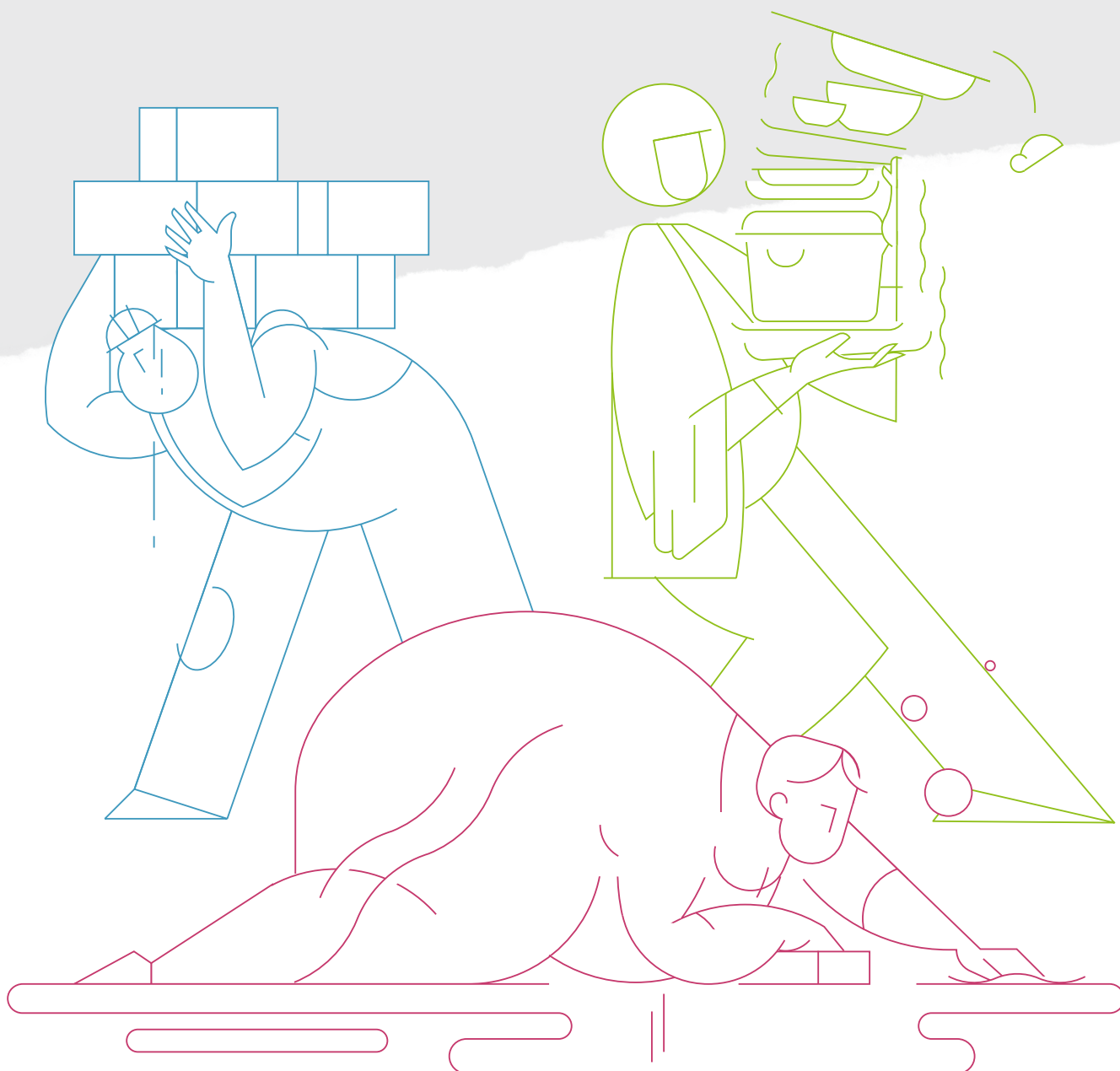




# TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

RAPPORT ANNUEL 2025





**Avec le soutien de:**



### **Liste des abréviations utilisées**

**Fedasil:** Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile

**Fedris:** Agence fédérale des risques professionnels

**N =:** indique le nombre total de données sur lesquelles le graphique est basé

**CLS:** Contrôle des Lois Sociales

**DPI:** Demandeurs de Protection Internationale

**PICUM:** Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants

**ONSS:** Office national de sécurité sociale

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

# INTRODUCTION

Chère lectrice, cher lecteur, deux choix s'offrent à vous. Lire la synthèse de l'activité annuelle. Ou lire le rapport annuel complet. Dans les deux cas, il y aura de quoi être étonné. Fraude sociale, exploitation économique, accidents du travail aux issues très différentes, lenteur des procédures, kafkaïsme inédit, vols de salaire en nombre... mais aussi des résultats.

Des résultats pour les travailleurs justiciables sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire. FAIRWORK Belgium en a fait son cheval de bataille : faire valoir les droits du travail pour les travailleurs qui ne veulent plus être exploités ou qui ne bénéficient d'aucune aide lorsqu'ils sont victimes d'un accident sur leur lieu de travail ou sur le trajet domicile-travail. Tous les secteurs économiques, en ce compris le travail domestique, sont concernés. FAIRWORK vise également à empêcher les employeurs malhonnêtes de perpétuer leurs pratiques de concurrence déloyale et de contribuer à l'appauvrissement de l'État de droit.

Une dernière chose. FAIRWORK Belgium est avant tout connue comme un service d'accompagnement efficace. Et à raison. Mais, au-delà de ça, c'est un point d'ancrage pour un groupe de travailleurs particulièrement isolés. Si nous y prêtons attention, c'est parce que l'isolement les place dans une position d'autant plus vulnérable.

Merci de prendre le temps de lire notre rapport 2025.

# TABLE DE MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>SYNTHÈSE QU'A FAIT FAIRWORK BELGIUM EN 2025</b> .....	<b>6</b>
<b>LE GUICHET SÉCURISÉ DE FAIRWORK BELGIUM</b> .....	<b>9</b>
Le profil des personnes en quête d'assistance .....	10
<b>LE SOLIDARITY AND SUPPORT PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS AND AU PAIRS</b> .....	<b>18</b>
1. Guichet sécurisé .....	19
2. Activités dominicales .....	29
3. Participants aux activités dominicales en 2025 .....	40
4. Sensibilisation .....	43
5. Enquête sur le marché du travail du travail domestique en Belgique .....	45
6. Podcast Institut pour l'égalité des femmes et des hommes .....	46
<b>ANALYSE DES PHÉNOMÈNES</b> .....	<b>47</b>
1. Fraude à l'identité et droits du travail .....	47
2. Permis unique: le système de migration économique continue d'être détourné .....	51
3. Un nouveau régime de contribution pour les demandeurs de protection internationale qui travaillent .....	56
4. Quand une entreprise fait faillite .....	59
5. Accidents du travail et maladies professionnelles .....	66
6. Jurisprudence dans les dossiers gérés par FAIRWORK Belgium en 2025 .....	73

<b>FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU .....</b>	<b>75</b>
1. Une nouvelle stratégie de communication .....	75
2. Le site internet de FAIRWORK Belgium .....	76
3. À la une.....	77
4. L'impact préjudiciable du manque de fonds .....	77
5. Formation 'Droits du travail : Demandeurs de Protection Internationale' .....	78
6. Notre partenariat international .....	79
7. FAIRWORK Belgium s'engage dans le travail politique .....	80
<b>FAIRWORK BELGIUM:LES ROUAGES DE LA MACHINE .....</b>	<b>81</b>
1. Les collaborateurs, stagiaires et bénévoles de FAIRWORK Belgium.....	81
2. Les administrateurs et les membres de l'Assemblée générale .....	82
<b>FINANCES .....</b>	<b>83</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>84</b>

# SYNTHÈSE QU'A FAIT FAIRWORK BELGIUM EN 2025

Chaque jour, des travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire viennent frapper à notre porte. Ils travaillent en marge de toute existence administrative : pas de contrat, pas de déclaration, pas de protection. Nous les accompagnons. Ce rapport présente ce que nous avons accompli en 2025, ainsi que les problèmes structurels clés que nous avons rencontrés.



## **1 142 demandes d'aide, et le compteur continue de tourner**

En 2025, pas moins de 1 142 demandes ont été introduites via notre ligne téléphonique gratuite, WhatsApp, e-mail et nos réseaux sociaux : c'est 47 % de plus que l'année précédente, et un nouveau record. Derrière ce chiffre se cachent des travailleurs originaires de 92 pays, actifs dans la construction, l'Horeca, le nettoyage et le travail domestique. Leurs demandes concernent le vol de salaire (236 dossiers), la possibilité de travailler légalement (171), des problèmes liés à une situation d'emploi légale (122) et des accidents du travail (34). Nous avons soutenu 55 plaintes et suivons actuellement 325 dossiers, le plus ancien remontant à 2011.



## **Quinze ans de solidarité avec le personnel domestique et les au pair**

Notre projet de solidarité et de soutien, qui a fêté ses 15 ans cette année, est devenu ce que nous appelons avec fierté le Solidarity and Support Project for Domestic Workers and Au Pairs. Grâce à notre guichet sécurisé, nous avons traité 175 dossiers. Les au pair constituent désormais notre groupe majoritaire : 89 dossiers suivis individuellement et 119 au pair touchés via des activités ou des contacts numériques. Nous sommes la seule organisation en Belgique à leur offrir un accompagnement sociojuridique.

Chaque dimanche, nous sommes présents à Bruxelles, à Anvers ou à Liège, pour créer des moments de rencontre, d'information et de connexion. En 2025, nous avons accueilli 220 participants originaires de plus de 30 pays. Nous nous réjouissons également du lancement en 2025 d'une vaste étude de l'HIVA (KU Leuven) sur le travail domestique en Belgique, une initiative que nous avons contribué à porter auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui en a assuré le financement.



### La réalité du terrain : six phénomènes à relever

Nos dossiers sont plus que des récits personnels. Ce sont des symptômes de problèmes structurels. Voici les six thématiques que nous avons documentées et analysées en 2025 :

- **Fraude à l'identité** : les travailleurs qui travaillent sous une identité empruntée ne sont pas des criminels. Ce sont les victimes d'un système d'exploitation. En analysant deux jugements récents, il apparaît que les juges en font des interprétations différentes. Nous plaçons pour une circulaire claire du Collège des procureurs généraux : le travailleur doit être reconnu comme victime, les salaires

indûment prélevés doivent être récupérés au profit du travailleur et les droits à la sécurité sociale doivent être transférés.

- **Abus du permis unique** : nous constatons l'émergence d'un phénomène alarmant. Les employeurs demandent un permis unique, attirent le travailleur en Belgique, parfois après le paiement de milliers d'euros, pour finalement ne jamais le mettre au travail. Conséquences : perte du droit de séjour, absence de revenus, dettes écrasantes. Les travailleurs doivent, dès le départ, avoir accès à leur dossier et être correctement informés de leurs droits.
- **Régime de contribution pour les demandeurs de protection internationale qui travaillent** : les personnes séjournant dans un centre d'accueil et disposant d'un revenu de travail doivent reverser une partie de leur salaire. En pratique, cela s'avère parfois problématique. Les données de l'ONSS ne sont pas toujours exactes, les régularisations du salaire après contrôles entraînent une forte augmentation des contributions et le degré de précarité des demandeurs est structurellement minimisé. Ce système mérite une révision en profondeur.

- **Faillite** : les travailleurs sans droit de séjour sont légalement éligibles à une intervention du Fonds de fermeture des entreprises. Mais, dans la réalité, ils se retrouvent dans une impasse. Le FFE attend la régularisation de l'ONSS. L'ONSS attend le paiement des cotisations ONSS. Les curateurs ne réagissent pas. Le droit existe sur papier mais, pour beaucoup, il est inaccessible.
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : 34 dossiers en 2025 avec, pour la première fois, des maladies professionnelles. Nos efforts portent leurs fruits : l'Auditorat du Travail du Brabant wallon applique automatiquement la régularisation ONSS en cas d'accidents graves, FEDRIS a trouvé une solution pour que les personnes sans droit de séjour puissent recevoir leur indemnisation et la Cour du Travail d'Anvers a confirmé, le 8 juillet 2025, que le CPAS est tenu de fournir une aide médicale urgente tant qu'il n'y a pas d'intervention de l'assurance accidents du travail.
- **Jurisprudence** : 11 décisions dans des dossiers que nous avons accompagnés. Dans quatre affaires salariales, les employeurs ont également été condamnés pour traite d'êtres humains. L'Auditorat du Travail poursuit de plus en plus ces dossiers ; une évolution positive que nous saluons.

### **Former, communiquer, influencer**

Nous avons organisé 11 formations sur les droits du travail pour 152 collaborateurs du réseau d'accueil de Fedasil. Notre site web a touché plus de 39 000 utilisateurs dans 6 langues. Nous avons publié une tribune dans le quotidien De Morgen et sommes intervenus dans De Standaard, Terzake et Pano. Nous avons mené des consultations avec quatre cabinets, à savoir Travail, Lutte contre la fraude sociale, Migration et le ministre flamand du Travail, et présenté nos recommandations concernant les au pair, la migration de la main-d'œuvre et la protection des travailleurs dans une position vulnérable.

### **Fonctionnement robuste, financement fragile**

En 2025, nous avons atteint un effectif record. Parallèlement, cette année a douloureusement mis en évidence la vulnérabilité financière de notre organisation. Faut de moyens structurels, nous avons dû remercié deux collaborateurs fin 2025. Nous entamons 2026 dans l'incertitude, mais non sans détermination. Les personnes qui ont besoin de nous ne peuvent pas attendre.

## LE GUICHET SÉCURISÉ DE FAIRWORK BELGIUM

Les travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire peuvent joindre le helpdesk général ou guichet sécurisé de FAIRWORK Belgium par téléphone gratuitement au 0800/12019. Ce numéro est joignable pendant les permanences, le lundi et le mercredi de 9h00 à 13h00 et le jeudi de 13h00 à 16h00. Les assistants sociaux et les autres personnes peuvent nous joindre au numéro suivant : 02/274 14 31. Outre la permanence téléphonique, nous sommes également joignables par e-mail, Facebook, TikTok, Instagram et WhatsApp.

En 2025, le nombre de demandes d'aide a sensiblement augmenté. Ces demandes d'aide portent aussi bien sur des dossiers complexes que sur des questions simples concernant l'emploi.

Grâce à une augmentation provisoire de notre budget, nous avons pu élargir temporairement nos activités. Nous avons repensé collectivement la répartition des fonctions. En 2024, l'équipe du helpdesk comptait un responsable sociojuridique et un juriste. En 2025, nous avons fusionné ces rôles en une seule fonction de responsable sociojuridique. Depuis le second semestre 2025, quatre personnes occupent ce poste.

## 1. LE PROFIL DES PERSONNES EN QUÊTE D'ASSISTANCE

En 2025, notre helpdesk a reçu **1 142 demandes d'aide**, soit une **augmentation de 47%** par rapport à 2024. Une fois encore un chiffre record. Les demandeurs d'aide sont principalement les (anciens) travailleurs (70 %), leur famille ou des connaissances (8 %) ou les assistants sociaux (16 %). Parmi les demandeurs d'aide dont nous avons pu recueillir les données, **417 étaient des hommes et 312 des femmes. Soit, respectivement, 60% et 40%.**

Même en renforçant l'effectif du helpdesk surchargé, la forte hausse des demandes d'aide ne nous a pas permis d'assouplir nos critères de sélection. Nous n'avons pas suivi de près les demandes d'aide concernant des emplois de courte durée ou des vols de salaire dont le montant n'excède pas un mois de salaire. En revanche, nous fournissons aux demandeurs d'aide les informations nécessaires pour qu'ils puissent déposer une plainte auprès des services d'inspection compétents. Nous avons appliqué ces critères d'exclusion dans 74 dossiers en 2025.

Nous comptabilisons les demandes d'aide individuelles plutôt que sur le nombre total de demandes d'aide. Nous ne faisons pas d'enregistrement distinct pour chaque demande d'aide émanant d'une même personne ou la concernant. Ce n'est que lorsqu'un demandeur d'aide nous fait part d'une question ou d'un problème concernant un nouvel employeur que nous l'incluons dans notre enregistrement en tant que nouvelle demande d'aide. Par conséquent, contrairement à l'enregistrement dans d'autres organisations, le nombre réel de moments de contact est nettement plus élevé. Cela signifie qu'une même personne peut nous contacter plusieurs fois, sans que chaque contact soit enregistré séparément. Au cours de l'année 2025, nous avons repensé notre méthode d'enregistrement. Les dossiers pour lesquels nous pouvons résoudre ou orienter la demande d'aide dès le premier contact, sans besoin d'un suivi ultérieur, sont désormais enregistrés comme « contact unique ». Nous avons appliqué cette méthode tout au long de l'année, mais ce n'est qu'à partir de 2026 que nous disposerons d'une vision globale. En 2025, nous avons enregistré 238 des 1 142 demandes d'aide comme contacts uniques.

Les travailleurs qui nous ont contactés sont **originaires de 92 pays**. Les pays en majorité sont le Maroc (162) et le Brésil (66), suivis par la Colombie (24) et les Philippines (24). L'explication derrière la multiplication par trois du nombre de demandeurs d'aide de nationalité marocaine ? Nous n'en savons rien.

Comme les années précédentes, nous nous positionnons comme un point de contact pour les Belges (49) rencontrant des problèmes avec leur employeur. Ils constituent ainsi la troisième nationalité de notre liste. Les raisons en sont la disponibilité des informations sur notre site web, l'accessibilité limitée des syndicats et le manque de connaissance des compétences des services publics. Nous n'assurons pas le suivi de ces dossiers et redirigeons les demandeurs d'aide vers les services pouvant défendre leurs intérêts.

Les secteurs dans lesquels nos demandeurs d'aide étaient employés restent principalement **le travail domestique, la construction, l'Horeca et le nettoyage**. Au total, les travailleurs concernés étaient actifs dans au moins **45 secteurs différents**. L'augmentation du nombre de demandes d'aide introduites par des au pair est particulièrement frappante. Nous avons reçu 58 demandes d'au pair en 2024, contre 94 en 2025. Cela s'explique par l'augmentation du nombre d'au pair

en activité en Belgique en 2025. Cependant, cela ne reflète pas la hausse du nombre de demandes d'aide. Le secteur de l'agriculture et de l'horticulture se démarque également. Avant 2025, nous étions rarement en contact avec des travailleurs de ce secteur. L'augmentation du nombre de demandes émanant de demandeurs de protection internationale (DPI) conduit à une visibilité accrue de ce secteur.

En 2025, FAIRWORK Belgium a soutenu **55 plaintes de travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire**. Vingt-neuf travailleurs ont déposé leur plainte directement auprès de l'Auditorat du Travail, vingt-cinq auprès de différents services d'inspection du travail et un auprès du parquet. Et ce en bénéficiant généralement de notre accompagnement. Dans quatorze dossiers, le travailleur avait déjà déposé une plainte auprès de l'inspection avant de nous contacter.

