autres travailleurs.

Myria s'est appuyée sur la présomption de trois mois de travail (loi du 11 février 2013) pour se porter partie civile et demander l'indemnisation de trois mois de salaire pour les travailleurs en séjour irrégulier. Pour Pedro lui-même, le plaidoyer était basé sur ses propres déclarations. L'employeur n'ayant pu fournir aucune preuve réfutant le fait que les travailleurs auraient travaillé moins longtemps et/ou qu'ils avaient déjà payés été pour ce travail, il a été condamné à verser une indemnité de 7 542 euros par travailleur. L'employeur a interjeté appel.

Ainsi, bien qu'une procédure d'appel soit en cours et qu'il n'y ait pas encore de verdict final, ce jugement est très encourageant pour plusieurs raisons :

D'abord, parce que la compétence de Myria d'engager des poursuites pour les travailleurs en séjour irrégulier n'a pas été contestée. Depuis l'AR du 14 juillet 2022, FAIRWORK Belgium dispose également de cette compétence. Pour les dossiers suivants, cela nous offrirait également davantage de possibilités. Nous voyons parfois que dans les dossiers dans lesquels nous n'accompagnons qu'un seul travailleur, il y a souvent plusieurs victimes dont nous n'avons pas les coordonnées et qui ignorent généralement qu'elles sont citées à comparaître. Cela nous offrirait l'opportunité de demander des dédommagements pour les salaires impayés de ces victimes également et nous donnerait le temps de retrouver ces travailleurs.

⁷ [Tribunal de première instance, Malines, 16 septembre 2022](#)

⁸ Article 854 de la loi du 11 février 2013 portant sanctions et mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

Un autre point positif est que cette mesure prévoit une indemnisation pour les salaires impayés de tous les travailleurs sur la seule base d'une présomption d'une période de travail de trois mois. Le tribunal pénal indique clairement qu'il s'agit d'une présomption réfragable, mais que la responsabilité incombe à l'employeur. L'employeur tente d'apporter des éléments, tels que de fausses déclarations Limosa, mais ceux-ci ne sont pas considérés comme suffisants. De plus, selon le juge, l'employeur aurait pu très facilement prouver que les travailleurs concernés avaient été (correctement) payés en remettant des preuves de paiement de salaire et en établissant des décomptes individuels. Il est d'autant plus intéressant de noter que 11 des 12 travailleurs n'ont pas indiqué la durée de leur emploi ni leur rémunération concrète. Ainsi,

2.2 Une tentative de responsabilité en chaîne

En 2022, dans un seul et même dossier, nous avons gagné le jugement en première instance comme en appel. La question portait principalement sur la responsabilité de l'entrepreneur principal dans le cadre de la responsabilité en chaîne.

Jugement du tribunal de première instance de Gand 11 mars 2022.⁹

Deux travailleurs, Khaled et Samir, ont été identifiés lors d'un contrôle sur le lieu de travail. Ce contrôle a eu lieu dans le cadre de l'enquête menée par l'Auditorat du travail parce que des transactions suspectes ont été signalées pour un certain Ismaël et la société

le tribunal se base uniquement sur la présomption décrite dans la loi du 11 février 2013 pour accorder des dommages et intérêts, ce qui est juridiquement correct. Cette interprétation très concrète de la présomption est très positive pour les victimes et est accueillie favorablement par FAIRWORK Belgium.

Il est important de souligner que nous n'aurions jamais obtenu ce verdict positif si les services d'inspection n'avaient pas mis la victime du centre fermé en contact avec FAIRWORK Belgium. Il est essentiel que les travailleurs puissent faire valoir leurs droits en matière de travail, même s'ils se trouvent en centre fermé. La collaboration entre les différents services est cruciale pour la protection des travailleurs.

BD Cleaning. D'importantes sommes, qui semblaient liées à la société, ont été déposées sur le compte privé d'Ismaël sans qu'aucune activité ne soit déclarée à l'ONSS, ce qui a conduit à soupçonner l'existence d'un réseau d'emplois non déclarés. Fin 2019, un contrôle a eu lieu à la boulangerie industrielle EVACAKES, l'une des entreprises qui a versé certains montants à Ismaël. Au cours de ce contrôle, il a été établi que cinq travailleurs étaient employés, dont Khaled et Samir. Aucun d'entre eux n'avait fait l'objet d'une déclaration Dimona et tous, sauf un, étaient en séjour irrégulier. Khaled et Samir ont déclaré qu'ils travaillaient en moyenne huit heures par jour et gagnaient 50 euros

par jour. Ils travaillaient avec le personnel de la boulangerie et portaient également des vêtements de travail qui leur étaient fournis. Ils ont déclaré qu'ils suivaient les instructions d'un responsable d'EVACAKES. Même s'ils étaient malades ou voulaient prendre des vacances, ils en informaient EVACAKES et non Ismaël. Le responsable d'EVACAKES a été entendu et a déclaré qu'il pensait que BD Cleaning était une agence d'intérim. Il a déclaré qu'il ne savait pas que les travailleurs étaient en séjour irrégulier et qu'il n'était pas au courant des bas salaires et de la situation sociale. EVACAKES a accepté un règlement à l'amiable consistant à verser 4 500 euros pour l'infraction de « mise à disposition interdite ». L'auditeur du travail a ensuite assigné Ismaël et BD Cleaning à comparaître. Khaled et Samir ont intenté une citation à comparaître à l'égard d'EVACAKES.

Le juge du tribunal correctionnel a donc dû examiner à la fois la responsabilité du sous-traitant Ismaël de BD Cleaning et celle de l'entrepreneur principal/utilisateur EVACAKES.

En ce qui concerne la procédure pénale contre Ismaël, le tribunal a estimé qu'il était jugé pour ne pas avoir rempli immédiatement de déclaration Dimona, pour avoir employé des travailleurs en séjour irrégulier, pour ne pas avoir établi de fiches de paie individuelles et pour ne pas avoir payé les salaires aux travailleurs dans les délais impartis. En outre, il est également condamné pour la mise à disposition interdite de travailleurs (à EVACAKES).

La poursuite pénale contre EVACAKES est plus complexe. Khaled et Samir, en tant que parties civiles, citent l'entreprise à comparaître, car plusieurs éléments du dossier pénal laissent supposer qu'EVACAKES a exercé une autorité patronale de fait et de

droit sur Khaled et Samir. Cela voudrait dire qu'il y a eu une mise à disposition illégale de travailleurs, ce qui signifierait que l'utilisateur (EVACAKES) pourrait être tenu solidairement responsable du paiement des cotisations sociales et du versement des salaires qui n'ont pas été payés par le prestataire de services (BD Cleaning). En outre, les parties civiles invoquent les articles 35/9 et suivants de la loi sur la protection des salaires (qui vise à transposer la loi du 11 février 2013) pour considérer qu'EVACAKES, en tant que donneur d'ordre ou entrepreneur, peut être tenue solidairement responsable du paiement des salaires encore dus par son sous-traitant direct (Ismaël) aux ressortissants de pays tiers en séjour « illégal », à savoir Khaled et Samir. Le juge a estimé, d'une part, que pour les faits relatifs à l'interdiction de mise à disposition, l'action pénale a été suspendue du fait du règlement à l'amiable. En revanche, le tribunal correctionnel a précisé que les faits étaient plus largement définis par les parties civiles dans la citation en intervention et n'étaient pas identiques aux faits ayant fait l'objet d'un règlement à l'amiable.

Le juge requalifie les faits et déclare que l'action pénale est recevable pour les délits de non-déclaration Dimona, de la mise au travail de travailleurs en séjour irrégulier et de non-paiement (correct) des salaires. Il se réfère à l'article 31, paragraphe 3, de la loi sur le travail intérimaire, qui stipule que « lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis illégalement à sa disposition en violation des dispositions du paragraphe 1, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux ». Selon le juge de première instance, en acceptant le règlement à l'amiable, EVACAKES a reconnu qu'elle exerçait une part non autorisée de l'autorité d'employeur et il a été établi

⁹ [Tribunal de première instance, Gand, 16 mars 2022](#)

qu'EVACAKES était liée par un contrat de travail à durée indéterminée pour Khaled et Samir. Cela signifie qu'EVACAKES était tenue de respecter la déclaration Dimona, les obligations liées à l'emploi de travailleurs étrangers et le paiement correct des salaires. Le tribunal de première instance a poursuivi EVACAKES au pénal pour ces faits.

En ce qui concerne le volet civil, Ismaël et EVACAKES sont tenus conjointement et solidairement responsables de l'indemnisation des parties civiles. Ceci, parce qu'ils ont reçu une rémunération inférieure à celle à laquelle ils avaient droit en vertu de la loi sur la protection des salaires. Ils ont été condamnés à verser une indemnité de 52 000 euros et 18 000 euros respectivement. Le tribunal de première instance a explicitement indiqué dans le jugement que la situation irrégulière de Khaled et Samir, qui les empêchait d'obtenir un emploi déclaré, n'était pas liée aux violations de la loi sur la protection des salaires et qu'ils n'y ont donc pas pris part.

Comme on pouvait s'y attendre, EVACAKES a interjeté appel de ce verdict. Nous décrivons ceci ci-dessous.

Arrêt de la Cour d'appel de Gand du 17 novembre 2022.¹⁰

La Cour d'appel de Gand a déclaré l'appel recevable et a annulé le jugement de première instance. Ceci s'explique principalement par des raisons de procédure. La Cour a déclaré que l'action pénale contre EVACAKES n'était pas pendante devant le tribunal correctionnel. EVACAKES n'a été citée à comparaître que par les parties civiles, Khaled et Samir, notamment sur la base d'une prétendue responsabilité solidaire en matière

de salaires. Cette citation à comparaître ne doit pas être considérée comme une citation directe qui rend l'action pénale pendante. La Cour d'appel a jugé que le tribunal correctionnel avait donc eu tort de déclarer l'action pénale irrecevable.