À Bruxelles, à la demande du service d'inspection Contrôle des Lois Sociales (CLS), nous soumettons désormais les plaintes auprès de l'Auditorat du Travail de Bruxelles, et non plus auprès de l'inspection. Dans les autres régions, nous soumettons toujours les plaintes auprès du CLS en premier lieu.

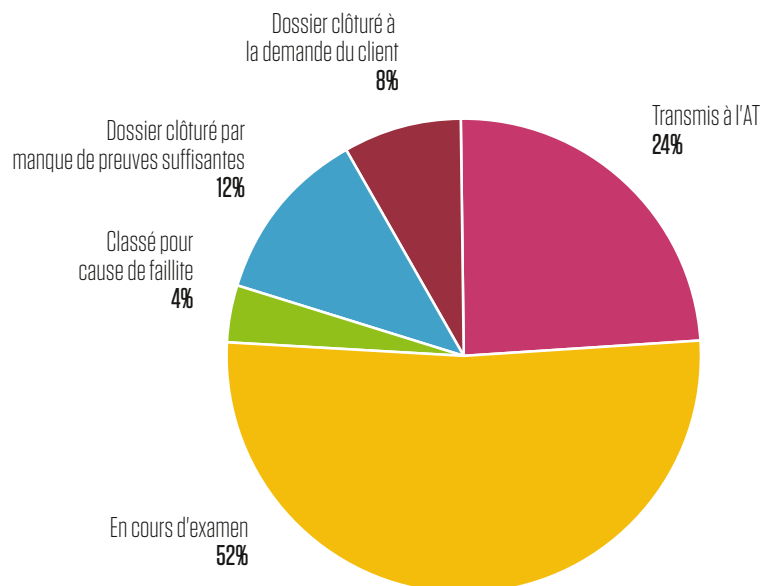
Vue d'ensemble :

- Nous avons soumis deux plaintes à l'inspection régionale. Un dossier concerne un.e jeune au pair qui n'était pas enregistré.e comme tel et n'a donc pas perçu le salaire adéquat. L'autre dossier concerne un DPI travaillant dans le secteur du nettoyage. L'employeur lui a fait accomplir des tâches qui ne relèvent pas du régime des titres-services, tout en le payant avec des titres-services. Ce sont les inspections régionales qui ont une compétence spécifique pour ces secteurs.
- Nous avons soumis quatre plaintes à l'inspection de l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Un dossier a été ouvert à la suite d'un contrôle sur le lieu de travail par l'ONSS, au cours duquel le travailleur concerné a été identifié. Dans les trois autres dossiers, le travailleur avait d'abord déposé lui-même une plainte auprès de l'ONSS avant de se tourner vers nous.
- Nous avons soumis dix-neuf plaintes pour vol de salaire auprès du service d'inspection Contrôle des Lois Sociales (CLS). Ce service veille au respect des droits du travail et au paiement correct des salaires. Pour FAIRWORK Belgium, le CSL est donc le partenaire logique pour les plaintes concernant des vols de salaire.
- Nous avons soumis vingt-neuf plaintes directement auprès de l'Auditorat du Travail.
  - Neuf dossiers concernent des vols de salaire dans la Région de Bruxelles-Capitale.
  - Sept plaintes concernaient un accident du travail non déclaré.
  - Dans les treize autres dossiers, nous avons soumis une plainte directement auprès de l'Auditorat du Travail en raison de la complexité du dossier. Travail avec usurpation d'identité, faux travail indépendant, un employeur que nous connaissons déjà par d'autres dossiers ou un montage combinant plusieurs statuts.

- À l'exception d'une plainte classée sans suite par l'Auditorat du Travail, toutes les autres plaintes que nous y avons déposées sont toujours en cours.

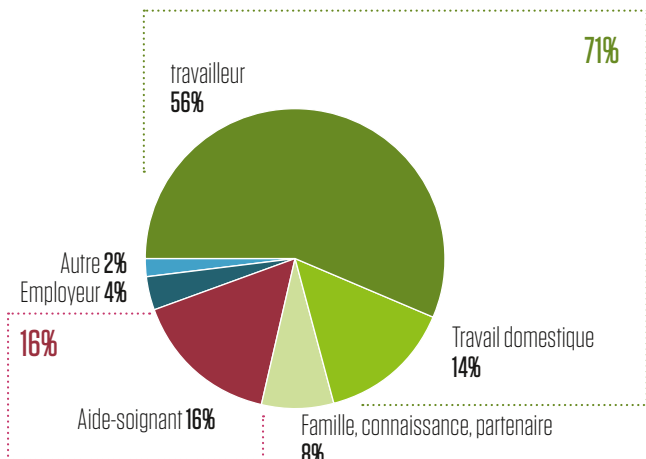
Le traitement prend souvent plusieurs années. Par conséquent, **FAIRWORK Belgium suit actuellement 325 dossiers**, dont ceux ouverts en 2025. Le dossier le plus ancien a été ouvert en 2011.

#### GRAPHIQUE: SUIVI D'UNE PLAINTE PAR L'INSPECTION



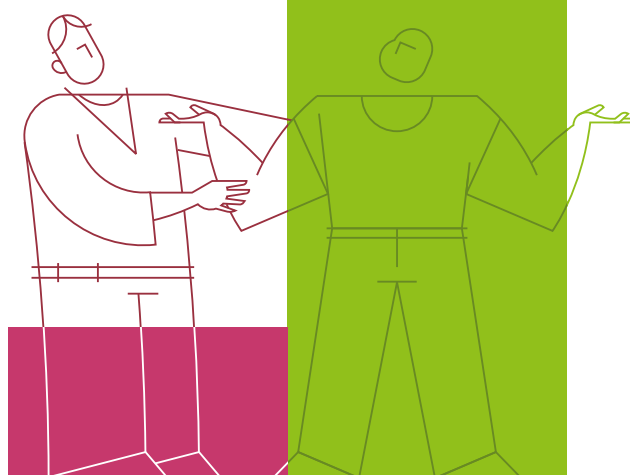
# IDENTITÉ DES DEMANDEURS D'AIDE

IDENTITÉ DES DEMANDEURS D'AIDE (N=985)

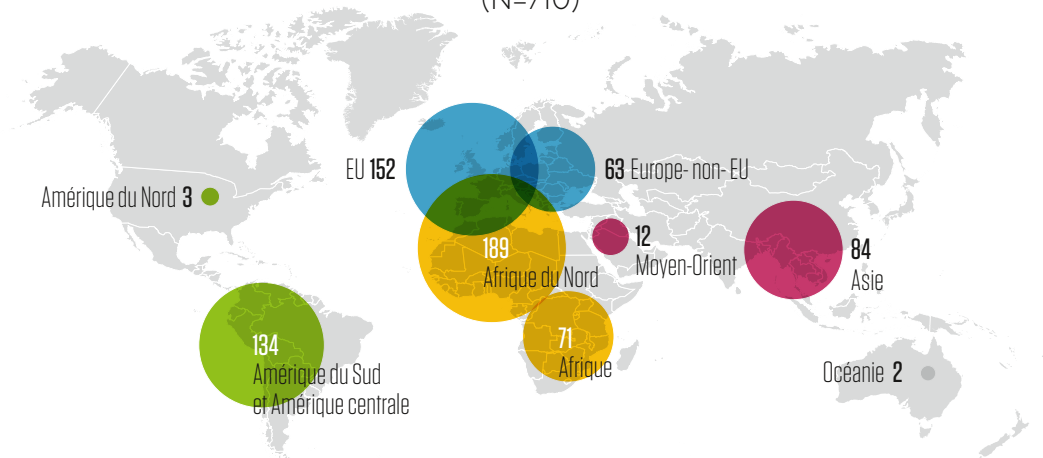


**16%**  
ASSISTANT SOCIALE

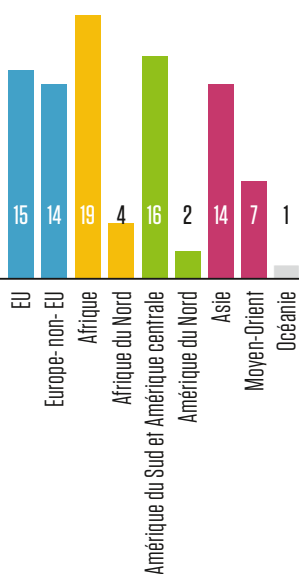
**71%**  
TRAVAILLEUR



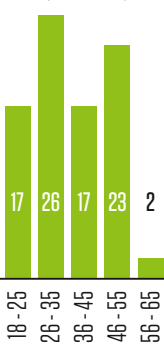
ORIGINE DES TRAVAILLEURS (N=710)



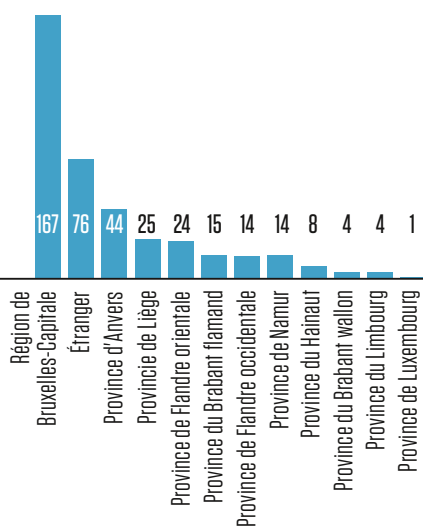
NOMBRE DE PAYS (N=92)



ÂGE (N=85)



DOMICILE (N=396)

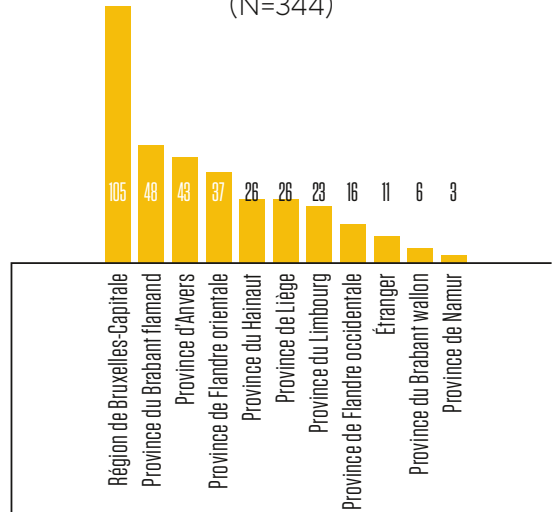


# EMPLOI

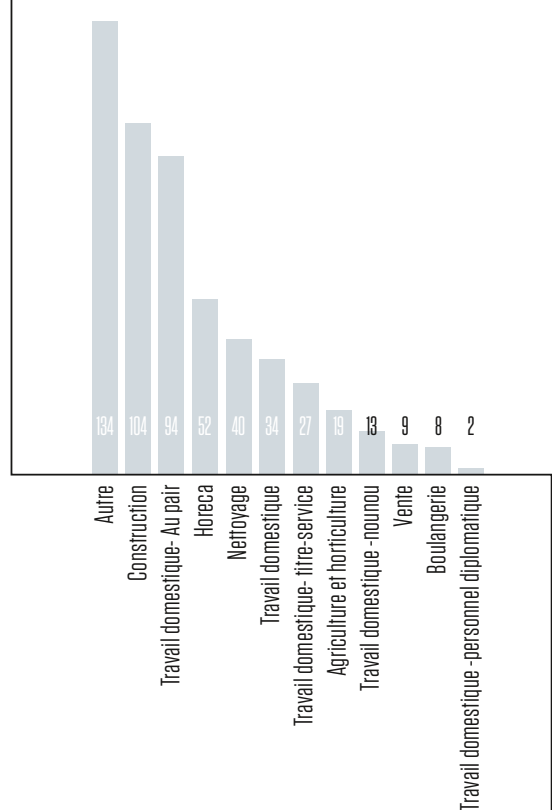
Le top 4 des secteurs d'emploi ne change pas :  
**le Travail domestique,**  
**le bâtiment, le**  
**nettoyage et l'horeca.**



LIEU DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS (N=344)



SECTEUR D'EMPLOI (N=536)



# DEMANDES D'AIDE

## OBJET DE LA DEMANDE D'AIDE (N=1102)

Vol de salaire	<b>236</b>
Possibilité de travailler légalement	<b>171</b>
Autre	<b>151</b>
Problèmes liés à une situation d'emploi légale	<b>122</b>
Demande générale sur les droits	<b>109</b>
Problèmes administratifs liés au permis de travail	<b>48</b>
Licenciement	<b>40</b>
Questions relatives au travail en tant qu'indépendant	<b>36</b>
Accident du travail	<b>34</b>
Problèmes liés aux faux indépendants	<b>33</b>
Demande de travail	<b>29</b>
Question imprécise	<b>27</b>
Contrôles par la police et le service d'inspection	<b>23</b>
Détachement	<b>16</b>
Droits en matière de sécurité sociale	<b>9</b>
Traite des êtres humains	<b>6</b>
Travail déclaré sans papiers	<b>3</b>
Infraction non spécifiée	<b>3</b>
Problèmes de régularisation	<b>2</b>
Faux papiers	<b>2</b>
Inscription comme demandeur d'emploi	<b>1</b>
Adhésion à un syndicat	<b>1</b>

## TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'AIDE (N=1115)

Informations fournies	<b>466</b>
Redirigé	<b>265</b>
Le client met fin au dossier	<b>77</b>
Critères d'exclusion	<b>80</b>
En cours de traitement	<b>68</b>
Le client n'est plus joignable	<b>56</b>
Dépôt de plainte	<b>51</b>
Le client est sur liste d'attente mais ne contacte personne	<b>23</b>
L'employeur paie après notre intervention	<b>10</b>
Traite des êtres humains	<b>6</b>
Le client ne vient pas aux rendez-vous	<b>6</b>
Médiation/suivi	<b>4</b>
Médiation syndicat	<b>3</b>

Le thème « Autre » du graphique "objet de la demande d'aide" couvre un large éventail de demandes d'aide, dont beaucoup ne relèvent pas de notre expertise spécifique. Les travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire nous posent des questions sur les soins de santé, l'accès à l'éducation, les problèmes liés aux services bancaires et la possibilité de faire du bénévolat. Les questions des employeurs cherchant à mieux comprendre la complexité du système de migration de main-d'œuvre font également partie de ce volet. Lorsque la question ne relève pas de notre expertise, nous orientons les demandeurs d'aide vers des services spécialisés qui sont mieux à même de répondre à leurs besoins spécifiques. Grâce à cette approche, nous offrons un soutien pertinent et efficace aux personnes qui nous sollicitent.

Il n'est pas surprenant que le helpdesk de FAIRWORK Belgium reçoive des questions concernant des situations qui seront ultérieurement qualifiées de traite d'êtres humains. Dans les cas d'exploitation économique grave - avec indications de traite d'êtres humains - nous contactons, avec l'accord de la personne concernée, l'un des centres spécialisés : PAG-ASA, Payoke ou Sürya. Déterminer si une situation satisfait aux conditions en matière de traite d'êtres humains n'est pas simple. Une fois le dossier soumis par un centre spécialisé auprès de l'Auditorat du Travail, ce dernier l'examine et décide s'il est considéré comme un cas de traite d'êtres humains. Le cas échéant, l'un des centres en assure la prise en charge. Cette année, ce fut le cas pour six dossiers. FAIRWORK Belgium a pris en charge tous les autres dossiers.

# LE SOLIDARITY AND SUPPORT PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS AND AU PAIRS

Ce projet de FAIRWORK Belgium a soufflé ses 15 bougies. Jusqu'à cette année, il était connu comme le projet d'autonomisation de FAIRWORK Belgium pour les travailleurs domestiques. Au fil des années, nous avons constaté que les termes « autonomisation » ou « empowerment » ne reflétaient plus pleinement notre pratique. Ils peuvent avoir une connotation paternaliste, comme s'il fallait « donner » du poids et des compétences aux travailleuses, alors qu'elles les possèdent déjà mais qu'elles se heurtent à des obstacles structurels pour faire valoir leurs droits. FAIRWORK Belgium s'attache à offrir un soutien sociojuridique, à créer des espaces de rencontre, à renforcer la solidarité et à accompagner le personnel domestique et les au pair pour améliorer leurs droits et leur situation.

C'est pourquoi nous avons décidé de renommer le projet Solidarity and Support Project FAIRWORK Belgium for Domestic Workers and Au Pairs. Nous n'avons pas seulement ajouté le terme au pair parce que ces travailleurs participent activement à nos activités et à nos initiatives de sensibilisation depuis des années, mais également parce qu'ils constituent désormais l'un des groupes majoritaires de notre projet et du secteur domestique. Ils représentent une nouvelle forme de travail informel en Belgique. Vous trouverez une analyse approfondie de ce phénomène et de ses implications plus loin dans ce rapport.

Le nouvel intitulé reflète davantage notre approche actuelle : solidarité, soutien sociojuridique, reconnaissance du travail digne, la création conjointe d'une communauté et un espace sécurisé et inclusif pour tous les participants.

Notre projet de solidarité et de soutien s'articule autour de deux grands volets :

- Un guichet sécurisé en semaine, où nous offrons un soutien sociojuridique individuel aux travailleurs domestiques et au pair.
- Des activités de groupe le dimanche, avec des séances d'information, des ateliers, des visites et des activités socioculturelles pour nos groupes cibles.

Le projet se concentre sur deux groupes cibles :

- Le personnel domestique, au sens strict du terme. Ce groupe englobe à la fois les ressortissants de pays tiers sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire et les citoyens de l'Union européenne travaillant sous différents statuts d'emploi dans le secteur domestique en Belgique. Il s'agit notamment des travailleurs domestiques privés, des nounous, des baby-sitters et des travailleurs employés via le système des titres-services.
- Les au pair, principalement originaires de pays hors UE, mais aussi des citoyens de l'Union européenne. D'un point de vue purement juridique, ces profils ne sont pas considérés comme des travailleurs domestiques. En pratique, ils effectuent cependant les mêmes tâches que les travailleurs domestiques privés, mais sans la reconnaissance officielle ni la protection sous-jacente.

## 1. GUICHET SÉCURISÉ

Comme notre helpdesk général, le guichet sécurisé pour les travailleurs domestiques informe ces travailleurs et les jeunes au pair de leurs droits en matière de travail, quel que soit leur statut de séjour. Ils peuvent nous poser toutes leurs questions et, s'ils le souhaitent, nous les aidons à soumettre une plainte auprès des services d'inspection du travail compétents. Nous leur expliquons que tous les travailleurs, même ceux sans droit de séjour, ont droit à des conditions de travail correctes, telles que stipulées dans la commission paritaire applicable, y compris le salaire minimum et l'assurance contre les accidents de travail. Cela s'applique également aux situations dans lesquelles les au pair sont contraints de travailler plus longtemps que la limite autorisée ou d'effectuer des tâches qui ne relèvent pas de leurs fonctions.

Le guichet est joignable par téléphone, par e-mail et sur les réseaux sociaux. Presque toutes les demandes de questions et de soutien nous parviennent via WhatsApp, y compris de la part d'employeurs à la recherche d'informations. Les demandeurs d'aide nous envoient des preuves de leur travail par WhatsApp. Cela permet une communication efficace et pratique.