De plus, le juge de la Cour d'appel considère qu'à la suite du paiement en temps voulu de la somme d'argent prévue dans la proposition de règlement à l'amiable pour l'emploi des travailleurs mis à disposition de manière illégale (dont Khaled et Samir), l'action pénale à l'encontre d'EVACAKES est devenue caduque. L'action pénale étant prescrite, les demandes des parties civiles doivent également être rejetées comme pour cause d'irrecevabilité. Le juge de la Cour d'appel a jugé que le tribunal correctionnel avait commis une erreur en s'estimant compétent pour statuer sur les revendications des parties civiles.

En outre, la Cour d'appel a déclaré que l'action de Khaled et Samir devait être considérée comme irrecevable et inadmissible car, « compte tenu de la situation illégale et du conflit avec l'ordre public, ils n'ont pas d'intérêt légitime ».

Le juge de la Cour d'appel a jugé que le tribunal correctionnel avait procédé de sa propre initiative à une « redéfinition des faits » et à l'ajout de nouveaux chefs d'accusation, ce qui constitue une violation des droits de la défense d'EVACAKES, qui n'a pas pu se défendre pénalement au cours de la procédure.

La Cour d'appel acquitte EVACAKES totalement sur le plan pénal. Selon la Cour, les charges qualifiées par le tribunal correctionnel reposaient sur le postulat qu'EVACAKES devait être considérée comme

l'employeur des parties civiles. Selon la Cour d'appel, ce postulat est erroné car il se fonde uniquement et inextricablement sur la mise à disposition interdite, pour laquelle l'action pénale a été suspendue suite au règlement à l'amiable. Les poursuites engagées par le tribunal de première instance violeraient le principe non bis in idem (une personne ne peut être poursuivie deux fois pour les mêmes faits).

L'action civile est également annulée. Le juge de la Cour d'appel a de nouveau invoqué l'irrecevabilité de l'action civile en raison de la caducité de l'action pénale et du fait que les parties civiles n'avaient pas d'intérêt légitime compte tenu de la situation illégale et de l'atteinte à l'ordre public. En outre, la Cour a déclaré que « les parties civiles ont sciemment et intentionnellement, avec l'intention d'en tirer profit fourni des prestations illégales, sans permis de séjour valide et sans déclarer leurs revenus à des fins fiscales ». En vertu du principe juridique *fraus omnia corrumpit*, la demande devait être rejetée comme non fondée.

En outre, les parties civiles, dans un ordre subordonné, ont dû prouver l'autorité d'employeur d'EVACAKES. Selon la Cour, leurs preuves ne sont pas suffisantes.

Toujours en ordre subordonné, la Cour estime que c'est à tort que le tribunal correctionnel s'est référé au régime spécifique de responsabilité solidaire de la loi sur la protection des salaires (loi de transposition du 11 février 2013), EVACAKES n'étant pas un « entrepreneur » au sens de ces dispositions et, en tant que donneur d'ordre, n'ayant pas connaissance de la situation de séjour irrégulier des parties civiles.

Les parties civiles sont condamnées à payer les frais de justice.

L'arrêt d'appel reformule complètement le jugement du tribunal de première instance. Le verdict du tribunal de première instance a été exceptionnellement positif, car les parties civiles ont été suivies sur toute la ligne et, pour la première fois dans un dossier de FAIRWORK Belgium, la responsabilité en chaîne de la loi du 11 février 2013 a été explicitement appliquée. Notre déception face à l'arrêt de la Cour d'appel a été tout aussi grande.

Tout d'abord, nous souhaitons indiquer que nous considérons que l'argumentation du juge de la Cour d'appel relative aux raisons procédurales, à savoir le fait que la mise à disposition interdite était devenue caduque en raison de l'accord à l'amiable, est correcte. En vertu du principe non bis in idem, nous sommes d'accord avec la Cour d'appel pour dire qu'EVACAKES ne peut pas être condamnée pénalement. Il est important de noter qu'il n'a jamais été dans l'intention des parties civiles d'engager des poursuites pénales à l'encontre d'EVACAKES. Les parties civiles ont assigné EVACAKES à comparaître afin d'obtenir des dommages et intérêts pour les salaires impayés sur la base d'une responsabilité solidaire. Ismaël et BD Cleaning peuvent encore être déclarés insolvable. Pour éviter que les parties civiles ne reçoivent jamais leur argent, il était intéressant de se baser sur la responsabilité en chaîne pour recouvrer les montants sur les deux parties. Le tribunal de première instance a lui-même procédé à une requalification des faits et, de sa propre initiative, a renvoyé l'action pénale à EVACAKES.

¹⁰ [Cour d'appel, Gand, 17 novembre 2022](#)

FAIRWORK BELGIUM ET UN NOUVEAU CADRE STRATÉGIQUE

Toutefois, l'argument selon lequel l'action civile est également caduque, nous pose vraiment question. En effet, dans un autre dossier de FAIRWORK Belgium, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a jugé, dans un jugement du 31 décembre 2020, que le versement d'une somme d'argent, dans le cadre d'un règlement à l'amiable à l'Auditorat du travail, constitue une présomption irréfragable dans le chef de l'employeur. La preuve de la mise au travail peut consister en l'acceptation de la proposition de règlement à l'amiable de l'auditorat du travail par l'employeur. L'acceptation d'une proposition de règlement à l'amiable n'exclut pas une procédure devant le tribunal civil. Ainsi, le règlement à l'amiable ne devrait pas nécessairement signifier qu'EVACAKES ne peut pas être poursuivie en tant que partie principalement responsable dans le cadre de la procédure pénale relative aux intérêts civils. Le juge d'appel a simplement déclaré que l'action civile était irrecevable parce que l'action pénale était caduque. Il est regrettable que cela ne soit pas davantage étayé.

Entre-temps, une procédure a été engagée devant le tribunal du travail, mais il aurait été intéressant que cette affaire soit réglée en une seule fois dans le cadre de la procédure pénale, afin que les victimes n'aient pas à attendre deux procédures.

Ainsi, bien que nous puissions nous retrouver dans l'argumentation de la Cour d'appel, nous trouvons certains arguments (en ordre subordonné) problématiques. La Cour déclare que les personnes concernées n'avaient pas d'intérêt « légitime » et se réfère ici à leur séjour irrégulier. En outre, elle soutient que les parties civiles ayant sciemment fourni des prestations illégales sans les déclarer fiscalement et sans titre de séjour valable, elles ne peuvent prétendre à une indemnisation pour les salaires impayés. Il est problématique que cette logique soit encore présente chez les juges en 2022, près d'une décennie après la publication de la loi du 11 février 2013. En effet, la loi stipule clairement que les travailleurs en séjour irrégulier ont droit à un « salaire équivalent à celui qu'il doit payer à un travailleur légalement employé dans une relation de travail comparable ». C'est à l'employeur de payer les impôts et les cotisations de sécurité sociale.

Dans un État de droit, les travailleurs devraient pouvoir faire valoir leurs droits indépendamment de leur situation de séjour. Les travailleurs sans papiers comme Khaled et Samir ne travaillent pas sans être déclarés parce qu'ils ne veulent pas payer d'impôts. Ils y sont contraints parce qu'ils ne peuvent pas faire autrement. Les seuls qui en tirent avantage sont les employeurs véreux qui profitent de la vulnérabilité de ces personnes. Khaled et Samir seront payés correctement pour le travail presté, comme tout un chacun.

La mission fondamentale de FAIRWORK Belgium reste inchangée : faire respecter et appliquer les droits du travail des travailleurs en situation de précarité et sans titre de séjour. En 2022, nous avons fait un certain nombre de nouveaux choix stratégiques avec un accompagnement externe. Avec l'aide de Strategies and leaders, nous avons développé un nouveau cadre stratégique. Nous avons élaboré une trajectoire qui devrait nous permettre d'avoir plus d'impact sur la réalité de nos clients au cours des deux prochaines années. Le cœur de notre action reste le même : nous aidons les travailleurs en situation de précarité et sans titre de séjour à faire valoir leurs droits. Nous identifions les problèmes auxquels nous sommes confrontés à cet égard. Nous élaborons des propositions pour résoudre ces problèmes et les soumettons aux responsables politiques concernés.

Nous faisons réellement évoluer le centre de notre attention. Nous devons plus souvent nous faire violence et refuser des dossiers lorsqu'il est clair dès le départ que les chances de succès sont faibles ou inexistantes. Parce que cela devrait nous donner la latitude de mieux étayer et suivre les dossiers des clients que nous acceptons.

Nous avons choisi de renforcer notre helpdesk à l'aide de bénévoles.

Nous voulons modifier notre approche du travail effectué sur le personnel domestique et donner une impulsion supplémentaire pour atteindre davantage de travailleurs domestiques dans d'autres villes, d'autres régions et d'autres sous-secteurs.

Nous voulons améliorer et élargir notre communication externe afin de sensibiliser à la réalité de notre marché du travail non déclaré et à la nécessité de s'attaquer aux problèmes.

De cette manière, nous visons à mettre la thématique à l'ordre du jour politique et à mettre en œuvre les adaptations nécessaires. Pour que les travailleurs en situation précaire ou sans titre de séjour voient leurs droits du travail respectés et puissent les faire valoir.

Le conseil d'administration de FAIRWORK Belgium a approuvé ce cadre stratégique.

FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU

Un vaste réseau d'assistants sociaux, d'avocats, de fonctionnaires, etc. reçoit des questions sur les droits du travail des travailleurs en séjour irrégulier. Nous proposons des formations pour partager avec eux les connaissances spécifiques que possède FAIRWORK Belgium. Ainsi, FAIRWORK Belgium a été invitée à participer à **10 sessions** de formation pour les travailleurs en séjour irrégulier, les universités, les hautes écoles, les travailleurs sociaux, les avocats ainsi que dans le cadre d'événements culturels. Outre ces formations, nous avons pu nous entretenir avec des chercheurs et des étudiants travaillant sur notre thème.

1. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAAL

PICUM a de nouveau été une valeur ajoutée pour le déploiement des connaissances de FAIRWORK Belgium en 2022. Nous avons ainsi pu participer à des séances d'information qui nous ont permis d'en apprendre davantage sur les systèmes de migration de main-d'œuvre en Finlande et en Irlande. En outre, au sein de l'UE, la directive sur le permis unique¹¹ est en cours de révision. C'est sur cette directive européenne que se base le permis combiné. Les adaptations de cette directive auront donc un impact direct sur la réalité des travailleurs migrants en Belgique. La Commission a présenté une proposition et, au sein du

Parlement européen, les commissions EMPL et LIBE ont débattu des modifications à apporter. Grâce à PICUM, nous avons pu transmettre notre expérience de la réalité belge au travail de lobbying concernant les ajustements possibles.

La participation à son Comité exécutif, à son Conseil d'administration et à son Assemblée générale a donc une grande valeur ajoutée pour FAIRWORK Belgium. Nous avons continué à participer activement à son groupe de travail sur les droits des travailleurs en situation précaire et sans titre de séjour.

¹¹ Directive [2011/98/EU](#) of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State

FAIRWORK BELGIUM S'ENGAGE DANS LE TRAVAIL POLITIQUE

Nous avons poursuivi notre lobbying avec le manuel « More FAIRWORK in Belgium » (Plus de travail équitable en Belgique), dans lequel nous avons rassemblé nos propositions politiques pour 2021. Nous portons ce manuel à l'attention des parlementaires, des partis politiques, des cabinets, etc.

Mais nous avons également pris trois autres mesures en 2022.

1. ÉTUDE SUR LES DROITS DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN FLANDRE

Les résultats de l'étude « Labour migration in Flanders and use of the single permit to address labourmarket shortages » (migration de la main-d'œuvre en Flandre et utilisation du permis unique pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre) ont été publiés en mai 2022¹². Une étude réalisée par le Interface Demography and Fundamental Rights Research Centre de la de Vrije Universiteit Brussel et menée par Amy Weatherburn, Elias Herman Kruithof et Christophe Vanroelen, à la demande de la CSC, le 11.11.11., ORBITvzw et FAIRWORK Belgium. L'enquête a mis en exergue le fait que le marché du travail flamand avait grand besoin de la migration de la main-d'œuvre. Elle a également montré que les travailleurs migrants sont

à la merci des caprices de l'employeur dans le cadre de la politique actuelle de migration de la main-d'œuvre. S'il tombe sur un employeur correct, ce qui, heureusement, est généralement le cas, le travailleur migrant peut contribuer pleinement à la société et jouir de ses droits. Cependant, s'il rencontre un employeur qui fait des économies de bouts de chandelles, il est rapidement victime d'exploitation économique.

¹² Weatherburn, Kruithof & Vanroelen (2022). [Labour migration in Flanders](#) and the use of the single permit to address labour market shortages. Interface Demography Working Paper No. 2022-01. Vakgroep SOCI, Vrije Universiteit Brussel.

L'étude a été reprise par le journal De Standaard.¹³ Elle a suscité un débat en séance plénière du parlement flamand.¹⁴ Au cours de ce débat, la ministre flamande de l'Emploi de l'époque, Hilde Crevits, a indiqué qu'elle souhaitait examiner s'il était possible d'organiser une courte formation « d'intégration civique » sur les droits du travail, entre autres, et que la dépendance stricte entre l'employeur et l'employé devait être examinée.

Dans la foulée, nous avons consulté - avec les partenaires de l'étude - les cabinets de la ministre flamande de l'Emploi de l'époque, Hilde Crevits (entre-temps Brouns), du secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration de l'époque, Sammy Mahdi (entre-temps de Moor), du ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, et du ministre fédéral du Travail, Pierre-Yves Dermagne. Outre les contacts politiques, le SERV nous a invités à expliquer l'étude.

Nous avons organisé le 12 octobre la journée d'étude « Pas de migration de main-d'œuvre sans protection des travailleurs » avec les partenaires de l'étude.

Les thèmes et les invités étaient :

- Setting the scene : La migration de la main-d'œuvre dans une perspective européenne et internationale
 - Rob de Lobel - Head of Labour Migration Unit à l'OIM Belgique/Luxembourg
 - Lieve Verboven - Directrice de l'OIT Bruxelles
 - Lilana Keith - Senior advocacy officer Labour rights and labour migration chez PICUM
 - Modération : Naima Charkoui - Directrice politique au 11.11.11
- Présentation de l'enquête de la VUB sur la migration de la main-d'œuvre en Flandre
 - Amy Weatherbrun - Professeur adjoint à la Vrije Universiteit Brussel, doctorante à l'Université Libre de Bruxelles.

- Discussion complémentaire : dossier Borealis
- Migration de la main-d'œuvre et protection des travailleurs en Flandre
 - Jan Briffaerts - Expert International Employment chez AGORIA
 - Stefaan Peirsman - Collaborateur migration à la CSC
 - Amy Weatherbrun - Doctorante à l'ULB
 - Jamila El Masbahi - Gouvernement flamand, Département de l'Emploi et de l'Économie Sociale
 - Modération : Flor Didden - Collaborateur politique Migration 11.11.11
- Discussion finale : perspectives d'avenir première conférence interministérielle sur la migration de travail
 - Tom Naegels : la migration de la main-d'œuvre hier et aujourd'hui
 - Koen Dewulf - Directeur Myria
 - Jan Knockaert - Coordinateur FAIRWORK Belgium
 - Modération : Didier Vanderslycke - Orbit vzw
- Allocution de clôture : Nicole de Moor, Secrétaire d'État à l'Asie et à la Migration

Dans son allocution de clôture, la Secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration est allée dans notre sens en plaidant pour que la période de recherche d'emploi après la fin du contrat avec le premier employeur soit prolongée et que la qualité du logement de ces travailleurs migrants soit mieux garantie.