La communication numérique a de nombreux avantages. Quand nous recevons un message dans une autre langue, nous pouvons formuler rapidement une réponse dans la langue du client grâce à des outils de traduction en ligne. De cette façon, le premier contact se fait sans accroc. De plus, WhatsApp permet un

contact discret avec des personnes travaillant dans des environnements isolés, comme les travailleurs domestiques privés logés à domicile et les au pair, ce qui nous permet de leur fournir des informations générales sur leurs droits sans que l'employeur le sache immédiatement.

Nous recevons également des questions de clients sur Facebook, Instagram et TikTok. Afin d'éviter que des questions restent sans réponse et pour garder une vision d'ensemble, nous renvoyons toujours les messages reçus sur ces canaux sur notre adresse e-mail ou à notre numéro WhatsApp officiel. Ainsi, nous pouvons assurer le suivi systématique de toutes les questions entrantes et y apporter la réponse adéquate.

Lorsque nous recevons une question très complexe à laquelle il est difficile de répondre via le chat, nous essayons de joindre la personne concernée par téléphone. Si elle souhaite obtenir des informations plus approfondies sur ses droits en vue d'introduire une plainte, nous l'invitons à prendre rendez-vous dans nos bureaux. Lorsqu'une personne vivant dans un environnement fortement isolé nous contacte, nous essayons de lui prodiguer discrètement un maximum de conseils via le chat ou par téléphone. Dans ces cas de figure, au-delà de la fourniture de conseils en matière de droits du travail, nous tentons aussi d'évaluer si la situation pourrait relever de la traite d'êtres humains. Le cas échéant, nous orientons la personne concernée vers des organisations spécialisées.

En 2025, nous avons traité un total de 175 dossiers. Voici un aperçu des questions les plus fréquentes par statut d'emploi:

### **A) Travailleurs domestiques privés**

Le statut des travailleurs domestiques privés (Commission paritaire 323) s'applique aux travailleurs (avec ou sans droit de séjour) ayant une relation de travail privée avec un employeur. Ce statut est divisé en trois sous-catégories : travailleur domestique privé – nettoyage, travailleur domestique privé – entretien ménager et travailleur domestique privé – garde d'enfant (nounou/baby-sitter).

Lorsqu'une travailleuse sans droit de séjour ou non déclarée contacte notre guichet sécurisé pour s'informer sur ses droits, nous lui donnons des informations sur les conditions de travail applicables au sein de cette commission paritaire. Lorsque la personne concernée souhaite déposer une plainte auprès de l'inspection du travail, celle-ci est rédigée dans le but de récupérer les arriérés de salaire conformément aux barèmes officiels applicables dans ce statut.

Sur le terrain, nous constatons que les personnes sans droit de séjour constituent la majorité des travailleurs relevant de ce statut. Dans la catégorie garde d'enfant, le profil est toutefois plus diversifié. Outre les travailleurs migrants sans droit de séjour, on y retrouve également énormément d'étudiants. Dans ce dernier cas, les anciens au pair et leurs anciennes familles d'accueil font souvent des arrangements.

Au terme de leur année au pair, certains choisissent de changer de statut et de demander un droit de séjour en tant qu'étudiant. Souvent, ils concluent un accord avec leur famille d'accueil, qui se porte garante financièrement afin de permettre l'approbation du séjour étudiant. L'ancien au pair (désormais étudiant) continue alors à vivre au sein du foyer et il est attendu de lui, en contrepartie, qu'il poursuive son travail domestique, principalement en assurant la garde des enfants.

En pratique, l'étudiant reste souvent qualifié d'« au pair » et ne reçoit habituellement que 450 € par mois. C'est de l'exploitation, puisque le statut d'au pair n'est pas compatible avec le statut d'étudiant. Il s'agit de deux statuts de séjour différents. En réalité, il s'agit ici d'un travailleur domestique privé logé à domicile et non déclaré, qui a droit à tout le moins au salaire minimum légal en vigueur pour les nounous<sup>1</sup>.

Dans ce cas, il ne peut être question d'une rémunération en nature, étant donné que de tels arrangements ne sont possibles qu'en présence d'un contrat de travail écrit. En outre, les montants pouvant être déduits au titre d'avantages en nature sont légalement limités.

Voici les questions les plus fréquentes que les travailleurs domestiques privés posent au helpdesk:

- Emploi non déclaré à la sécurité sociale
- Salaires inférieurs au salaire minimum légal
- Horaire de travail de 40 heures par semaine (et plus)
- Paiements illégaux d'une partie du salaire en nature pour les travailleurs logés à domicile
- Licenciement arbitraire sans respect du préavis
- Non-remboursement des vêtements de travail et des frais de déplacement
- Nounous systématiquement employées sans être déclarées avec des salaires très bas, souvent inférieurs de 50 % au salaire minimum légal
- Nounous employées illégalement via le système des titres-services
- Nounous qui travaillent légalement, mais qui sont déclarées dans la mauvaise commission paritaire<sup>2</sup>
- En raison du vieillissement de la population (et des employeurs), les travailleurs domestiques privés qui, en principe, n'effectuent que des tâches de nettoyage, sont obligés de prendre en charge des tâches de soins. Face à ce phénomène, FAIRWORK Belgium a rédigé une note proposant la création, au sein du statut des travailleurs domestiques privés, d'une nouvelle catégorie pour les aidants travaillant directement dans une relation de travail privée, c'est-à-dire sans passer par une institution de soins officielle.

---

1 Salaires minimums en 2025 pour les travailleurs domestiques privés et la garde d'enfants : 14,06 €/heure ou 2 316,45 €/mois.

2 Depuis 2020, les nounous sont couvertes par la Commission paritaire 323. Mais les personnes dont l'emploi est malgré tout déclaré à la sécurité sociale sont (injustement) employées sous la CP 377, avec des conditions de travail moins favorables.

## **B) Travailleurs des titres-services**

En 2025, le nombre de demandes d'aide de ce groupe cible a augmenté. Tout comme leur degré de complexité. Nous avons par exemple reçu des questions sur l'incapacité de travail et l'invalidité de longue durée, des problèmes liés au versement des indemnités par les mutualités, les procédures de licenciement ainsi que les formulaires administratifs à remplir à cet effet.

Le soutien et l'accompagnement de ces travailleurs nécessitant principalement une approche syndicale, nous essayons autant que possible de les orienter vers leur syndicat. Dans ce cadre, nous avons engagé des discussions avec différentes organisations syndicales en vue d'organiser des moments de rencontre entre leurs représentants et les personnes qui nous contactent. Tant en 2024 qu'en 2025, nous avons ainsi organisé des rencontres à Bruxelles avec des collègues de la CSC et de la FGTB.

Par ailleurs, FAIRWORK Belgium souhaite contribuer à restaurer la confiance des travailleuses qui nous contactent envers les syndicats. Nous avons en effet constaté une insatisfaction croissante par rapport aux services fournis par les syndicats. La barrière linguistique est ici un facteur déterminant. Le helpdesk des syndicats n'étant généralement disponible qu'en français ou en néerlandais, et pas dans d'autres langues telles que l'anglais, l'espagnol ou le portugais, l'accessibilité reste limitée pour bon nombre de travailleurs.

Outre la barrière linguistique, nous observons également un manque de connaissance des conditions légales du système des titres-services. Dans des villes comme Bruxelles et Anvers, les personnes issues de l'immigration (tant des citoyens de l'UE que des ressortissants de pays tiers) constituent une part importante des travailleurs de ce secteur. Beaucoup connaissent mal les spécificités fondamentales du système des titres-services. Ce manque d'information entraîne parfois une méfiance à l'égard de collègues qui exercent des fonctions de délégués syndicaux au sein de leur entreprise.

Si la nature des questions reste largement comparable à celle des années précédentes, de nombreuses travailleuses continuent de nous contacter au sujet de problèmes structurels au secteur. En 2025, les questions les plus fréquentes concernaient principalement les situations suivantes:

- Retenues sur salaire lorsque les clients ne font temporairement pas appel aux services, par exemple pendant les périodes de vacances. Il s'agit d'un problème récurrent pour lequel il n'existe pas encore de solution structurelle. Certaines entreprises de titres-services font signer aux travailleurs un document par lequel ils sont censés demander un congé sans solde pour les jours où le client ne demande pas de services.
- Utilisation abusive du système des titres-services par des clients qui y recourent en réalité pour employer une nounou privée ou un aidant pour personnes âgées.
- Situations dans lesquelles des entreprises de titres-services demandent aux travailleurs d'enregistrer ou de signer plus de titres pour des prestations qu'ils n'ont en réalité pas effectuées.
- Problèmes liés à la reconnaissance des congés de maladie. Dans certains cas, la maladie n'est pas correctement enregistrée et les travailleurs sont placés en chômage temporaire plutôt qu'en arrêt maladie.
- Difficultés liées à la reconnaissance de l'invalidité après une longue période d'incapacité de travail, par exemple lorsqu'une maladie professionnelle n'est pas reconnue.
- Licenciement à la suite d'une longue période d'incapacité de travail.



### **C) Jeunes au pair**

Les au pair constituent désormais le groupe majoritaire de notre projet. En 2025, notre guichet sécurisé a suivi 89 dossiers d'au pair et 119 au pair ont participé à nos activités dominicales ou ont été régulièrement en contact avec nous en ligne.

Notre helpdesk est ouvert à ce groupe cible depuis 2014. Entre-temps, nous avons traité plus de 800 dossiers. Au fil des années, FAIRWORK Belgium s'est imposée comme un point de référence. Aujourd'hui, nous sommes la seule organisation en Belgique à proposer un soutien sociojuridique aux au pair. Nous faisons également office de guichet d'information neutre, non seulement pour les au pair, mais aussi pour les familles d'accueil.

Notre organisation se concentre en priorité sur le soutien et l'accompagnement des au pair victimes d'exploitation. Néanmoins, un nombre croissant de familles d'accueil nous contactent pour des questions relatives aux conditions légales du programme au pair et aux modalités d'accueil. Bien que cela ne s'inscrive pas dans notre mission principale au sens strict, nous estimons qu'il est important que toutes les parties prenantes aient une connaissance suffisante des règles légales. Nous espérons ainsi contribuer à prévenir d'éventuelles situations d'exploitation des au pair. Paradoxalement, nous constatons que les familles d'accueil sont souvent mal informées par les agences au pair. La méconnaissance des règles les conduit parfois à en demander plus à l'au pair que ce qui est légalement autorisé. Pourtant, en cas de dépôt de plainte, ce sont les familles d'accueil, et non les agences, qui en supportent les conséquences juridiques.



Après plus de dix ans au contact de la réalité des au pair en Belgique, FAIRWORK Belgium constate que le programme au pair a, dans la pratique, de plus en plus évolué vers une nouvelle forme de travail domestique informel. Dans la plupart des cas, l'objectif initial d'échange culturel du programme est relégué à l'arrière-plan. Dans les faits, le programme est souvent utilisé comme un moyen d'engager une main-d'œuvre étrangère bon marché pour des tâches domestiques. Les au pair effectuent finalement les mêmes tâches que les travailleurs domestiques ; beaucoup travaillent même à temps plein. Pourtant, ils ne bénéficient toujours pas de la protection et des garanties associées à un véritable statut de travailleur.

Les au pairs sont une cible facile pour l'exploitation. Ce sont des jeunes qui arrivent en Belgique avec une perception romancée du pays et de l'Europe. Si la plupart des au pair parlent bien anglais, leur connaissance du néerlandais et du français est souvent très limitée, voire inexistante.

À leur arrivée en Belgique, ils ne connaissent généralement pas les conditions légales du programme au pair et n'ont souvent jamais pris connaissance de la réglementation qui l'encadre. En Belgique, c'est d'autant plus difficile depuis 2024, car le programme est désormais régi par un texte réglementaire propre à chaque Région. Si ces trois réglementations sont globalement similaires, quelques différences fondamentales subsistent. En réalité, les seules sources d'information des au pair sont leurs familles d'accueil et les agences au pair. Comme nous l'avons déjà relevé dans nos précédents



rapports annuels<sup>3</sup>, ces agences sont des entreprises privées sans reconnaissance officielle, dont le fonctionnement n'est pas contrôlé par une autorité publique. Dans ce secteur, la désinformation et l'intimidation des au pair sont monnaie courante et s'inscrivent dans un ensemble plus large de pratiques problématiques.

Un autre facteur qui rend le programme au pair particulièrement vulnérable à l'exploitation est le taux de roulement annuel des au pair en Belgique. Les opportunités de partage de connaissances d'une génération d'au pairs à l'autre sont donc très limitées. Lorsque des au pairs contactent FAIRWORK Belgium pour s'informer sur leurs droits ou pour introduire une plainte contre leur famille d'accueil, ils quittent souvent la Belgique sans avoir la possibilité de partager leur expérience à ceux qui leur succéderont. Chaque année,

FAIRWORK Belgium doit refaire le même travail : revoir les attentes des au pair qui arrivent en Belgique, les informer sur leurs droits, rectifier les informations erronées reçues en amont et les sensibiliser quant à ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas accepter de leur famille d'accueil. Une fois correctement informés, ils quittent la Belgique, une nouvelle génération les remplace, et le cycle se répète.

---

3 De plus amples informations sur les agences au pair sont disponibles dans notre [rapport annuel de 2024](#)

Ce phénomène ne s'observe par exemple pas dans le groupe des travailleurs domestiques sans droit de séjour. Au départ, ils ont aussi tendance à croire qu'ils n'ont pas de droits mais, avec le temps, ils se créent un réseau plus ou moins stable de connaissances et d'amis, au sein duquel ils se partagent et se transmettent des informations. Même lorsque d'anciens au pair restent en Belgique au bout d'un an, le contexte est souvent différent : avec un statut d'étudiant ou dans le cadre d'un regroupement familial. Ils sortent de la communauté d'au pair et perdent, dans la plupart des cas, contact avec ce groupe.

Autre élément qui confirme que les au pair sont, dans les faits, assimilés à des travailleurs domestiques bon marché : l'évolution du nombre de jeunes au pair en Région wallonne. Malgré l'indexation de l'argent de poche depuis 1999, qui est passé de 450 € à 750 € par mois, le nombre d'au pair n'a pas diminué en Wallonie. Au contraire, il est désormais même supérieur à celui de la Région de Bruxelles-Capitale. De manière générale, le nombre d'au pair continue d'augmenter partout en Belgique.

Comment expliquer cette croissance continue ? D'une part, parce qu'accueillir un au pair reste une solution très avantageuse sur le plan économique. Dans la majorité du pays, l'argent de poche mensuel minimum s'élève encore à 450 €. Même avec l'augmentation à 750 € en Région wallonne, ce montant reste largement inférieur au salaire minimum légal qu'une nounou devrait percevoir (14,06 € par heure, ou environ 2 316,45 € par mois pour un temps plein).

Par ailleurs, il existe un **groupe d'au pair ressortissant de l'UE**, qui n'est pas repris dans le tableau suivant. Il n'existe pas de chiffres officiels pour ce groupe, puisqu'ils ne sont enregistrés officiellement nulle part. Nous les appelons les « faux au pair » car, d'un point de vue juridique, il ne s'agit pas de véritables au pair.

En effet, le statut au pair est un statut de séjour et non un statut de travail. Il est obtenu via un permis de travail, puis un visa avec motif « au pair ». Les citoyens européens n'ont pas besoin de permis de travail ni de visa pour vivre et travailler en Belgique. D'un point de vue juridique, le statut au pair ne peut donc pas leur être appliqué. Lorsqu'un citoyen européen travaille comme garde d'enfant logé à domicile, cela relève en réalité du statut de **travailleur domestique privé**, avec droit à un salaire minimum légal.

En pratique, cependant, les employeurs qualifient souvent ces travailleurs d'« au pair ». Ils se servent de cette appellation pour ne pas leur verser de salaire, mais uniquement de l'argent de poche, alors que ces travailleurs ont dans les faits droit à une rémunération. Dans certains cas, ils ne reçoivent même pas l'argent de poche minimum. Le témoignage d'une « fausse au pair » finlandaise qui a contacté notre **guichet sécurisé** en est un exemple : « Je travaille depuis plusieurs mois dans une famille en Wallonie, où le seuil minimal d'argent de poche est fixé à 750 €. Pourtant, je ne reçois que 450 €. Quand j'en ai parlé à ma famille d'accueil, elle m'a répondu que les 750 € ne s'appliquent qu'aux citoyens non-UE. »

La situation de ces « au pair » européennes correspond en réalité à une forme de travail non déclaré en tant que travailleur domestique privé logé à domicile. Ils n'ont pas droit à de l'argent de poche, mais bien au salaire minimum légal applicable aux travailleurs domestiques.

### Nombre de permis de travail B et de visas D délivrés pour des au pair

	2021	2022	2023	2024	2025
Permis de travail B Flandre	270	397	440	465	600
Permis de travail B Région de Bruxelles-Capitale	92	89	99	109	93
Permis de travail B Wallonie	57	63	83	95	96
Permis de travail B Communauté germanophone	4	4	8	4	10
<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>553</b>	<b>584</b>	<b>673</b>	<b>799</b>
Visa D avec motif « au pair » <sup>4</sup>	302	401	382	464	471

Année après année, les au pair se heurtent aux mêmes problèmes:

- Horaire de travail de 30-38 heures (ou plus) par semaine (le maximum autorisé étant de 20h par semaine)
- Non-paiement de l'argent de poche minimum (450 € en Flandres et à Bruxelles, 750 € en Wallonie)
- Mise à la porte
- Intimidation par les familles d'accueil et les agences de placement
- Non-paiement des frais médicaux de l'au pair
- Non-paiement des repas de l'au pair
- Rédaction de contrats et d'accords (illégaux) par les agences de placement avec des obligations extralégales pour les au pair
- Travail et tâches multiples qui ne doivent ou ne peuvent pas être effectués par un au pair
- Conduire. Ce n'est pas une tâche pour un au pair et cela peut s'avérer extrêmement risqué pour l'au pair. L'au pair est entièrement responsable (pénalement et civilement) en cas d'accident. Les au pair détiennent souvent un permis de conduire international (non européen) qui n'est pas valable en Belgique pour les titulaires d'un permis de séjour. Ils ne peuvent donc pas être enregistrés auprès de la compagnie d'assurance.
- Confiscation de documents officiels personnels par les familles et les agences de placement
- « Faux au pair »

4 Précisons également que la différence entre le visa D et le nombre total de permis de travail B délivrés n'est pas surprenante. Tous les pays ne sont pas concernés par l'obligation de visa. De plus, la demande peut être introduite depuis la Belgique.

## 2. ACTIVITÉS DOMINICALES

Les activités du projet « FAIRWORK Belgium for Domestic Workers & Au Pairs » ont lieu tous les dimanches dans les différentes villes où nous intervenons pour nos deux groupes cibles (personnel de maison et au pairs). Toutes les semaines, nous organisons une activité différente dans une autre ville. Les collègues en charge du projet se rendent donc chaque semaine dans la ville où l'activité du week-end est organisée. Les activités dominicales ont lieu toute l'année, sauf en juillet et en août et pendant les deux dernières semaines de décembre.