FAIRWORK Belgium collaborera avec des partenaires francophones pour réaliser une étude similaire en 2023.

Si vous souhaitez en savoir plus, vous trouverez cette note sur notre site internet sous l'onglet « À propos de FAIRWORK », « propositions politiques ».¹⁵

2. CONFÉRENCE INTERMINISTÉRIELLE SUR L'ACTIVATION ET LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

Cette conférence a été annoncée et confirmée dans la récente déclaration de politique générale de la Secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration.¹⁶ L'ensemble des (16) secrétaires d'État et ministres fédéraux et régionaux compétents en matière de migration de main-d'œuvre sont invités à cette concertation.

Le groupe de travail migration et protection des travailleurs, dont font partie le 11.11.11, la CSC, la FGTB, la CGSLB, Beweging.net, Caritas International, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, ORBIT vzw (modérateur) et FAIRWORK Belgium, a pris l'initiative d'apporter sa contribution à cette conférence. Un large éventail de propositions a été élaboré sur la base de l'expérience des membres du groupe de travail, des recommandations de l'étude mentionnée ci-dessus et du manuel « Davantage de FAIRWORK en Belgique ».

3. L'ARRÊTÉ ROYAL CUMUL

Ce qu'on appelle l'AR cumul¹⁷ exige que les demandeurs de protection internationale (DPI) qui travaillent tout en séjournant dans un centre d'accueil, versent une partie supplémentaire de leur salaire au gouvernement. Dans le passé, ce principe n'avait qu'une application limitée. On ne savait pas qui travaille quand et où. La nouvelle politique prévoit un croisement automatisé avec les données des résidents et la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Cette transparence

devrait également permettre de concrétiser la nouvelle politique sur la retenue des salaires.

Si cette retenue se défend jusqu'à un certain point, le nouveau pourcentage que l'on veut prélever sur le salaire net est exorbitant. Nous avons été heureux d'apprendre que la Secrétaire d'État veut finalement réformer l'AR, mais nous restons toujours sur notre faim. Jusqu'à 60 % seraient encore déduits du salaire

¹³ De Standaard 10 mei 2022: [Ik zou hier geld verdienen. Het omgekeerde is waar: ik teer op giften.](#)

¹⁴ Séance plénière du Parlement flamand du 11 mai 2022 [questions d'actualité](#) sur l'exploitation des travailleurs migrants non européens en Flandre

¹⁵ 2021 [Davantage de FAIRWORK en Belgique](#)

¹⁶ 12 juillet 2022 [Déclaration de politique](#) Asile et migration page 8

¹⁷ [AR 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. MB 2 février 2011, 8992.

net - même après déduction des cotisations sociales et des impôts du salaire brut - et ce, en dehors d'une exonération socioprofessionnelle (ISP).

Ce montant n'est pas proportionné à la qualité de l'accueil proposé dans de nombreux centres, constitue une charge plus lourde que dans toute autre situation (ex. : personnel de maison logé à domicile, etc.), empêche toute épargne pour payer une garantie locative et... encourage le travail au noir. L'AR proposé prévoyait également l'obligation de quitter le réseau d'accueil dans le cas où les DPI travailleraient pendant une période plus longue. Avec un marché du logement en pleine effervescence, cette situation est évidemment problématique.

Nous nous sommes concertés à plusieurs reprises avec le cabinet concerné pour lui faire part de nos préoccupations et de nos remarques. Nous avons été déçus de constater qu'à la fin de l'année 2022, l'AR de 2011 était appliqué de manière plus stricte, ce qui a provoqué beaucoup d'inquiétude parmi les DPI en activité et dans le réseau d'accueil. Suite aux signaux émis par le réseau d'accueil et aux questions soulevées à plusieurs reprises par nos partenaires et nous, il a été décidé à la fin de l'année de réécrire l'AR. Nous espérons voir un AR en 2023 qui prenne en compte nos préoccupations.

4. COMMISSION TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

FAIRWORK Belgique a été invitée à faire une présentation à la Commission extraordinaire sur la traite des êtres humains et le trafic de migrants du Parlement fédéral¹⁸ le 14 novembre. FAIRWORK Belgium a notamment mis en lumière la situation des travailleurs qui sont effectivement victimes d'exploitation mais qui ne franchissent pas le seuil d'être soit reconnus

comme victimes de la traite des êtres humains, soit comme travailleurs pour lesquels la procédure de traite des êtres humains a été engagée mais qui ne fait l'objet d'aucune poursuite.¹⁹ Nous espérons retrouver les préoccupations que nous avons soulevées dans le rapport final de la commission prévu pour 2023.

FAIRWORK BELGIUM DANS LES MÉDIAS

L'une des missions de notre organisation est de communiquer correctement à la société la thématique à laquelle nous sommes confrontés. C'est la raison pour laquelle nous choisissons de nous adresser régulièrement aux médias ou de répondre à leurs questions. Comme nous l'avons déjà indiqué, un article a été publié dans De Standaard à la suite de l'étude sur le

marché du travail flamand. Nous avons participé à l'écriture d'un article dans De Gids op maatschappelijk gebied, avec l'auteur Hans Vandecandelaere sur l'économie du travail au noir et avons été interrogés par Radio 1-De Ochtend sur l'exploitation des travailleurs migrants.

¹⁸ [Commission extraordinaire](#) chargée d'évaluer la législation et la politique relatives à la traite des êtres humains et au trafic d'êtres humains

¹⁹ Audience du [14 novembre 2022](#) de la commission extraordinaire sur la traite des êtres humains et le trafic d'êtres humains

FAIRWORK BELGIUM : LES ENGRENAGES DE LA MACHINE

1. LES COLLABORATEURS, STAGIAIRES ET BÉNÉVOLES DE FAIRWORK BELGIUM

Jan Knockaert est le coordinateur de notre organisation depuis 12 ans. Omar García travaille sur le travail du personnel de maison depuis dix ans. Roxanne Delie est notre assistante juridique pour la troisième année consécutive et Pauline Mohimont, quant à elle, travaille en tant qu'assistante socio-juridique depuis 2 ans et s'est parfaitement intégrée malgré le télétravail. Pendant son congé de maternité au premier semestre de 2022, Isabelle Vermeyen est venue renforcer notre équipe. Isabelle s'est fait une place très rapidement et a veillé au bon fonctionnement du helpdesk. Nous tenons donc à la remercier pour son engagement et regrettons son départ.

FAIRWORK Belgium a pu compter sur Leila Raibati, qui a effectué son stage de deuxième année dans le cadre de sa formation en travail social à la Haute école Artevelde à Gand. Ce stage lui a permis de découvrir les violations des droits du travail sur le marché du travail non déclaré et la lutte pour que ces droits deviennent une réalité pour les travailleurs en situation précaire et sans titre de séjour.

Le projet FAIRWORK Belgium for domestic workers ne pourrait pas fonctionner sans ses bénévoles. Nous avons pu compter sur leur soutien lors de nos activités. C'est la raison pour laquelle nous voulons explicitement les mentionner ici et les mettre à l'honneur. Nous pouvons compter sur l'implication de Fanny Soyeur, Thalita Trindade, Sara Rodrigo, Laura Lodeiro et Geysse Costa. En 2022, nous avons dû dire au revoir à Sarah Opdenacker, qui a été bénévole pendant huit ans. Nous tenons donc à la remercier pour sa contribution à nos activités, elle sur qui nous avons toujours pu compter. Bien sûr, nous ne pouvons pas oublier notre professeur de français, Farouk Al-Hasbani, qui enseignait le dimanche après-midi.

2. LES ADMINISTRATEURS ET LES MEMBRES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le Conseil administration de FAIRWORK Belgium asbl s'est réuni cinq fois en 2022. Ce Conseil se compose de : Didier Vanderslycke (président), Sabine Craenen (vice-présidente), Daniël Alliet, Geert Matthys (membre du conseil d'administration et responsable du suivi du code de déontologie), Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré, Patricia (Pita) Van den Broeck et Philippe Vanden Broeck.

L'Assemblée générale s'est réunie deux fois en 2022, le 27 avril et le 23 novembre. Elle se compose des membres du Conseil d'administration et de Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Edward Bekaert et Miep Grouwels. L'Assemblée générale du 23 novembre a pu accueillir 5

nouveaux membres : Bob Brijs, Emmanuelle Vinois, Jasmien Vandersype, Katia Melis et Tom Holvoet.

Lors de cette réunion, nous avons également dit au revoir à Maria Arredondo, Iris Denolf et Godelieve Bockaert. Nous tenons à les remercier sincèrement tous les trois pour leurs années de dévouement et leur contribution à nos activités. Nous n'oublions pas non plus Godelieve Bockaert, mieux connue sous le nom de Meis, que nous voulons ici mettre à l'honneur, car elle a participé à la création de FAIRWORK Belgium il y a près de 20 ans. Nous la remercions pour l'attention qu'elle porte constamment aux travailleurs hispanophones.

3. FINANCES

FAIRWORK Belgium pourrait continuer à compter sur le soutien d'un certain nombre de partenaires particuliers et de dons pour poursuivre ses activités. Nous avons à nouveau reçu le soutien de Kune vzw, un fonds familial privé, le 11.11.11. et Welzijnzorg. Pour ce qui concerne notre action relative au personnel de maison, nous continuons également à être financés en tant que projet par le FS323.