Les activités consistent principalement en moments de rencontre, visites socioculturelles de musées et expositions, promenades guidées dans les villes et hauts lieux culturels, ateliers et séances d'information.

Les activités sont réparties en trois **volets**:

- **Café FAIRWORK** – Moments de rencontre pour le personnel de maison
- **FAIRWORK Tours** – visites culturelles et excursions guidées pour le personnel de maison
- **FAIRWORK Au Pair meet-ups** – un volet distinct exclusivement pour les au pairs

### **Café FAIRWORK:**

Notre Café FAIRWORK consiste en une série de rencontres régulières, des moments de convivialité, destinées à notre groupe de travailleurs domestiques (même si notre groupe d'au pair y est également convié lors d'occasions spéciales). Lors de ces réunions dominicales, les participants peuvent retrouver d'autres amis et collègues, discuter de leurs expériences et obtenir des informations sur leurs droits dans un cadre sûr et accueillant.

Chaque séance combine des activités conviviales, telles que des ateliers, des repas ou des discussions, avec des moments d'information et de réflexion collective sur les conditions de travail, la migration et les défis quotidiens liés au travail domestique.

En créant un espace de confiance, de solidarité et de soutien mutuel, Café FAIRWORK contribue à réduire l'isolement, à renforcer la cohésion sociale entre les travailleuses et à accompagner le personnel de maison afin qu'il comprenne et puisse mieux défendre ses droits. Au-delà de l'information sur les droits, notre objectif est de construire une communauté de soutien.

Pour Café FAIRWORK, nous essayons de travailler avec un calendrier fixe dans les différentes villes (Bruxelles, Anvers et Liège). Café FAIRWORK se déroule donc à Bruxelles le premier dimanche du mois, à Anvers le deuxième dimanche du mois et à Liège respectivement les troisième et quatrième dimanches du mois. De cette façon, nos participants actuels, et surtout les nouveaux, savent quand et où nous trouver. Nous publions également le calendrier trimestriel sur nos réseaux sociaux.

Café FAIRWORK fait office de premier point de contact pour les nouveaux participants. Il n'est pas nécessaire de s'inscrire à l'avance. Les personnes intéressées peuvent se joindre aux rencontres et intégrer notre groupe directement. Lors de leur première participation, nous enregistrons leurs coordonnées ainsi que des informations relatives à leur statut professionnel et migratoire, afin de pouvoir tout de suite leur fournir des informations pertinentes sur leur statut de travail.

Café FAIRWORK s'articule autour d'une thématique différente chaque mois, afin que le groupe reste intéressé et impliqué. Si nous abordons plusieurs thèmes au cours de l'année, certains mois sont dédiés à un thème fixe en lien avec la période. Par exemple:

- **Septembre : Café FAIRWORK – Welcome Back Day**

Retrouvailles après les vacances d'été.

- **Novembre : Café FAIRWORK – Día De Muertos**

El Día de Muertos mexicain étant de plus en plus populaire, le premier week-end de novembre est consacré à ce thème, pour rendre hommage aux proches disparus des membres du groupe. À cette occasion, nous installons un autel pour qu'ils y déposent des photos de leurs proches.

- **Décembre : Café FAIRWORK – Fête de Noël**

Cette rencontre marque la fin des activités de l'année avant les vacances d'hiver. Nous invitons également les au pair afin de célébrer la fin de l'année tous ensemble.

- **Mars : Café FAIRWORK – Journée internationale des femmes**

Durant cette journée, nous invitons les deux groupes (le personnel domestique et les au pair) à réfléchir à leurs droits en tant que femmes (et migrantes) ainsi qu'aux difficultés qu'elles rencontrent sur leur lieu de travail.

### **FAIRWORK Tours**

Les FAIRWORK Tours sont des excursions organisées pour le personnel de maison, pensées comme des expériences culturelles et récréatives. L'occasion de découvrir des quartiers historiques, des musées, des joyaux architecturaux, des expositions et d'autres hauts lieux culturels et touristiques.

L'objectif n'est pas seulement de faire découvrir la ville et sa culture, mais aussi de renforcer le sentiment de communauté et de pleine citoyenneté. En participant activement à des activités culturelles et récréatives, notre groupe cible prend conscience de son droit à accéder à la vaste offre locale. Cela favorise une forme d'engagement culturel et social où se mêlent connaissance, plaisir, participation et confiance en soi.

Les tours offrent également un cadre propice au partage d'expériences, au tissage de liens et à la création d'un réseau de solidarité. Les FAIRWORK Tours contribuent ainsi à les sensibiliser sur leurs droits, leur place dans la société et la valeur de leur travail, tandis que les participants profitent d'expériences enrichissantes et agréables en Belgique.

Ces visites sont destinées aux trois différents groupes qui participent à notre **Café FAIRWORK** à Bruxelles, Anvers et Liège. Afin de faciliter l'accessibilité des **FAIRWORK Tours** pour tous les groupes, nous essayons de varier les lieux des visites.





Quelques exemples de visites organisées cette année :

- Musée du diamant à Anvers
- Karaoké à Bruxelles et à Anvers
- Musée de la Vie wallonne à Liège
- Musée du chocolat à Bruges
- Visites à la brasserie Delirium à Melle
- Musée La Boverie à Liège
- Promenades guidées à Bruges, Gand et Liège

### **FAIRWORK Au Pair Meet-Ups**

Le volet des au pair fonctionne en parallèle de celui du personnel de maison et s'adapte à leur profil et à leurs intérêts spécifiques. Si les deux groupes sont en général séparés, nous les réunissons lors d'occasions spéciales, comme la fête de Noël, des ateliers de cuisine ou la Journée internationale des femmes, afin de favoriser les liens sociaux et les échanges.

Pour les meet-ups, nous organisons chaque mois une activité, comme des visites de musées, d'expositions, de brasseries ou des excursions guidées dans différentes villes belges. Après la visite, nous les invitons à un apéritif décontracté dans un café, où ils peuvent discuter de leurs droits, partager leurs expériences et exprimer leurs préoccupations. C'est l'occasion pour les responsables du projet de leur donner des informations sur leurs droits et sur la manière de les faire valoir en pratique.

Contrairement au personnel de maison, il n'est pas nécessaire de disposer de lieux de rencontre fixes pour ce groupe. Leur mobilité et leurs compétences numériques permettent une grande flexibilité dans l'organisation des rencontres, qui ont souvent lieu directement sur le site de l'activité. Leur connaissance plutôt bonne de l'anglais et, souvent, du français, ainsi que leur maîtrise des réseaux sociaux et applications



de messagerie, facilitent grandement les choses. Pour ce groupe, nous privilégions la découverte de nouveaux lieux et les expériences plutôt que des rencontres dans un endroit fixe.

Nos FAIRWORK Au Pair Meet-Ups rencontrent un franc succès : le nombre d'inscriptions dépasse largement notre capacité. Par conséquent, tous les au pair intéressés ne peuvent pas participer physiquement aux activités. Cela montre l'ampleur de la demande au sein de cette communauté et l'importance de maintenir également un contact numérique avec ceux qui n'ont pas encore pu participer en présentiel. FAIRWORK Belgium est aujourd'hui un point de référence reconnu pour les au pair en Belgique, et grâce à la combinaison d'activités physiques et de contacts numériques, nous touchons un large réseau.

Quelques exemples des activités que nous avons organisées cette année pour nos meet-ups:

- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Lancer de hache
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Chocolate Nation à Anvers
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Karaoké
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Art Nouveau Tour à Bruxelles
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Atelier pain d'épices
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Delirium Tremens Brewery à Melle

Grâce à nos Au Pair Meet-ups, nous touchons des au pair de plus de 20 nationalités. Bien que la grande majorité des participants soient issus de pays hors UE, le nombre d'au pair européens participant à nos activités augmente progressivement. Puisque nous accompagnons un groupe très diversifié et international, les activités de nos meet-ups se déroulent entièrement en anglais.

### **Différents dispositifs à Bruxelles, Anvers et Liège**

Comme indiqué précédemment, la principale différence entre nos deux groupes cibles (le personnel de maison et les au pair) réside dans la nécessité ou non d'organiser les activités dans un endroit fixe. Pour le groupe du personnel de maison, il est plus important de disposer d'un lieu de rencontre fixe, comme Café FAIRWORK. Pour les au pair, en revanche, il est plus facile d'organiser des activités dans plusieurs endroits, sans se limiter à un lieu de rencontre attitré. Dans les paragraphes suivants, nous examinerons dès lors plus en détail les caractéristiques des différents dispositifs dans les trois villes où nous accompagnons le personnel de maison avec le Café FAIRWORK.

**Bruxelles**

C'est là où tout a commencé il y a 15 ans. Au fil des années, des centaines de personnes ont participé aux activités à Bruxelles. Les débuts de notre projet semblent loin... À l'époque, nous ne réunissions que des petits groupes de 7 à 10 participants. Aujourd'hui, notre activité est connue et reconnue au sein de la communauté de travailleurs domestiques. Si seuls un ou deux participants d'origine sont encore régulièrement présents aujourd'hui, nous accueillons chaque année de nombreuses nouvelles personnes. En 2025, 70 femmes ont participé au groupe durant l'année. En raison de la capacité limitée de la salle, nous ne pouvons toutefois accueillir que 20 à 30 personnes chaque dimanche.

Le groupe de Bruxelles est principalement composé de travailleuses latino-américaines et philippines, deux communautés fortement représentées dans le secteur du travail domestique en Belgique. Ces dernières années, nous constatons toutefois une augmentation nette du nombre de participants latino-américains au sein de ce groupe.

Les rencontres du Café FAIRWORK ont lieu dans la salle PUERTO de l'asbl Maison de la Paix. Ce groupe est en quelque sorte le fleuron de notre projet et constitue un modèle du travail de FAIRWORK Belgium : un espace sûr et fiable où les travailleurs domestiques peuvent partager des expériences, exprimer leurs préoccupations et obtenir des informations sur leurs droits.

Cette activité est par ailleurs emblématique de ce qui fait aujourd'hui la renommée de FAIRWORK Belgium. Il s'agit d'un lieu où les travailleuses se retrouvent, mais qui est également reconnu par les organisations partenaires, les institutions publiques et les employeurs comme un point de rencontre et d'information important. La continuité des rencontres, la confiance mutuelle et le fort sentiment de communauté montrent comment un accompagnement à long terme et le réseautage peuvent améliorer la position des travailleurs domestiques en Belgique.

## **Anvers**

Le groupe d'Anvers est encore relativement petit, mais déjà régulier et stable, avec une moyenne de 10 à 15 participants chaque dimanche. Bien que ce dispositif soit encore récent, nous observons des signes évidents de croissance et de consolidation. Les rencontres du Café FAIRWORK ont lieu dans une salle que nous louons à l'asbl Filet Divers.

Au cours de l'année, un noyau fixe de participants réguliers s'est constitué. Ce groupe contribue à créer un sentiment croissant de confiance et d'implication chez les participants, ce qui constitue un pilier pour le développement futur. Nous constatons que les liens entre les participants se renforcent et qu'ils se soutiennent toujours plus, ce qui favorise la cohésion de groupe.

Ce processus fait fortement écho à nos débuts à Bruxelles, lorsqu'un petit groupe motivé s'est progressivement formé. Cette phase initiale de connexion et de confiance a cimenté l'expansion du groupe. C'est pourquoi nous sommes très optimistes quant à l'évolution du groupe d'Anvers.

À Anvers, il s'agit surtout de personnes originaires d'Amérique latine, principalement de pays des Caraïbes. Cela diffère quelque peu du groupe de Bruxelles, où les travailleuses sont surtout originaires des pays andins. Nous y voyons une opportunité d'élargir davantage notre portée à Anvers. C'est pourquoi, en 2026, nous prévoyons une série de séances d'information en collaboration avec l'asbl Filet Divers, afin de mieux faire connaître notre travail à d'autres communautés migrantes et ainsi toucher un groupe plus diversifié de travailleurs domestiques.

Un lien fort unit désormais les groupes d'Anvers et de Bruxelles. Les participants se retrouvent régulièrement lors d'activités communes, comme de grandes rencontres ou des événements spéciaux. Ces échanges contribuent à l'expansion de la communauté de travailleurs domestiques.



## **Liège**

En 2025, nous avons continué à proposer des activités à Liège sous forme de Café Fairwork, et Fairwork Tours. Certaines éditions ont vu un plus grand succès, notamment des sorties telles que la visite au musée La Boverie. Or, comme en 2024, nous constatons des difficultés à établir un groupe cohérent et donc un projet fluide. Le projet a été analysé d'une manière continue, et plusieurs initiatives ont été entreprises.

Un élément important a été de renforcer la collaboration avec des associations liégeoises du secteur, comme Le Monde des Possibles, le Centre Régional pour l'intégration des personnes étrangères de Liège (CRIPEL), l'École des Solidarités (FGTB-CEPAG). Nous nous sommes focalisés sur la communication des informations et des rencontres pour atteindre le public visé, ainsi que la distribution des informations par des canaux sociaux pour joindre plus directement des travailleurs domestiques.

La collaboration avec Le Monde des Possibles en début d'année nous a permis de se servir de leurs locaux, plus adéquats et connus par le groupe cible, dans le cadre de nos rencontres Café Fairwork. Le catalogue d'activités a aussi été modifié en fonction de nos expériences. Malgré ces initiatives, nous constatons que la participation reste faible. Les activités les plus populaires ont attiré 5 et 7 participants de Liège, mais d'autres n'ont attiré qu'un ou deux participants, voire zéro. En même temps, nous observons une demande d'informations sur le travail domestique et de l'assistance juridique, émanant tant du groupe cible que des partenaires.

À la fin de l'année, nous avons constaté le besoin de faire une évaluation plus structurelle, en se posant la question de savoir si il valait mieux proposer le projet sous une autre forme que celle proposée aujourd'hui.



### 3. PARTICIPANTS AUX ACTIVITÉS DOMINICALES EN 2025

En 2025, notre projet a accueilli 220 participants. Ce chiffre correspond au nombre total de personnes ayant participé à nos activités tout au long de l'année. Les tableaux ci-dessous présentent des statistiques basées sur leur statut de travail et de séjour, leur nationalité, ainsi que le lieu et la nature de leur participation.

#### Nombre total de participants par statut de séjour en 2025

Ce tableau montre le nombre total de participants à notre projet par statut de travail et statut de séjour. Les travailleurs domestiques privés sont des travailleurs non déclarés ou sans droit de séjour. Les travailleurs domestiques privés enregistrés sont des travailleurs qui sont correctement déclarés comme travailleurs domestiques privés auprès de la sécurité sociale. Autre désigne les personnes qui ont participé à une activité mais qui travaillent dans un autre secteur. Nous les avons informés que le projet est exclusivement destiné au personnel de maison et aux au pair.

<b>Total personnel de maison sans droit de séjour</b>	<b>38</b>
Travailleurs domestiques privés	38
<b>Total personnel de maison en séjour régulier</b>	<b>182</b>
Travailleurs domestiques privés enregistrés	1
Travailleurs des titres-services	52
Au pair	119
Autre	10
<b>Total général</b>	<b>220</b>

### Nombre total de participants par nationalité en 2025

Ce tableau montre que notre projet touche des personnes de plus de 30 nationalités, principalement originaires de pays tiers. Toutefois, un nombre croissant de citoyens de l'Union européenne nous contactent et participent à nos activités. Certaines personnes ressortissantes de pays tiers possèdent une deuxième nationalité européenne et sont enregistrées dans nos statistiques sur la base de leur première nationalité.

<b>R ressortissants de pays tiers</b>	<b>196</b>
Colombie	35
Équateur	28
Afrique du Sud	26
Pérou	20
Philippines	19
Argentine	8
Venezuela	8
Brésil	7
République dominicaine	5
Kenya	5
Mexique	5
Indonésie	4
Bolivie	3
Cuba	3
Panama	3
Guatemala	2
Madagascar	2
Salvador	2
Zimbabwe	2
Australie	1

Botswana	1
Chine	1
Namibie	1
Paraguay	1
Sri Lanka	1
Turquie	1
Royaume-Uni	1
inconnu	1
<b>Citoyens de l'Union européenne</b>	<b>24</b>
Allemagne	8
Italie	3
Espagne	3
Finlande	2
Portugal	2
Suisse	2
Autriche	1
Irlande	1
Lituanie	1
Roumanie	1
<b>Total général</b>	<b>220</b>

### Nombre total de participants par ville/statut de participation en 2025

Ce tableau montre un aperçu des participants à nos activités par ville et par statut de participation.

**Personnel de maison:** ce groupe est généralement plus âgé et moins familier avec la communication numérique. Ce tableau présente le nombre de participants présents aux points de rencontre dans le cadre de nos **Cafés FAIRWORK** à Bruxelles, Anvers et Liège, où ils peuvent se réunir régulièrement pour des séances et des rencontres. Les participants de ce groupe prennent également part à nos **FAIRWORK Tours** mais, à des fins statistiques, nous les avons enregistrés dans la ville où ils fréquentent habituellement notre Café FAIRWORK.

**Au pair:** les au pair sont plus jeunes, plus mobiles et plus facilement joignables sur les réseaux sociaux et WhatsApp. Comme les au pair qui nous contactent sont trop nombreux pour tous participer en présentiel à une activité, nous distinguons deux catégories : **présence physique**, pour les au pair ayant effectivement pu participer, et **contact numérique**, pour ceux qui sont régulièrement en contact avec nous via des canaux numériques (WhatsApp, Instagram, etc.), mais qui n'ont pas pu participer physiquement pour des raisons pratiques, telles que la capacité limitée ou les longues listes d'attente. Cela démontre que, actuellement, nous touchons plus d'au pair que nous ne pouvons accueillir lors de nos activités.

<b>Personnel de maison</b>	
Bruxelles	70
Anvers	19
Liège	12
<b>Au pair</b>	
Présence physique	88
Contact numérique	31
<b>Total général</b>	<b>220</b>

## 4. SENSIBILISATION

Notre stratégie de sensibilisation varie selon le groupe cible (personnel de maison ou au pair) et les lieux d'activité (Bruxelles, Anvers ou Liège).

### **Bruxelles**

Pour notre dispositif à Bruxelles, nous travaillons toujours en étroite collaboration avec la communauté catholique hispanophone de l'église Finistère. Cette année, nous nous sommes réunis à plusieurs reprises avec les responsables de la communauté afin d'organiser des séances d'information ou d'être présents lors de leurs rassemblements dominicaux. Après la messe, nous y distribuons régulièrement des flyers afin de faire connaître notre projet et nos activités. Nous essayons surtout d'être présents le premier dimanche du mois, le jour de notre Café FAIRWORK à Bruxelles.

Par ailleurs, les participantes de notre groupe jouent elles-mêmes un rôle important dans le recrutement. Beaucoup font office d'ambassadrices du projet et amènent régulièrement des amies ou des connaissances à nos activités.