FAIRWORK Belgium a été sélectionnée à nouveau en 2022 comme projet par Safe.Brussels de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce projet s'inscrit dans le cadre du Plan global de Sécurité et de Prévention. FAIRWORK Belgium a présenté un projet visant à contribuer à la

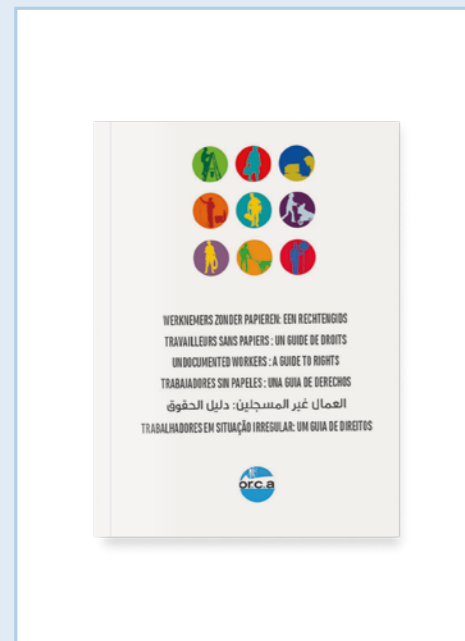
prévention de la traite des êtres humains. Fin 2022, Fedasil s'est engagée à nous donner des moyens pour informer les travailleurs sociaux et les collaborateurs du réseau d'accueil sur la manière d'aborder les droits du travail durant l'accueil.

Cependant, les moyens structurels font toujours défaut. Malgré le fait que de nombreux services fédéraux contactent FAIRWORK Belgium et fassent appel à nos services. Nous sommes bien sûr heureux de leur répondre et nous continuerons à le faire. Nous espérons toutefois que notre action recevra un jour une reconnaissance financière.

LES PUBLICATIONS ET LA FORMATION DE CADRE DE FAIRWORK BELGIUM

Cette partie vous fournit une vue d'ensemble des ouvrages de FAIRWORK Belgium, que vous pouvez commander à l'adresse suivante : info@fairworkbelgium.be. Si ces informations sont nouvelles pour vous-même ou vos collègues, ou si vous souhaitez plutôt recevoir une offre de formation sur mesure, n'hésitez pas à contacter FAIRWORK Belgium. Nous rechercherons avec vous comment satisfaire au mieux votre demande. Nous sélectionnerons aussi à vos côtés les aspects de cette thématique qui sont pertinents pour la formation de cadre de votre organisation, institution ou public.

Travailleurs sans papiers: un guide de droits



Notre plus célèbre publication est **Travailleurs sans papiers : un guide de droits**, rédigée en collaboration avec ACV-CSC, FGTB, CIRÉ et le Centre fédéral Migration, qui en est à sa troisième édition révisée. Ce guide de droits informe les travailleurs sans papiers de manière concrète sur leurs droits du travail et les actions qui s'offrent à eux pour les défendre. Cette brochure est donc aussi une source d'information fort utile pour les intervenants. Pour cette troisième édition, cet ouvrage est également disponible en arabe et portugais du Brésil.

En livret de poche édité en six langues (néerlandais, français, anglais, espagnol, arabe et portugais du Brésil) Prix : 1 € (frais de port inclus)

Nos Droits sur le Plat



Ce livre de cuisine contient 26 recettes uniques et délicieuses provenant des quatre coins du monde. Elles vous inspireront tout autant que les histoires des femmes qui les ont écrites. Des femmes fortes et courageuses qui ont décidé de quitter leur pays, à la recherche d'une vie meilleure, pour elles-mêmes et pour leurs familles.

Les femmes qui ont réalisé cet ouvrage vont non seulement vous initier aux recettes qu'elles ont plaisir à se préparer ou à préparer pour leurs employeurs, mais également à leurs droits en tant que travailleurs à part entière.

Nous vous invitons à découvrir un mélange exotique de plats savoureux et de tranches de vie exceptionnelles présenté par les auteurs de cet ouvrage. De véritables perles de la cuisine du monde trop peu connue en Belgique.

Deuxième édition - disponible en Néerlandais uniquement

Prix : €20 (frais de port non inclus)

EN CONCLUSION

L'Assemblée générale de FAIRWORK Belgium, qui a été renforcée et élargie en fin d'année 2022, a approuvé ce rapport annuel. Nous sommes satisfaits du travail accompli, tout en attendant avec impatience le jour où le gouvernement fédéral apportera un financement structurel, mais aussi un financement initial. L'exploitation économique doit être combattue sur plusieurs fronts. Les demandeurs d'aide qui nous contactent ne représentent qu'une fraction des victimes d'exploitation. Nous avons quelque chose à leur offrir, mais l'inverse est certainement vrai aussi. Plus nous aurons de contacts avec eux, plus nous pourrons comprendre les techniques de fraude des employeurs malhonnêtes. Plus nous renforcerons la protection des travailleurs et plus nous serons à même de poursuivre en justice les employeurs qui enfreignent la loi. De cette manière, nous rendons justice aux travailleurs et nous fournissons des revenus supplémentaires au gouvernement. Reconnaître et subsidier FAIRWORK Belgium est un retour sur investissement.

Avec le soutien de :





FAIRWORK
Belgium

© FAIRWORK Belgium a.s.b.l. - 2023

FAIRWORK Belgium a.s.b.l.

Rue Gaucheret 164

1030 Bruxelles

T +32 2 274 14 31

www.fairworkbelgium.be