Nous entretenons toujours de bonnes relations avec la communauté philippine, même si la participation est en berne ces dernières années. Cette évolution a commencé il y a quelques années, lorsque la communauté catholique philippine de Bruxelles, avec laquelle nous avons un lien étroit, a déplacé sa messe de Molenbeek à Forest. Outre la distance par rapport à notre point de rencontre et les moins bonnes connexions en bus le week-end, la nouvelle église de Forest dispose également d'une grande salle de rencontre

où la communauté organise régulièrement des repas collectifs après l'office. Il est donc parfois difficile de convaincre les participantes potentielles de se joindre à nos activités.

### **Anvers**

À Anvers, le groupe est encore relativement petit, mais harmonieux. Déployer nos participantes en tant qu'ambassadrices s'avère actuellement être le moyen le plus efficace pour toucher de nouvelles personnes.

Par ailleurs, nous travaillons avec plusieurs organisations locales afin d'organiser des séances d'information. Nous avons par exemple animé des séances d'information au CAW Vrouwencentrum ALMA. Pour l'année prochaine, nous prévoyons en outre une série de séances d'information en collaboration avec l'asbl Filet Divers, dans le but de donner à notre projet plus de visibilité auprès de différentes communautés migrantes dans la ville.

### **Liège**

À Liège, nous avons principalement misé sur la collaboration avec des organisations locales afin de diffuser des informations sur notre projet et de toucher de nouvelles personnes. Nous avons ainsi notamment travaillé avec le Monde des Possibles, le Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères de Liège (CRIPEL) et l'École des Solidarités (FGTB-CEPAG).

## **Réseaux sociaux**

Nous utilisons activement les réseaux sociaux pour les activités destinées au personnel de maison (Café FAIRWORK et FAIRWORK Tours).

Nous avons une page Facebook et sommes membres de plusieurs groupes de communautés migrantes, sur lesquels nous partageons régulièrement des informations sur les droits du travail et nos activités dominicales.

Nous utilisons également Instagram pour publier des informations sur les droits du travail et des actualités sur nos activités. Actuellement, c'est le canal que nous utilisons le plus. Comme nos activités ont fini par prendre beaucoup de place sur le profil Instagram général de FAIRWORK Belgium, nous avons décidé de créer un compte Instagram distinct, spécifiquement dédié à ce projet.

Comme indiqué précédemment, WhatsApp est désormais le moyen de communication principal pour notre guichet sécurisé. Nous l'utilisons pour le helpdesk, mais également pour informer nos participants des activités à venir. Nous communiquons sur plusieurs groupes, en fonction du groupe cible. Nous avons deux groupes WhatsApp pour le personnel de maison à Bruxelles (l'un en anglais et l'autre en espagnol), un groupe en espagnol pour Anvers et un groupe bilingue franco-espagnol pour Liège. Nous sommes également membres de plusieurs autres groupes WhatsApp de femmes migrantes en Belgique.

Nous avons aussi un compte TikTok mais, en raison du temps que prend la création de contenus de qualité et de nos capacités limitées, nous n'avons pas encore pu l'utiliser autant que nous le souhaiterions.

## **Au pair**

Avec les au pair, la sensibilisation passe exclusivement par les réseaux sociaux. Ces profils participent généralement moins aux rencontres traditionnelles des communautés migrantes, ce qui rend le travail de terrain plus difficile.

Sur Facebook, nous sommes membres de plusieurs groupes « Au pairs in Belgium », sur lesquels nous partageons régulièrement des informations sur nos activités et sur les droits des au pair. Instagram constitue aussi un canal de communication essentiel pour ce groupe cible.

Nous avons en outre créé un groupe WhatsApp spécialement destiné aux au pair. Ce groupe est désormais un point de référence important au sein de la communauté au pair. Nous recevons en permanence des messages de nouveaux au pair qui demandent à rejoindre ce groupe, ce qui témoigne de la croissance organique de ce réseau.

## 5. ENQUÊTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN BELGIQUE

En 2022, FAIRWORK Belgium a approché l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) afin de promouvoir la nécessité d'une enquête approfondie sur la situation réelle du travail domestique en Belgique.

Nous avons mis en évidence les spécificités de ce type de travail, qui s'exerce en grande partie dans la sphère privée et souvent informelle des ménages, ce qui le rend difficilement visible pour les politiques publiques et la recherche. Nous avons convaincu l'IEFH, qui a débloqué les fonds nécessaires à la réalisation de cette enquête.

En 2024, l'IEFH a lancé un appel à recherche officiel visant à mieux comprendre les différentes formes de travail domestique en Belgique. FAIRWORK Belgium a activement contribué en diffusant l'appel à recherche et en contactant des chercheurs et institutions de recherche potentiels.

En 2025, l'enquête a été officiellement lancée sous la direction de l'HIVA, l'Institut de recherche sur le travail et la société (KU Leuven).

L'enquête se concentre sur différentes formes de travail domestique, à savoir:

- travailleurs domestiques privés
- employés de maison
- travailleurs des titres-services
- au pair
- personnel domestique diplomatique

FAIRWORK Belgium fait partie du comité d'accompagnement et contribue ainsi au suivi du processus de recherche, en se basant sur notre expérience de terrain auprès des travailleurs de ce secteur.

Cette enquête constitue une étape importante pour mieux documenter la réalité professionnelle des travailleurs domestiques en Belgique et contribuer ainsi à l'élaboration de politiques mieux informées en matière de travail domestique. Les résultats devraient paraître fin 2026.

## 6. PODCAST INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Dans le cadre d'une campagne destinée aux employeurs, aux professionnels RH et aux autres parties prenantes visant à promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a lancé cette année la série de podcasts « À quel prix ? ».

Cette série met en lumière les défis souvent invisibles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail. Chaque épisode est consacré à un thème spécifique et analyse les obstacles structurels qui placent certains groupes de femmes dans une position particulièrement vulnérable.

Notre collègue Omar García a participé au deuxième épisode, intitulé « Apparences trompeuses – anatomie de la structure vulnérable du travail domestique<sup>5</sup> ». Cet épisode analyse en profondeur la réalité du personnel de maison, qui travaille souvent à temps partiel et est faiblement rémunéré et peu reconnu. Il revient sur des thèmes tels que la fragmentation des horaires de travail, les déplacements non rémunérés, les faibles perspectives d'évolution et le manque de reconnaissance structurelle.

Fort de ses nombreuses années d'expérience dans l'accompagnement de travailleurs domestiques et la documentation des problématiques de ce secteur, notre collègue a étayé l'analyse. Il a ainsi mis davantage en évidence la vulnérabilité structurelle du travail domestique et ses conséquences concrètes pour les travailleuses concernées.

---

5 À quel prix : « Apparences trompeuses – anatomie de la structure vulnérable du travail domestique » ([NL](#) / [FR](#))

# ANALYSE DES PHÉNOMÈNES

## 1. FRAUDE À L'IDENTITÉ ET DROITS DU TRAVAIL

Il arrive que des travailleurs travaillant sous l'identité de quelqu'un d'autre contactent FAIRWORK Belgium. Dans la plupart des cas, les travailleurs doivent payer pour y recourir et/ou voient une part importante de leur salaire retenue par le titulaire de la carte d'identité. Il s'agit de dossiers complexes, car l'utilisation de faux documents constitue une infraction pénale.

En 2024, un juge a ainsi condamné l'un de nos clients pour usage de faux documents. Dans un dossier similaire cette année, une décision différente a été rendue. Le juge a condamné le prêteur de l'identité, qui a été tenu de verser une indemnisation au travailleur. En plus de s'être approprié indûment une partie du salaire, il a également perçu, pendant cinq ans, une allocation de maladie destinée au travailleur victime d'un accident du travail. Ce jugement confirme que le travailleur n'est pas l'auteur de l'infraction, mais la victime d'un système d'exploitation.

### **Quand un travailleur est considéré comme auteur d'infraction**

Le travailleur sans droit de séjour travaillait comme employé de supermarché sous le nom d'une autre personne depuis deux ans. Il avait rencontré cette personne à la gare de Gand, où il dormait alors qu'il venait d'arriver en Belgique. Cette personne lui a promis de l'aider en lui donnant sa carte d'identité pour qu'il cherche du travail avec elle. Le travailleur a utilisé cette identité pour postuler dans un supermarché et ouvrir un compte bancaire sur lequel son salaire était versé. En contrepartie de l'utilisation de cette identité, il devait verser chaque mois 300 euros au prêteur. Après environ deux ans, le travailleur a obtenu un droit de séjour sur la base du regroupement familial et a voulu régulariser sa situation. Il a informé son employeur de la situation, qui a ensuite contacté la police.

Le parquet a cité le travailleur devant le tribunal correctionnel. Les faits ne sont pas contestables, et le travailleur ne les a pas non plus contestés. Il a été condamné par pour (1) faux et (2) usage de faux en écritures authentiques et publiques, commis par des particuliers ou des officiers et fonctionnaires publics en dehors de l'exercice de leurs fonctions, et leur usage – contrefaçon ou falsification d'écritures ou de signatures et (3) usage frauduleux de passeports, de titres de voyage, de cartes d'identité ou de documents valables en tant que tels.<sup>6</sup>

Le travailleur a demandé un sursis, car une condamnation pourrait éventuellement poser problème pour demander la nationalité belge à l'avenir, mais le juge n'a pas accédé à sa demande. Il l'a condamné à une peine de travail de 50 heures. Le prêteur de l'identité, qui exigeait un paiement mensuel en contrepartie, n'a été ni cité ni condamné.

### **Quand un travailleur est considéré comme victime**

Entre 2016 et 2023, un travailleur sans droit de séjour a travaillé auprès de plusieurs employeurs en utilisant le document de séjour d'une autre personne, rencontrée par l'intermédiaire d'un ami commun. L'employeur versait le salaire sur le compte bancaire du titulaire de la carte d'identité, qui en prélevait environ un tiers pour lui. Le travailleur percevait entre 700 et 800 euros par mois. En outre, le prêteur de carte d'identité conservait également l'intégralité des pécules de vacances et des primes de fin d'année. Ne lui restant plus grand-chose de son « salaire », le travailleur a pris, en plus de son premier emploi à temps plein, un second emploi de distributeur de journaux, également sous la même identité empruntée.

En 2023, lors d'un contrôle sur le lieu de travail, l'Inspection sociale flamande a mis la fraude en lumière, en constatant que l'un des travailleurs ne correspondait pas à la photo figurant sur le document de séjour présenté. Lors de l'audition, il n'a pas été en mesure de donner le nom de « son » épouse. Il a finalement admis ne pas être la personne figurant sur le document de séjour. Il était conscient que le prêteur abusait de sa situation, mais a affirmé n'avoir eu aucune autre option

<sup>6</sup> [Jugement \(Tribunal de première instance d'Audenarde, 4 septembre 2024\)](#)

pour survivre.

Lors de l'audition, il est également apparu que le travailleur avait subi un accident du travail en 2018, au cours duquel il avait perdu une phallange. L'employeur avait déclaré l'accident à l'assurance accidents du travail, mais sous le nom et avec le compte bancaire du prêteur d'identité. En d'autres termes, le prêteur a perçu, pendant cinq ans, une indemnité liée à la perte d'un bout de doigt qu'il n'avait jamais subie, contrairement au travailleur qui vivait avec une réelle incapacité. Le montant total s'élevait à plus de 8 000 euros. Le travailleur n'a reçu qu'un unique paiement de 500 euros en espèces de la part du prêteur.<sup>7</sup>

À la suite de cette audition, le CAW de Gand l'a orienté vers FAIRWORK Belgium. Nous l'avons aidé à déposer une déclaration de personne lésée. À l'issue d'une enquête pénale approfondie, le prêteur d'identité a finalement été cité devant le tribunal et condamné pour avoir agi comme intermédiaire en posant des actes susceptibles d'induire en erreur le ressortissant étranger, l'employeur ou les autorités, ainsi que pour avoir accepté ou exigé une rémunération d'un ressortissant étranger en lien avec un emploi. Le juge l'a également condamné, en qualité de coauteur, pour usurpation d'identité et usage frauduleux de passeports, documents de voyage et cartes d'identité, dès lors qu'il avait volontairement mis son document de séjour à disposition dans une intention frauduleuse.

Le juge a souligné la gravité des infractions et a estimé que, « en organisant une fraude à l'identité et en contribuant à la création d'un faux profil de travailleur, le prévenu a rendu impossible un contrôle correct du respect de la législation relative à l'emploi des travailleurs étrangers. Il a en outre perçu une rémunération pour cette forme illégale d'emploi, représentant une part substantielle du salaire gagné, et s'est ainsi procuré un revenu grâce au travail d'autrui. **Le prévenu a délibérément ignoré le fait que, (...) malgré le travail fourni, la victime ne pouvait se constituer de droits sociaux en son nom et vivait dans des conditions inférieures au minimum socialement acceptable.**

Au contraire, le prévenu a lui-même tiré des avantages sociaux des droits constitués par le travail d'une autre personne. »

Il a été condamné à une peine d'emprisonnement de six mois avec sursis ainsi qu'à une amende de 4 800 euros. Le travailleur a obtenu une indemnisation de 56 158,14 euros. Cette indemnisation comprend 47 563,60 euros correspondant au remboursement des salaires indûment retenus et 8 594,54 euros correspondant au remboursement des indemnités liées à l'accident du travail.

---

7 Jugement ([Tribunal de première instance de Gand 17 septembre 2025](#))

## Analyse

Ce qui interpelle FAIRWORK Belgium dans le premier dossier, c'est que seul le travailleur est tenu pour responsable de l'infraction. Celui-ci a été lourdement sanctionné et condamné à effectuer 50 heures de travaux d'intérêt général, alors qu'il avait effectué un travail qui était déjà sous-rémunéré. En revanche, la personne ayant prêté son identité n'a pas été poursuivie, alors même qu'elle percevait une rémunération pour un travail qu'elle n'exécutait pas et qu'elle constituait illégalement des droits sociaux grâce à cette situation. On peut donc se demander **pourquoi l'accent est mis sur le travailleur qui se trouvait dans une position vulnérable**, alors que la personne qui a fourni l'identité, et qui est au moins tout aussi coupable de l'infraction, n'est pas inquiétée. En outre, en raison de l'absence de sanction, il est fort probable qu'une nouvelle victime travaille sous cette même identité actuellement.

Dans le dossier plus récent, le prêteur d'identité a bien été condamné à une amende. **Le montant de l'amende ne serait toutefois vraisemblablement que peu dissuasif**, dans la mesure où il est inférieur aux bénéfices tirés de l'exploitation. En revanche, l'élément le plus significatif est la condamnation du prêteur au **paiement d'une indemnisation** de plus de 50 000 euros au bénéfice du travailleur. Cette décision permet en outre au travailleur d'obtenir enfin la rémunération à laquelle il avait droit pour son travail.

Des milliers de personnes résident en Belgique sans droit de séjour. Elles sont souvent dans des situations très vulnérables : beaucoup sont sans domicile et isolées, avec peu de possibilités de se faire aider. Elles tombent souvent dans un système d'exploitation en

essayant de subvenir à leurs besoins primaires.

L'usage de faux documents constitue une infraction pénale et nous continuons dès lors à dissuader le groupe cible de travailler sous une fausse identité. Nous regrettons toutefois que les travailleurs exerçant une activité sous une autre identité soient automatiquement considérés comme les (seuls) auteurs de l'infraction. Le travailleur a en effet effectué le travail sans percevoir la rémunération à laquelle il avait légalement droit. Dès lors, **ce travailleur est, par définition, une victime.**

À l'inverse, le prêteur d'identité n'a pas travaillé une seule seconde, mais a prélevé une partie du salaire et s'est constitué des droits sociaux supplémentaires, alors qu'il n'y a jamais contribué. **Les personnes qui fournissent une fausse identité ne peuvent donc pas rester impunies.**

Au-delà d'une amende, **les montants prélevés sur le salaire devraient être confisqués** au profit du travailleur, et les **droits de sécurité sociale** liés à ce travail devraient être transférés du prêteur d'identité au travailleur ayant effectivement effectué le travail. Nous nous réjouissons dès lors que le jugement rendu par le tribunal de première instance de Gand considère le travailleur comme une victime et prenne les mesures nécessaires afin de sanctionner comme il se doit le prêteur d'identité. Nous appelons le **Collège des procureurs généraux** à recommander cette approche dans la **circulaire** appropriée.

## 2. PERMIS UNIQUE: LE SYSTÈME DE MIGRATION ÉCONOMIQUE CONTINUE D'ÊTRE DÉTOURNÉ

Cette année 2025, notre helpdesk a encore reçu de nombreuses questions et demandes d'assistance en lien avec le permis unique, aussi bien de la part de travailleurs que d'employeurs. Une partie de ces demandes concerne les conditions à remplir et la procédure à suivre pour obtenir un permis unique, tandis que l'autre est en lien avec des situations d'exploitation économique.

L'exploitation par le biais du permis unique n'est pas un phénomène nouveau, nous l'avons déjà abordée dans nos précédents rapports annuels. La migration économique est censée permettre à des employeurs ayant besoin d'une main d'œuvre qui n'est pas disponible sur le marché du travail européen de pouvoir recruter des ressortissants de pays tiers pour combler cette demande. Pour certains profils repris dans des catégories spéciales, il existe de réelles possibilités

que l'employeur puisse obtenir un permis unique pour engager le travailleur, comme pour les métiers en pénurie de main d'œuvre. Cette procédure a donc comme but de venir combler un besoin réel de notre marché du travail. Cependant, ce n'est pas ce travailleur précieux pour le fonctionnement de notre économie qui est au cœur du système, mais l'employeur. Nous avons, dans nos précédents rapports annuels, souligné les problèmes que nous constatons année après année. Dans ce système pensé pour eux, les employeurs malhonnêtes se croient intouchables et les travailleurs ne savent pas vers qui se tourner ni comment agir pour faire valoir leurs droits. Malheureusement, toute action de leur part finit par aboutir au même résultat : la perte de leur autorisation de séjour et de travail en Belgique.

### **Émergence d'un nouveau phénomène : escroquerie et trafic d'être humain**

Cette année, nous avons constaté un nouveau phénomène problématique : un employeur introduit une demande de permis unique pour un travailleur se trouvant à l'étranger; le permis unique est accordé au travailleur, qui se rend en Belgique avec le visa délivré mais, une fois le travailleur sur le territoire belge, l'employeur ne met jamais le travailleur au travail. L'employeur ne répond plus du tout aux tentatives de contact du travailleur ou l'informe qu'il n'a pas de travail pour lui pour l'instant et qu'il doit patienter (lui demandant parfois de prendre des congés sans solde ou un congé maladie en attendant). Après de longs mois, l'employeur finit par ne plus répondre aux sollicitations du travailleur ou met finalement fin au contrat de travail, avec des conséquences énormes pour le travailleur, qui perd son droit de séjour lié au travail après de grands investissements (émotionnels et financiers) pour venir en Belgique.

Dans une partie de ces dossiers, avant son départ, le travailleur a payé une somme d'argent conséquente à l'employeur ou à un tiers qui a servi d'intermédiaire. L'intermédiaire ou l'employeur prétexte, par exemple, que ces frais sont liés à la procédure de délivrance du permis unique (alors qu'en réalité, la redevance requise

s'élève à environ 150€) ou aux services fournis (pour la mise en relation avec l'employeur ou la préparation des documents nécessaires à la demande). Il s'agit alors d'une escroquerie, voire d'une situation de trafic d'être humain, l'employeur et/ou l'intermédiaire abusant du système du permis unique pour soutirer de l'argent au travailleur en échange de la promesse d'un titre de séjour et d'un emploi en Belgique.

En revanche, dans une autre partie de ces dossiers, le travailleur n'a pas payé, à notre connaissance, de somme d'argent à l'employeur ou à un tiers dans son pays d'origine. Dans ce cas de figure, les raisons qui poussent l'employeur à faire les démarches pour engager le travailleur étranger, pour ensuite ne pas le mettre au travail durant plusieurs mois, restent plus obscures. Une explication pourrait être que, la procédure de délivrance du permis unique prenant environ quatre mois, la situation de l'employeur a changé entre le moment de la demande et le moment de la délivrance et il n'a plus besoin du travailleur (car il a déjà engagé quelqu'un d'autre ou sa charge de travail a diminué par exemple). Cependant, l'employeur devrait prévenir le travailleur pour lequel le permis unique a été demandé qu'il n'a plus besoin de ses services avant que celui-ci ne quitte son pays de résidence pour se rendre en Belgique.

**Samuel** se voit délivrer un visa D à la suite d'une demande de permis unique introduite par son employeur à Liège pour travailler comme chauffeur-livreur. Avant son départ de son pays de résidence, il paye lui-même ses frais de visa et son billet d'avion (et ce alors qu'il est indiqué dans son contrat de travail que les frais de voyage jusqu'au lieu d'emploi sont à charge de l'employeur). Son employeur l'informe qu'il faut également qu'il lui paye 15.000€ afin de suivre des cours de conduite pour obtenir un permis de conduire chauffeur poids lourd valable pour la Belgique. L'employeur se présente au domicile de Samuel dans son pays d'origine et Samuel lui remet la somme en liquide, qu'il a obtenue en contractant des prêts. Quelques jours plus tard, Samuel se rend en Belgique mais son employeur ne répond plus à ses tentatives de contact. Il se présente également au siège de l'entreprise mais l'employeur ne le met jamais au travail. Il se trouve alors en situation de grande précarité, sans logement, sans revenu et avec des dettes impossibles à rembourser. Sept mois plus tard, Samuel prend contact avec nous car il a trouvé un nouvel employeur prêt à faire une demande de permis unique pour lui. Nous l'informons sur les conditions du permis unique et sur le fait qu'en principe, il disposait de trois mois après la fin de son emploi pour trouver un nouvel employeur qui introduirait une nouvelle demande de permis unique pour lui. Samuel nous informe alors des problèmes rencontrés avec son premier employeur et nous indique avoir introduit une plainte auprès de l'inspection du travail Contrôle des lois sociales (CLS) et avoir porté plainte à la police pour escroquerie. En plus de suivre son dossier auprès du CLS, nous aidons Samuel à introduire une plainte auprès de l'Auditorat du travail pour obtenir le versement d'une indemnité de rupture et un dédommagement pour les frais avancés. Cependant, nous l'avertissons que ces procédures entraîneront le retrait de son autorisation de travail et de séjour. Il est donc important que sa nouvelle demande de permis unique soit introduite dès que possible, faute de quoi il perdra son droit de séjour. Après quelques mois, l'Auditorat du travail nous informe que tant le CLS que l'Auditorat estiment ne pas être compétents, car Samuel n'a pas travaillé en Belgique. L'Auditorat estime que les faits sont davantage constitutifs de trafic d'être humain et/ou d'escroquerie et transmet le dossier de Samuel au parquet compétent. Nous continuons le suivi du dossier pour l'instant, en attendant de savoir si Samuel peut bénéficier d'un suivi par un des centres spécialisés dans l'aide aux victimes de la traite des êtres humains. Nous lui proposons également de porter plainte auprès de l'inspection régionale pour abus de la procédure permis unique.

### **Un phénomène aux conséquences multiples**

Lorsqu'ils nous contactent, les travailleurs concernés sont souvent en Belgique depuis plusieurs mois et ont tenté de résoudre la situation directement avec l'employeur, sans succès. Outre la perte de leur droit de séjour (étant donné qu'ils ne travaillent pas, ce qui est une des conditions sine qua non du permis unique), ces travailleurs se retrouvent sans revenus et souvent sans logement. Ils doivent également faire face à des frais inattendus et à des difficultés administratives. Ainsi, une travailleuse avec un permis unique que l'employeur refusait de mettre au travail était dans l'impossibilité de s'inscrire à la mutualité et de bénéficier d'une intervention pour les soins médicaux car l'employeur ne avait pas réalisé la déclaration Dimona.

Dans le cadre de la migration économique, on sous-estime souvent les investissements engagés par les travailleurs. Les migrants économiques font le grand saut vers un nouveau pays, un nouveau continent, une nouvelle culture et un nouvel emploi. Ils laissent derrière eux leur famille ou l'emmène avec eux, avec toutes les conséquences que cela peut engendrer: déracinement, perte de liens sociaux, nouvelle école, etc.

Dans ce contexte, les travailleurs n'ont pas d'autre 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 pour les différentes démarches administratives. Les travailleurs, lors d'une première demande, n'ont pas accès à la plateforme Working in Belgium pour consulter les informations en lien avec leur procédure de permis unique et dépendent donc entièrement de leur employeur pour les obtenir. De plus, les travailleurs reçoivent peu d'informations sur leurs droits et obligations lors de leurs contacts avec les communes ou les postes consulaires. Alors, quand tout ne se passe pas comme prévu, le travailleur fait face à une double difficulté : remettre en question son employeur et devoir chercher où s'adresser pour faire valoir ses droits du travail.

**Comment venir en aide aux travailleurs ?**

Le constat fait ci-dessus n'est pas nouveau et FAIRWORK Belgium réitère que les travailleurs avec un permis unique devraient, dans un premier temps, recevoir une copie de tous les documents soumis pour la demande de permis unique et une copie de l'autorisation d'occupation délivrée par la Région, ainsi qu'avoir accès la plateforme Working in Belgium dès le début de la procédure. Dans un second temps, ils devraient recevoir dans une langue qu'ils comprennent les informations de base sur leurs droits du travail et les coordonnées des services compétents vers qui se tourner pour faire valoir ces droits et signaler des abus.

Si le travailleur n'a pas été occupé au travail, déposer une plainte auprès du CLS ou de l'Auditorat du travail semble, d'après le premier retour que nous avons obtenu dans le dossier de Samuel, ne pas pouvoir aboutir. L'analyse du CLS et de l'Auditorat pourrait être différente si le travailleur parvient à prouver à l'aide de preuves tangibles qu'il a activement demandé à l'employeur de le mettre au travail ou demandé des instructions de travail durant toute la période pour laquelle il demande à recevoir son salaire. Si un travailleur nous contacte suffisamment tôt, nous lui conseillerons de rassembler ces preuves pour soutenir sa plainte. Cependant, il est peu probable qu'un travailleur, non-informé sur ses droits, contacte inlassablement son employeur vis-à-vis duquel, rappelons-le, il se trouve souvent dans une situation de dépendance pendant des jours, voire des semaines, pour lui demander des instructions.

Un autre dossier concernant d'un travailleur venu en Belgique mais n'ayant jamais commencé à travailler est toujours en cours devant l'Auditorat du travail d'un autre arrondissement. En attendant de connaître le résultat de cette procédure, nous continuons d'explorer de nouvelles pistes afin de garantir, en pratique, les droits des travailleurs dans une situation similaire, telles que:

- Le dépôt d'une plainte à la police pour trafic d'être humain et escroquerie si de l'argent leur a été soutiré en échange de la promesse d'un titre de séjour et d'un emploi en Belgique. Cela permet de saisir le parquet qui pourra décider d'ouvrir une information judiciaire. Le travailleur pourra obtenir réparation s'il est reconnu comme victime au terme de la procédure.
- L'introduction d'une action au civil devant le tribunal du travail pour rupture de contrat, avec l'aide d'un avocat, pour réclamer une indemnité de rupture et également des dommages et intérêts pour les frais avancés, les opportunités professionnelles manquées dans le pays de résidence et les dommages moraux subis.

Enfin, dans tous les cas d'exploitation économique en lien avec le permis unique, il est essentiel d'informer l'inspection régionale compétente afin d'éviter que des employeurs malhonnêtes puissent introduire de nouvelles demandes de permis unique.

### 3. UN NOUVEAU RÉGIME DE CONTRIBUTION POUR LES DEMANDEURS DE PROTECTION INTERNATIONALE QUI TRAVAILLENT

L'année dernière, le helpdesk de FAIRWORK Belgium a traité plusieurs questions et signalements concernant l'application du nouveau régime de contribution (« cumul ») pour les demandeurs de protection internationale qui travaillent. Ce « cumul » implique que les demandeurs de protection internationale résidant dans un centre d'accueil et disposant de revenus professionnels sont tenus de consacrer une partie de leur salaire au financement de leur accueil. Concrètement, ils doivent déclarer leurs revenus et, en fonction de ceux-ci, verser une contribution financière ; à défaut, ils s'exposent à des sanctions pouvant aller jusqu'à la perte du droit à l'accueil. Si ce régime vise à tenir compte des revenus du travail pendant le séjour dans une structure d'accueil, nous constatons que son application n'est pas toujours en phase avec la réalité de la situation professionnelle des demandeurs.

Le calcul des contributions constitue une première difficulté. Le système repose en grande partie sur les déclarations ONSS des employeurs. Toutefois, ces données administratives ne reflètent pas toujours la réalité de l'emploi et des revenus perçus de manière exacte ou complète. Il peut, par exemple, arriver que l'employeur déclare à l'ONSS des heures de travail qui n'ont pas été effectivement rémunérées au travailleur. Dans plusieurs dossiers, nous constatons que les données de l'ONSS sont mises à jour tardivement par l'employeur, qu'elles comportent des erreurs ou qu'elles ne tiennent pas compte de certaines situations spécifiques telles que des prestations irrégulières, des interruptions temporaires ou des composantes de salaire contestées. Cela peut conduire à l'imposition d'une contribution qui ne correspond pas au revenu réel ou aux heures effectivement prestées par les demandeurs durant la période concernée.

De plus, nous constatons une incertitude concernant le traitement des régularisations des salaires. Lorsque des arriérés de salaire sont versés à la suite d'un contrôle de l'inspection du travail, il s'agit souvent d'une somme importante correspondant à plusieurs mois de travail. Dans la pratique, on ne sait pas très bien si ce montant doit être considéré comme un revenu d'un seul mois dans le cadre du régime de cumul. Le risque est que cela entraîne une contribution importante et inattendue, alors que le revenu a en réalité été constitué sur une période plus longue, durant laquelle le demandeur a souvent vécu avec des moyens très limités. Le principe selon lequel une contribution est due dès le premier mois suivant l'emploi se heurte d'ailleurs à la réalité, où les paiements de salaire, en particulier dans des dossiers de fraude ou de sous-paiement, n'interviennent parfois que plusieurs mois, voire plus d'un an plus tard. Cela crée une discordance, les contributions étant demandées pour un travail effectué des mois plus tôt.

Plus généralement, nous constatons que le régime de contribution ne tient pas suffisamment compte de la situation professionnelle souvent flexible et précaire des demandeurs de protection internationale, qui travaillent fréquemment avec des contrats temporaires, des horaires variables, de l'intérim ou dans des secteurs où les paiements de salaire et le suivi administratif ne sont pas toujours correctement assurés. Dans de nombreux cas, il est également question de travail informel ou de situations dans lesquelles le salaire est partiellement retenu ou versé tardivement. Un système qui repose principalement sur des déclarations ONSS formelles et ponctuelles ne reflète donc pas toujours cette réalité complexe.

L'une des motivations sous-jacentes du régime de contribution est de libérer des places dans le réseau d'accueil lorsque les demandeurs de protection internationale disposent de revenus suffisants pour quitter la structure d'accueil. Dans beaucoup de cas, cela n'a ni queue ni tête. Souvent, le travail est fragmenté, exercé dans des secteurs extrêmement flexibles et composé d'une combinaison d'activités formelles et informelles, indépendamment de la volonté du travailleur. On est loin d'une situation de revenu stable permettant aux travailleurs de se passer définitivement de l'aide matérielle. S'ils travaillent et quittent le centre d'accueil mais perdent leur emploi par la suite, ils perdent souvent leur logement dans la foulée et n'ont plus accès à l'aide matérielle. Ils sont alors plus vulnérables à l'exploitation économique.

FAIRWORK Belgium a de nombreuses questions concernant le système de contribution en lien avec la situation réelle de revenu des demandeurs, en particulier pour ce qui a trait aux régularisations des salaires, aux paiements tardifs et aux imprécisions administratives des employeurs. Davantage de transparence quant à la méthode de calcul et une marge d'appréciation individuelle pourraient contribuer à une application plus équitable et plus compréhensible du dispositif.

Au-delà des difficultés pratiques, FAIRWORK Belgium soulève également des questions sur le système même du régime de contribution. À travers notre helpdesk et nos contacts avec le réseau d'accueil, nous observons des frustrations similaires tant chez les résidents que chez les travailleurs de première ligne. Dans un contexte d'emploi souvent précaire, de courte durée et extrêmement flexible, il est légitime de se demander si un tel régime de contribution est pertinent dans sa forme actuelle. Il ne s'agit généralement pas de revenus élevés, mais de salaires limités issus d'un travail intérimaire ou saisonnier, où les employeurs ne respectent par ailleurs pas toujours correctement leurs obligations salariales. Si FAIRWORK Belgium, avec le soutien de Fedasil, investit dans l'information et l'accompagnement de ces travailleurs, le prélèvement d'environ 35 % à 50 % de leurs revenus a inévitablement un impact important sur leur capacité à préparer leur avenir en dehors du centre d'accueil. Pour bon nombre de demandeurs, ce revenu est essentiel pour épargner et ainsi se loger et construire une vie autonome en Belgique. Parallèlement, sur le terrain, nous constatons un manque de clarté certain quant au régime et des difficultés dans son application, ce qui génère, de manière compréhensible, des frustrations.

## 4. QUAND UNE ENTREPRISE FAIT FAILLITE

Par ailleurs, les employeurs de travailleurs sans droit de séjour commettent souvent des infractions liées à des paiements de salaire informels et au contournement des obligations fiscales et de sécurité sociale. Ces entreprises finissent régulièrement par introduire une demande de faillite, parfois à la suite d'une enquête des services d'inspection sociale. La combinaison de l'emploi illégal et de l'insolvabilité de l'entreprise place les travailleurs sans droit de séjour dans une situation particulièrement vulnérable. Nous constatons une grande incertitude quant à la manière dont ces travailleurs peuvent faire valoir leurs arriérés de salaire en tant que créance dans le cadre d'une faillite.

### **Principe : les travailleurs sans droit de séjour ont droit à l'intervention du FFE**

En cas de faillite d'une entreprise, les travailleurs bénéficient d'un privilège sur la base de l'article 19, 3ter, 1er alinéa de la Loi hypothécaire pour le paiement de leurs arriérés de salaire. Le traitement d'une faillite pouvant parfois durer plusieurs années et les actifs restants étant souvent insuffisants pour rembourser tous les créanciers, les travailleurs peuvent, en attendant, faire appel au Fonds de fermeture des entreprises (ci-après : FFE).

Dans sa newsletter de décembre 2014, le FFE a explicitement indiqué pouvoir intervenir en faveur d'un travailleur sans droit de séjour.<sup>8</sup>

Il renvoie à cet égard en premier lieu à la législation nationale, et plus précisément à l'article 2, 1° de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, qui définit les travailleurs comme « les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne ». Les travailleurs sans droit de séjour ne sont donc pas exclus du champ d'application de cette loi.

La Cour de justice de l'Union européenne l'a encore confirmé en 2014. Dans l'affaire *Tümer c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, un travailleur sans droit de séjour (*Tümer*) aux Pays-Bas a demandé le paiement de ses arriérés de salaire après la faillite de son employeur. Il invoquait la législation néerlandaise transposant la directive 80/987/CEE du Conseil (désormais remplacée par la directive 2008/94/CE), qui confère aux travailleurs des droits en cas d'insolvabilité de l'employeur. Selon cette directive, la notion de « travailleur » est définie par chaque État membre, sous réserve que certaines catégories (comme les travailleurs à temps partiel, les intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée) ne peuvent pas être exclues. Elle ne contient aucune disposition relative au statut d'immigration ou de séjour et ne fait pas mention des travailleurs sans droit de séjour. Les autorités néerlandaises soutenaient que les travailleurs sans droit de séjour étaient explicitement exclus de la définition nationale de « travailleur », de sorte que *Tümer* n'avait pas droit au

---

8 Voir : <https://www.onem.be/ffe/communiques/lettre-44>

paiement de ses arriérés de salaire. La Cour de justice de l'Union européenne a toutefois jugé que les États membres ne peuvent pas exclure les travailleurs sans droit de séjour de la définition de « travailleur » dans la législation mettant en œuvre cette directive. Tümer avait par conséquent droit au paiement de ses arriérés de salaire.

Bien que FAIRWORK Belgium parvienne parfois à obtenir, via le FFE, le paiement des arriérés de salaire pour des travailleurs sans droit de séjour, nous nous heurtons à de plus en plus d'obstacles lorsqu'il s'agit de faire valoir leurs droits en pratique. Nous expliquons brièvement ces obstacles ci-dessous.

### **Les travailleurs sans droit de séjour ne sont pas informés de la possibilité d'introduire une créance**

Lorsqu'une entreprise fait faillite, le curateur envoie un courrier à tous les travailleurs afin qu'ils puissent introduire une créance. Pour ce faire, ils peuvent utiliser la plateforme en ligne RegSol. Le délai d'introduction est d'un an à compter de la date du jugement déclaratif de faillite (art. XX.165, al. 3 du CDE). Les travailleurs sans droit de séjour étant rarement déclarés via la DIMONA, ils ne figurent pas directement sur la liste de paie et ne reçoivent pas de courrier les informant de la possibilité d'introduire une créance. C'est pourquoi FAIRWORK Belgium vérifie une fois par an, dans tous les dossiers en cours, si l'entreprise concernée est en faillite afin de pouvoir introduire, le cas échéant, une créance dans les temps. De nombreux travailleurs en situation d'emploi informel n'ont pas conscience de cette possibilité.

### **Des curateurs injoignables et imprévisibles**

Lorsque le tribunal de l'entreprise prononce la faillite, il désigne toujours un curateur. Le curateur est un avocat nommé par le tribunal qui reprend la gestion de la faillite. Pour que le FFE puisse intervenir, le curateur doit donner son accord, signer le formulaire F1<sup>9</sup> et régulariser l'emploi auprès de l'ONSS (voir ci-après). Dès que nous apprenons la faillite de l'entreprise de l'employeur, FAIRWORK Belgium introduit une créance via RegSol et contacte le curateur pour lui transmettre les éléments de preuve de l'emploi. Dans la plupart des cas, une enquête est encore en cours auprès de l'inspection ou de l'Auditorat du Travail, et nous introduisons donc une créance provisoire en renvoyant à cette enquête. Les critères d'acceptation d'une créance sont flous et semblent fortement reposer sur le curateur désigné. Certains curateurs adoptent une approche plus matérielle : si un travail a effectivement été presté sous l'autorité d'un employeur et contre rémunération, ils reconnaissent l'existence d'une relation de travail et acceptent les preuves factuelles disponibles (notamment des photos, vidéos, messages WhatsApp). D'autres, en revanche, accordent davantage d'importance à la validité formelle du contrat de travail. En l'absence de déclaration DIMONA, ils contestent la créance. Cette situation entraîne une insécurité juridique et assujettit fortement le traitement de ce groupe de travailleurs au curateur en charge de l'affaire.

<sup>9</sup> Via ce formulaire, un travailleur peut demander une intervention pour les indemnités contractuelles (par exemple, arriéré de salaire, préavis presté, prime de fin d'année, pécule de vacances, indemnité de rupture, complément d'entreprise, etc.) auxquels il a encore droit. Il doit être signé par le travailleur et le curateur et envoyé au FFE.

Dans certains cas, nous ne recevons jamais de réponse du curateur. Par conséquent, la créance reste longtemps parfois pendant des années, « en attente », laissant les travailleurs dans l'incertitude quant à leur dossier. Même lorsqu'un jugement du tribunal condamne l'employeur au paiement du salaire non versé et que le bien-fondé de la créance ne fait aucun doute, les curateurs nous ignorent régulièrement. Nous ignorons si c'est une pratique habituelle chez les curateurs ou si cette attitude est liée au fait qu'il s'agit de travailleurs sans droit de séjour, mais ce manque de communication et de transparence est très problématique.

### **Les conditions d'intervention du FFE**

Le principal avantage est que le Fonds peut intervenir avant la clôture de la faillite, ce qui peut en théorie permettre une résolution plus rapide pour les travailleurs. En outre, il y a rarement suffisamment de capital dans la faillite pour indemniser les travailleurs. Le FFE semble également offrir, dans une certaine mesure, une solution en cas de refus infondé ou de manque de communication du curateur. Toutefois, depuis quelques années, il apparaît que le FFE ne peut intervenir que si l'ONSS a préalablement régularisé l'emploi.

En règle générale, le FFE n'intervient que lorsque l'ONSS a régularisé l'emploi des travailleurs concernés (condition essentielle) et que l'une des conditions suivantes est remplie:

- le curateur a signé le formulaire F1 ;
- le curateur a refusé la créance en raison de l'absence d'une déclaration DIMONA avant la clôture de la faillite ;
- il existe un jugement condamnant l'ancien employeur au paiement des indemnités demandées.
- Lorsque le curateur ne réagit pas et que la faillite est clôturée sans acceptation de la créance, la preuve d'introduction, les échanges avec le curateur ainsi que la publication de la clôture peuvent être soumis ensemble à appréciation (la publication au Moniteur belge faisant foi de la clôture).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> On parle de fermeture d'entreprise lorsque deux conditions sont réunies :

- l'activité principale de l'entreprise (ou de l'un de ses départements) est définitivement arrêtée (cessation volontaire ou à la suite d'une faillite) ;
- l'effectif de travailleurs est réduit de plus de 75 %. Le chiffre de référence correspond ici au nombre moyen de travailleurs au cours des quatre trimestres précédant le trimestre durant lequel l'activité principale est définitivement arrêtée.

Par ailleurs, le FFE impose comme condition que le contrat de travail ait pris fin dans une période de 13 mois précédant la date légale de fermeture de l'entreprise afin de pouvoir bénéficier de son intervention. Pour les travailleurs ayant interrompu la prescription à l'égard de leur employeur au moyen d'une mise en demeure recommandée avec accusé de réception, ce délai de 13 mois est porté à 25 mois.

Ces délais ne s'appliquent pas si, avant la fermeture :

- une procédure judiciaire contre l'ancien employeur a effectivement été engagée devant le Tribunal du travail
- le travailleur a reçu une décision définitive, en première instance ou en appel, condamnant l'ancien employeur

Dans la pratique, un travailleur dépose plainte quelques semaines ou quelques mois après avoir arrêté de travailler. Une enquête pénale est ouverte et, après plusieurs années, l'entreprise fait faillite alors que l'enquête est toujours en cours. Il est donc impossible d'obtenir les arriérés de salaire via la faillite, même en cas de citation et de jugement par la suite.

En 2022, **Pedro** a travaillé quelques mois dans le secteur du bâtiment. Son employeur ne le payait pas correctement pour son travail. Avec l'aide de FAIRWORK Belgium, il a introduit une plainte auprès du CLS le 26/06/2023. Le 26/09/2024, l'entreprise a été déclarée en faillite. Nous avons introduit une créance pour Pedro le 18/12/2024 et pris contact avec le curateur. Ce dernier était disposé à signer le formulaire F1. Nous l'avons envoyé au FFE. Le FFE a refusé le paiement d'une indemnisation au motif que le contrat de travail a pris fin le 25/10/2022 et que l'interruption légale est fixée au 01/10/2024. Entre-temps, nous avons reçu fin 2025 une citation de l'Auditorat du Travail, invitant notamment l'employeur à justifier le non-paiement correct des salaires. Pourtant, le FFE maintient son refus au motif de l'absence de décision définitive du tribunal avant la clôture.

Une enquête pénale dure souvent très longtemps, ce qui rend la condition d'une condamnation avant la date de clôture légale particulièrement difficile à satisfaire. En outre, cela échappe à la responsabilité du travailleur. L'autre option, qui consiste à engager une procédure contre l'ancien employeur, n'est pas plus facile. Dans la plupart des cas, nous savons que les employeurs ne disposent pas à titre personnel de moyens suffisants pour honorer le paiement et, tant que l'enquête pénale est en cours, nous ne disposons souvent pas de preuves suffisantes pour étayer notre créance. Cette procédure, qui représente une lourde charge de travail puisqu'un avocat (pro deo) doit être systématiquement désigné, n'aurait alors pour seul intérêt que d'interrompre ce délai de prescription.

Dans la plupart des dossiers, nous sommes néanmoins parvenus à trouver une solution avec le FFE, sous réserve qu'une plainte ait été déposée avant la date de clôture et que ce retard soit imputable à la longue durée de l'enquête pénale. Toutefois, cela reste du cas par cas et ne constitue pas une solution structurelle.

### **La régularisation d'office auprès de l'ONSS**

Les employeurs qui recourent à des travailleurs sans droit de séjour ne les déclarent pratiquement jamais en DIMONA. Lorsqu'une entreprise fait faillite, le curateur en reprend la gestion et est responsable de la déclaration rétroactive de l'emploi auprès de l'ONSS. Si certains curateurs contactent l'ONSS afin de régulariser l'emploi, d'autres s'y refusent, souvent sans explication claire. Dans de tels cas de figure, ou lorsque le curateur refuse la créance ou ne réagit pas, nous nous adressons directement à l'ONSS afin d'obtenir une régularisation d'office. Mais nous nous retrouvons face à un mur.

Quelques exemples:

- Dans un premier dossier, le CLS a contrôlé un travailleur sur son lieu de travail. Une enquête pénale a été ouverte auprès de l'Auditorat du Travail, dans le cadre de laquelle l'inspection a rédigé un pro justitia pour non-paiement des salaires et a demandé la régularisation de trois mois de salaire en référence à la loi relative aux sanctions. L'employeur n'a pas donné suite. Le dossier a finalement été classé sans suite et transmis au service des amendes administratives. Entre-temps, l'entreprise de l'employeur a été déclarée en faillite. Nous avons introduit une créance et transmis une copie du dossier pénal au curateur, qui l'a approuvée et nous a renvoyé le formulaire F1 afin que nous puissions nous adresser au FFE. Nous avons envoyé les documents nécessaires au FFE, qui n'a pourtant accordé au travailleur qu'une indemnisation correspondant à un seul jour de salaire. Nous avons contacté l'ONSS et il est apparu que, bien que le CLS ait effectivement appliqué la période de trois mois dans le pro justitia en référence à la loi relative aux sanctions, l'ONSS n'a pris en compte que le jour du contrôle. Les déclarations DIMONA et DMFA ainsi que les cotisations sociales n'ont été demandées que pour une seule journée.
- Dans un deuxième dossier, deux travailleurs ont déposé plainte auprès du CLS et l'Auditorat du Travail a également ouvert une enquête pénale, laquelle a été classée sans suite. Dans le rapport pénal, l'inspection sociale a établi un calcul précis des arriérés de salaire pour 51 jours ouvrables. L'entreprise de l'employeur a été déclarée en faillite. Nous avons transmis une copie du dossier pénal au curateur, qui a approuvé la créance. Nous avons ensuite envoyé les documents nécessaires au FFE, qui nous a répondu ce qui suit : « Veuillez régulariser la situation de votre affilié auprès de l'ONSS. En effet, aucune déclaration Dimona/Dmfa n'a été introduite pour la période d'emploi auprès de cet employeur. » Nous avons pris contact avec l'ONSS, qui a refusé, malgré le calcul des salaires figurant dans l'enquête pénale, d'affilier le travailleur.

- Dans un troisième dossier, un travailleur avait travaillé pendant neuf mois pour un employeur. Après une longue enquête, l'Auditorat du Travail a cité l'employeur à comparaître. Celui-ci a été condamné en première instance puis en appel pour non-introduction d'une déclaration DIMONA et non-paiement de salaires (46 000 euros). Pendant la procédure en première instance, l'entreprise de l'employeur a fait faillite. Nous avons introduit une créance provisoire en attendant le jugement. Le curateur a accepté la créance et celle-ci a été transmise au FFE, qui a déclaré que l'emploi devait d'abord être régularisé auprès de l'ONSS. Nous avons soumis cette demande accompagnée du jugement (dans lequel figure la condamnation pour absence de déclaration DIMONA). Dans ce dossier, l'ONSS a finalement procédé à une déclaration d'office, mais il aura fallu sept mois avant qu'une décision ne soit prise. Par conséquent, notre client n'a reçu son paiement que plus d'un an après le jugement.

Nous avons contacté l'ONSS afin de comprendre pourquoi le calcul des salaires effectué par un service d'inspection ou la présomption d'occupation de trois mois prévue par la loi du 11 février 2013 ne sont pas acceptés comme élément suffisant pour une déclaration d'office. L'ONSS a répondu que, pour les travailleurs sans droit de séjour, une déclaration couvrant trois mois n'est possible que (1) s'il est prouvé que le salaire correspondant à ces trois mois a effectivement été payé, ou (2) s'il existe un jugement obligeant l'employeur à verser le salaire. La première condition est toutefois impossible à satisfaire, étant donné que

l'entreprise est en faillite et que le seul moyen pour le travailleur de récupérer son salaire est le paiement par l'intermédiaire du FFE. Or, celui-ci ne peut intervenir qu'une fois l'emploi régularisé auprès de l'ONSS. C'est le serpent qui se mord la queue. La seconde condition pose également problème, car l'Auditorat du Travail ne cite pas systématiquement l'employeur pour non-paiement des arriérés de salaire. Ainsi, la condamnation pénale de l'employeur pour absence de déclaration DIMONA ne suffit pas pour obtenir une régularisation d'office.

Il est toujours possible de faire appel devant le tribunal du travail contre le refus de l'ONSS, et ce dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision. C'est un délai très court, d'autant plus qu'un avocat pro deo doit parfois encore être désigné à ce moment-là. Par ailleurs, cette procédure comporte également un risque financier lié à une indemnité de procédure. C'est pourquoi, à ce stade, nous n'avons pas encore fait appel.

### **Conclusion**

Bien que le droit des travailleurs sans droit de séjour à l'intervention du Fonds de fermeture des entreprises soit explicitement reconnu tant par la législation nationale que par la jurisprudence européenne, dans les faits, de nombreux obstacles entravent son application. FAIRWORK Belgium s'efforce de trouver des solutions pour que les travailleurs sans droit de séjour puissent également en bénéficier.

## 5. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2025, 34 dossiers faisaient état d'accident du travail. Pour la première fois, des travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle et disposant de suffisamment d'éléments de preuve pour en obtenir la reconnaissance nous ont contactés. Il s'agit de dossiers très complexes nécessitant un suivi détaillé.

### **Accidents de travail : la réalité des travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire**

Les travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire travaillent souvent dans des secteurs à risque, tels que la construction, l'Horeca, l'agriculture, le nettoyage et le travail domestique. Ces secteurs se caractérisent par des conditions de travail dangereuses, beaucoup d'heures et des salaires bas. Face à l'absence d'alternative ou à la peur liée à leur situation de séjour irrégulière ou précaire, ils n'ont souvent d'autre choix que d'accepter ces conditions. En outre, les travailleurs sans droit de séjour sont souvent confrontés à d'autres obstacles, tels que l'absence d'équipements de protection, un manque de formation en matière de sécurité et des barrières linguistiques. Ils sont ainsi particulièrement vulnérables aux accidents du travail.

En Belgique, le droit du travail en matière d'accidents du travail est le même pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut de séjour. Une victime d'un accident du travail a droit à des indemnités de l'assureur accidents du travail. En cas de contestation, il est possible de saisir le tribunal du travail. En pratique, ce recours juridique se heurte toutefois à de nombreux obstacles. Les travailleurs sans droit de séjour travaillent souvent sans contrat de travail écrit. En raison de l'impossibilité de prouver d'emblée la relation de travail, cela donne presque systématiquement lieu à une procédure juridique et administrative pouvant s'étaler sur plusieurs années. Années durant lesquelles les travailleurs sans droit de séjour ne peuvent généralement pas bénéficier d'une intervention financière de la mutualité pour couvrir cette période. De plus, l'accès aux soins de santé est limité. Les personnes sans droit de séjour n'ont droit qu'à l'aide médicale urgente via le CPAS, qui s'avère finalement difficile à obtenir et varie fortement d'un CPAS à l'autre. Les conséquences sont multiples : en plus d'un processus de revalidation compromis, les victimes ne disposent pas toujours des documents médicaux nécessaires (tels que des certificats d'incapacité de travail ou des rapports médicaux) demandés par l'assureur ou par Fedris (l'Agence fédérale des risques professionnels) pour constater l'incapacité de travail.

En dépit de cette réalité, nous observons tout de même de bonnes pratiques en matière de suivi des accidents du travail.

**Bonne pratique 1 : la régularisation d'office d'un jour d'emploi par l'Auditorat du Travail**

Les travailleurs sans droit de séjour qui sont victimes d'un accident du travail sont confrontés à une difficulté majeure : l'absence de contrat de travail écrit et de déclaration DIMONA, que l'employeur aurait dû introduire. L'assureur accidents du travail ou, à défaut d'assurance de l'employeur, Fedris, ne se prononcera pas sur l'existence ou non d'un contrat de travail. Par conséquent, c'est presque toujours au tribunal de rendre une décision. Une procédure juridique peut facilement s'étaler sur plusieurs années. S'ensuit également un suivi administratif auprès de l'assureur ou de Fedris pour faire reconnaître l'incapacité de travail, sans que la victime ait accès à un filet de sécurité financier.

Dans plusieurs dossiers récents portant sur de très graves accidents du travail, l'Auditorat du Travail du Brabant wallon a, dès la phase d'enquête pénale, sommé l'ONSS de procéder à une déclaration d'office d'au moins un jour d'emploi (le jour de l'accident). En général, une ambulance était intervenue sur le chantier, ne laissant que peu de doute sur la survenue de l'accident dans le cadre du travail. Cela permet à l'assurance accidents du travail ou à Fedris d'entamer sans délai leur enquête concernant l'incapacité de travail, plutôt que de devoir attendre une décision du tribunal. FAIRWORK Belgium salue cette pratique de l'Auditorat du Travail, car elle permet une prise en charge beaucoup plus rapide de l'accident du travail par l'assurance ou par Fedris, ce qui peut grandement bénéficier aux victimes.

**Bonne pratique 2 : FEDRIS cherche une solution pour que les travailleurs sans droit de séjour puissent ouvrir un compte bancaire**

Beaucoup d'employeurs qui emploient des personnes sans droit de séjour ne disposent pas non plus de l'assurance obligatoire en cas d'accidents du travail. Dans de tels cas de figure, Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, prend le relais de l'assureur et indemnise la victime. FAIRWORK Belgium travaille dès lors en étroite collaboration avec Fedris afin d'assurer le suivi administratif pour les travailleurs sans droit de séjour. Même lorsqu'un accident du travail est constaté, les travailleurs sans droit de séjour sont confrontés à des obstacles administratifs. Quand une victime garde des séquelles permanentes à la suite de l'accident, on parle d'« incapacité permanente de travail ». Dans ce cas, le travailleur reçoit une indemnité mensuelle (ou annuelle si le taux d'incapacité est faible). Fedris ne peut toutefois verser cette indemnité que sur un compte à vue personnel auprès d'une banque qu'elle reconnaît. Il en va de même lorsqu'un travailleur (ou sa famille, en cas de décès) a droit à une indemnisation à la suite d'une maladie professionnelle.

Or, la plupart des banques refusent souvent l'ouverture d'un compte bancaire aux personnes sans droit de séjour, ainsi qu'aux demandeurs de protection internationale. Cela conduit à un blocage administratif, empêchant les victimes de percevoir l'indemnité à laquelle ils ont légalement droit. Si nous sommes toujours parvenus à trouver une solution, cela nous a demandé énormément de temps et d'efforts. Sans parler de l'accumulation du retard de l'intervention

financière pour le travailleur concerné.

Nous avons abordé la question lors d'une réunion avec Fedris, qui nous a indiqué travailler sur une solution. Fedris a contacté des banques pour en discuter et résoudre le problème. L'agence a finalement trouvé une banque reconnue, auprès de laquelle les personnes sans droit de séjour peuvent ouvrir un compte relativement facilement. FAIRWORK Belgium salue Fedris pour avoir pris l'initiative de chercher une solution pour ce groupe de travailleurs souvent invisible, afin qu'ils puissent réellement avoir accès à leurs droits.

**Bonne pratique 3 : la Cour du travail d'Anvers confirme le droit à l'aide médicale urgente du CPAS d'Anvers à la suite d'un accident du travail survenu dans le cadre d'un emploi irrégulier**

Comme indiqué précédemment, la procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est souvent très longue. Dans l'intervalle, les personnes sans droit de séjour n'ont généralement droit qu'à l'aide médicale urgente du CPAS. Malheureusement, nous constatons que même cet accès n'est pas automatique en cas d'accident du travail. Dans un dossier spécifique, une personne sans droit de séjour a été victime d'un accident du travail entraînant de lourds frais médicaux. L'employeur n'avait

pas déclaré l'accident. Après avoir été orienté par le CAW d'Anvers, notre client s'est adressé au CPAS d'Anvers pour obtenir une aide médicale urgente. Le CPAS refusé d'intervenir, en invoquant qu'il s'agissait d'un accident du travail et que c'était à l'assurance accidents du travail de le prendre en charge. À ce moment-là, le dossier n'était qu'au stade d'enquête auprès de l'Auditorat du Travail, et la décision pouvait encore prendre des années. De plus, la reconnaissance de l'accident n'était pas garantie, celle-ci dépendant de l'issue de l'enquête pénale.

Avec l'asbl MEDIMMIGRANT, nous avons fait appel du refus du CPAS. La Cour du travail l'a confirmé<sup>11</sup> : en l'absence d'une intervention suffisamment rapide d'une assurance ou d'un organisme public (Fedris), le CPAS doit fournir l'aide médicale urgente. Le CPAS en a la compétence et la responsabilité. Le refus de fournir une aide suppose des risques pour la santé. Trop souvent, nous constatons qu'une absence prolongée de soins dans de telles situations conduit à des problèmes de santé permanents, mettant à mal l'avenir (professionnel) et les moyens de subsistance de la victime. Nous saluons la reconnaissance des droits de notre client et de la compétence du CPAS. De plus, le CPAS peut, si l'accident du travail est finalement reconnu comme tel, récupérer son intervention auprès de l'assurance ou de Fedris. Nous ignorons toutefois si cela est mis en pratique.

---

<sup>11</sup> [Arrêt Cour du travail 08/07/205](#)

**La reconnaissance d'une maladie professionnelle : une procédure encore plus complexe pour les travailleurs sans droit de séjour**

**En théorie : définition et procédure**

Une maladie professionnelle est définie comme une maladie causée par la profession et les conditions de travail. Il ne suffit pas qu'une maladie se déclare durant le travail pour que celle-ci soit considérée comme maladie professionnelle. En effet, une personne peut tomber malade durant son emploi pour de nombreuses raisons indépendantes de sa profession et, même si le lien entre la maladie et le travail est évident, d'autres facteurs peuvent avoir contribué à la maladie (tels que la pratique d'un sport ou les habitudes de vie). Le travail doit donc constituer la cause principale de la maladie.

Fedris est compétente pour la reconnaissance, l'indemnisation et le paiement des frais médicaux des maladies professionnelles pour les travailleurs du secteur privé.

Pour la reconnaissance de la maladie professionnelle, il existe deux processus distincts même si la procédure de demande est sensiblement identique:

Soit la maladie est reprise sur la liste belge des maladies professionnelles qui reprend toutes les maladies reconnues en Belgique comme maladies professionnelles. La procédure est alors simplifiée. Il s'agit par exemple des maladies respiratoires liées à la poussière ou à l'amiante ; des tendinites liées à des mouvements répétitifs ou à des vibrations dans le secteur de la construction ou encore à des réactions cutanées allergiques dans le secteur du nettoyage ou des soins.

Soit la maladie n'est pas reprise sur la liste belge dont question ci-dessus et l'obtention d'une reconnaissance est généralement plus difficile via ce système car c'est au travailleur qui introduit la demande de démontrer le lien de causalité avec le travail.

Après son introduction, la demande de reconnaissance suit les étapes suivantes :

- **Contrôle administratif** : Fedris vérifie que le dossier est complet et que le demandeur peut avoir accès au régime des maladies professionnelles. Les indépendants sont exclus de ce régime.
- **Examen médical** : sur base des données médicales produites, Fedris vérifie que la maladie est bien présente et si elle peut résulter du travail exercé. Un examen médical peut aussi avoir lieu.
- **Enquête sur l'exposition** : Fedris examine, sur base des conditions de travail, dans quelle mesure le travailleur a été exposé au risque susceptible de provoquer la maladie. Fedris tient compte de la durée, de l'intensité et de la fréquence de l'exposition et des risques qui sont généralement liés à cette profession. L'examen médical et l'enquête sur l'exposition ont très souvent lieu en même temps.
- **Décision** : Fedris décide si la maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle, s'il s'agit d'une incapacité de travail temporaire ou permanente le taux de cette incapacité et si celle-ci doit être révisée dans le futur et la période durant laquelle les soins de santé sont remboursés.
- **Indemnisation**: celle-ci est versée directement au travailleur et prend la forme d'une indemnité en cas d'incapacité temporaire et d'une rente en cas d'incapacité permanente ou de décès du travailleur.

### **En pratique : la réalité des travailleurs sans droit de séjour**

Obtenir la reconnaissance et l'indemnisation d'une maladie professionnelle est donc un processus complexe, d'autant plus pour les travailleurs sans droit de séjour. Alors qu'un accident du travail découle d'un événement soudain et donc facilement identifiable, cela est rarement le cas s'agissant d'une maladie professionnelle. Comme nous le verrons plus loin, une attestation d'un médecin étayée par des documents médicaux est nécessaire, alors que l'accès aux soins de santé est limité pour notre groupe cible. De plus, comme pour les accidents du travail, les travailleurs sans droit de séjour doivent avant toute chose prouver la réalité de leur emploi et de leurs conditions de travail, Ceci implique presque toujours de devoir passer par une longue procédure juridique et administrative.

Selon Fedris, pour que la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle d'un travailleur du secteur privé ayant travaillé de manière non-déclarée puisse être examinée, il est au préalable nécessaire que les prestations du travailleur et les cotisations sociales y afférant soient régularisées auprès de l'ONSS. S'agissant également une condition préalable à la reconnaissance d'un accident du travail par Fedris, nous suivons donc les mêmes étapes que dans un dossier accident du travail, à quelques détails près. Notons cependant que, pour un accident du travail, la régularisation par l'ONSS d'un jour de travail (le jour de l'accident) suffit, alors que pour une maladie du travail, il semble important que l'entièreté de la période soit régularisée pour que celle-ci puisse être prise en compte lors de l'enquête sur l'exposition.

La première étape est de faire remplir le formulaire 503 (certificat médical d'indemnisation pour maladie professionnelle) de Fedris par le médecin traitant. Le médecin doit le compléter de manière aussi complète que possible et, notamment, indiquer si la maladie figure sur la liste belge des maladies professionnelles. Tous les documents médicaux confirmant le diagnostic doivent être joints au formulaire.

Le demandeur doit également remplir le formulaire 501 (demande de réparation d'une maladie professionnelle). Il doit notamment y donner un aperçu de sa carrière complète en Belgique et à l'étranger, ce qui est difficile pour les personnes qui travaillent depuis de nombreuses années dans l'économie informelle. De plus, si la maladie professionnelle n'est pas seulement due à l'activité professionnelle auprès de l'actuel ou dernier employeur et pour laquelle nous entamons une procédure afin d'obtenir la régularisation ONSS mais également à des emplois antérieurs, il n'est pas certain que Fedris prenne ceux-ci en compte dans l'enquête sur l'exposition tant que ces prestations n'ont pas aussi été régularisées.

Une plainte est ensuite déposée contre l'employeur auprès de l'Auditorat du travail compétent, en mentionnant notamment les conditions de travail qui ont causé la maladie, le diagnostic posé par le médecin ainsi que les symptômes et si la maladie figure sur la liste belge des maladies professionnelles. Cette procédure permettra, si elle aboutit, d'obtenir la déclaration d'office des prestations auprès de l'ONSS.

Enfin, les formulaires complétés et les documents médicaux sont envoyés à Fedris. Nous signalons qu'une plainte a été déposée auprès de l'Auditorat du travail. Fedris enregistre alors la demande, mais « suspend » son traitement dans l'attente de la régularisation ONSS.

Il est important de noter que lorsqu'il s'agit d'une demande en lien avec une incapacité de travail temporaire, celle-ci doit être introduite lorsque les symptômes de la maladie professionnelle sont toujours présents. Ce délai, parfois court, représente une barrière supplémentaire pour notre public cible qui prend parfois plusieurs semaines ou mois avant de trouver la porte de notre association et pour qui, nous le répétons, la possibilité de voir un médecin ou d'obtenir un suivi médical est limitée. Par ailleurs, la régularisation des prestations si elle a lieu, pouvant intervenir qu'après des années de procédure, FAIRWORK Belgium propose que Fedris réalise dès l'introduction de la demande, une analyse préliminaire du dossier et/ou invite le demandeur pour une audition ou un examen médical. Cette bonne pratique éviterait que des éléments complémentaires ne soient réclamés au demandeur des années après les faits.

Il est à ce stade trop tôt pour tirer des conclusions mais, au vu des différentes difficultés relevées ci-dessous et des complexités inhérentes à la procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle, la probabilité que ce type de demande aboutisse pour les travailleurs de notre groupe cible est faible. Nous continuons à soutenir les travailleurs et à tenter de trouver des solutions à ces différents obstacles, notamment en partageant les bonnes pratiques que nous observons dans notre travail quotidien.

## 6. JURISPRUDENCE DANS LES DOSSIERS GÉRÉS PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2025

En 2025, FAIRWORK Belgium a suivi onze dossiers ayant mené à des décisions de justice rendues en première instance, contre dix en 2024, ce qui représente une légère augmentation du nombre d'affaires portées en justice. Parmi ces dossiers, un a ensuite fait l'objet d'une procédure en appel au terme de laquelle une décision a été rendue.

Ces décisions ont été rendues par différentes juridictions : huit dossiers ont été examinés par le tribunal de première instance (tribunal correctionnel), un par la cour d'appel et un autre par le tribunal du travail, ce dernier dossier ayant ensuite été examiné en appel par la cour du travail. Enfin, un dernier dossier a été porté devant le tribunal de l'entreprise. La majorité des procédures relevaient du droit pénal (neuf dossiers), tandis que trois étaient de nature civile.

Huit dossiers concernaient des situations de non-paiement correct du salaire de travailleurs sans droit de séjour. Trois dossiers portaient sur des accidents du travail. Un dossier concernait l'emploi d'un ressortissant étranger sans titre de séjour et un dernier dossier portait sur l'utilisation frauduleuse de papiers d'identité.

Pour quatre des décisions concernant le non-paiement correct du salaire, les employeurs ont aussi été jugés pour des faits de traite des êtres humains. C'est dans ces jugements que l'on remarque le lien étroit entre le non-paiement correct des salaires et la traite des êtres humains.

Sur le plan géographique, Bruxelles demeure le principal arrondissement concerné, avec six décisions. Les autres affaires ont été traitées à Anvers (deux décisions), à Gand (trois décisions) et à Dendermonde (une décision). L'année passée, la répartition territoriale des dossiers était plus étendue, alors que cette année, comme en 2023, un nombre plus limité d'arrondissements judiciaires sont concernés.

En termes linguistiques, huit des décisions de justice rendues en 2025 ont été prononcées par des juridictions néerlandophones, tandis que les quatre autres l'ont été par des juridictions francophones.

La tendance positive que nous avons déjà relevée dans notre rapport annuel de 2024 se confirme en 2025. En 2025, nous avons principalement suivi des affaires pénales, les affaires civiles ne représentant qu'une minorité des dossiers. Dans la mesure où les auditorats du travail engagent de plus en plus fréquemment des poursuites dans les dossiers que nous suivons, c'est une minorité plutôt positive. Cette évolution a toutefois pour conséquence que, compte tenu de nos capacités limitées, nous ne pouvons assurer le suivi que d'un nombre plus restreint d'affaires civiles. Par ailleurs, nous avons constaté que, bien que nous ayons obtenu des décisions favorables par le passé, l'exécution des jugements s'avère souvent difficile en pratique, ce qui génère une grande frustration chez les travailleurs concernés. En outre, une procédure civile comporte toujours le risque de devoir payer une indemnité de procédure en cas d'issue défavorable.

La jurisprudence dans nos dossiers de 2025 est disponible sur notre site web.

# FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU

## 1. UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE COMMUNICATION

Pour la première fois, FAIRWORK Belgium a engagé une personne en charge de la communication pour une durée de cinq mois en 2025. Sa mission consistait à élaborer notre stratégie de communication, articulée autour de trois grands objectifs:

- Les travailleurs domestiques sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire, victimes d'exploitation, déposent rarement une plainte formelle. Nous avons mis en place une stratégie de communication qui reconnaît leurs préoccupations et y apporte une réponse.
- Il reste très difficile de trouver des avocats disposés à traiter nos dossiers pro deo. Parallèlement, nous constatons que les magistrats connaissent très mal la réalité de notre groupe cible. C'est pourquoi nous souhaitons les informer et les sensibiliser, afin qu'ils puissent mieux comprendre la complexité de ce groupe et le défendre activement.
- Chaque jour, de nombreux travailleurs victimes d'exploitation dans le système économique belge font appel à notre helpdesk. Le fruit de leur travail bénéficie principalement aux fabricants, qui peuvent commercialiser leurs biens et services à moindre coût et avec des marges plus élevées, tandis que les travailleurs n'en tirent (presque) rien. À travers notre approche médiatique, nous souhaitons lever le voile sur cette inégalité structurelle et les mécanismes qui se cachent derrière ces situations d'exploitation. Ce modèle a d'énormes répercussions sociales, tant pour les travailleurs que pour les entreprises et les consommateurs.

## 2. LE SITE INTERNET DE FAIRWORK BELGIUM

En 2025, notre site internet a enregistré plus de 39 000 utilisateurs actifs, qui y ont navigué pendant 1 minute et 24 secondes en moyenne. Les paramètres de langue de leurs appareils étaient les suivants : 27 % français, 26 % néerlandais, 22 % anglais, 9 % espagnol et 9 % portugais. Les pages les plus consultées portaient sur le salaire auquel les travailleurs ont droit en Belgique, suivies par les informations sur la manière de venir travailler légalement en Belgique.

Notre site reste le canal privilégié pour informer les travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire. Cette année, nous nous sommes concentrés sur deux volets:

- Avec le soutien notamment du Fonds Lokumo et de Safe.brussels, nous avons traduit les pages de contenu destinées aux travailleurs en quatre nouvelles langues : l'arabe, le chinois, le russe et le pachto. Les informations disponibles sur notre site sont désormais disponibles en dix langues.
- L'isolement dans lequel se trouvent souvent nos clients peut entraîner un sentiment d'aliénation et de solitude. Grâce au soutien de De Warmste Week, nous avons pu faire bouger les choses. Nous avons demandé à des organisations dans toute la Belgique si elles pouvaient accueillir notre groupe cible. Un aperçu des organisations est disponible sur notre site web.

### 3. À LA UNE

Nous avons créé un profil LinkedIn pour notre organisation et avons activement participé au débat sur nos thématiques, ce qui nous a rapidement permis d'atteindre 500 abonnés. Sur Instagram, nous avons séparé notre canal pour le personnel de maison du canal général afin de communiquer de façon plus ciblée.

Nous avons également travaillé sur une newsletter, publiée en deux éditions, jusqu'à présent. L'intérêt était au rendez-vous : jusqu'à 45 % des abonnés l'ont ouverte.

Plusieurs médias nous ont contactés pour obtenir des informations sur la migration de la main-d'œuvre ou pour des récits concrets. Nous avons publié une tribune dans De Morgen, été cités dans De Standaard et participé à des reportages pour Terzake, Pano, le site de VRT NWS, Bruzz et De Groene Amsterdammer.

### 4. L'IMPACT PRÉJUDICIALE DU MANQUE DE FONDS

Le manque structurel de financement de nos activités nous a malheureusement contraints, fin 2025, à nous séparer de notre chargée de communication. Le travail qu'elle a accompli durant ces cinq mois à nos côtés a fait un monde de différence. Suite à son départ, nous avons

suspendu temporairement la mise en œuvre de notre stratégie de communication, la newsletter et les publications sur les réseaux sociaux. Nous espérons trouver un financement suffisant pour relancer ces initiatives.

## 5. FORMATION 'DROITS DU TRAVAIL : DEMANDEURS DE PROTECTION INTERNATIONALE'

FAIRWORK Belgium a élaboré, avec le soutien de Fedasil, une formation sur les droits du travail des demandeurs de protection internationale pour l'ensemble du réseau d'accueil. Cette formation se concentre sur les expériences et défis auxquels sont confrontés les demandeurs de protection internationale sur le marché du travail formel et informel en Belgique. FAIRWORK Belgium propose cette formation aux travailleurs de première ligne de plusieurs partenaires du réseau d'accueil : Fedasil, Croix-Rouge flamande, Croix-Rouge de Belgique, initiatives d'accueil locales et partenaires privés.

La formation d'une demi-journée aborde les défis administratifs et pratiques ainsi que les exigences liés à l'accès au marché du travail pour les demandeurs de protection internationale. Nous examinons plus en détail les risques et les droits essentiels en matière de travail (non) déclaré, les éléments à vérifier lors de la signature d'un contrat et la distinction entre droits du travail et droits de la sécurité sociale. Nous passons ensuite aux droits du travail spécifiques et aux moyens de les faire valoir, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, l'indemnisation en cas d'accident du travail ou le respect des horaires de travail.

En fonction des remarques des travailleurs de première ligne, la formation aborde des secteurs et thématiques spécifiques, comme nous l'avons fait en 2024. Il s'agit notamment du secteur du bâtiment, du travail intérimaire, de l'agriculture et de l'horticulture, du nettoyage et du travail des jeunes. En 2025, à la suite de demandes du réseau d'accueil, nous avons élaboré un module supplémentaire consacré à l'économie des plateformes et à la flexibilisation extrême du travail via le statut P2P ou le statut d'indépendant, ainsi qu'à leurs risques et répercussions sur les droits du travail.

En 2025, nous avons organisé onze formations pour le réseau d'accueil. 152 personnes en ont bénéficié, issues de huit partenaires d'accueil : Croix-Rouge (42), Bellevue (1), Fedasil (46), G4S (4), initiatives d'accueil locales (22), Croix-Rouge flamande (21), Samusocial (13) et Tramontane (3).

La formation se compose d'un syllabus et d'un module en ligne en français et en néerlandais. Tous les partenaires y ont accès et elles sont également disponibles sur notre site web.

Nous parlons du helpdesk de FAIRWORK Belgium de façon récurrente pendant la formation. Cela se traduit par une forte augmentation du nombre de demandes d'aide adressées à notre helpdesk. Les demandeurs de protection internationale sont confrontés à des situations très différentes des personnes sans droit de séjour. Ils rapportent en général des licenciements, des irrégularités liées aux fiches de paie et aux contrats ou des cas de racisme, de discrimination et de harcèlement au travail. La fausse indépendance est un problème qui se manifeste de manière plus marquée chez les demandeurs de protection internationale. Si davantage de personnes savent ce qu'est la fausse indépendance, elles n'en comprennent pas forcément la construction

juridique ni les implications en matière d'emploi, de droits et de finances. Nous y accordons donc une attention particulière pendant la formation.

Les retours sont très positifs. Quelques témoignages de 2025 :

“Désormais, je peux répondre aux questions des résidents en matière d'emploi avec beaucoup plus d'assurance. ”

“La formation m'a été utile dans un cas de suspicion de fausse indépendance.”

## 6. NOTRE PARTENARIAT INTERNATIONAL

FAIRWORK Belgium est un membre actif du conseil d'administration de l'ONG PICUM et de ses groupes de travail sur l'emploi. Dans ce cadre, nous nous sommes entretenus avec le commissaire européen aux Affaires intérieures et à la Migration, Magnus Brunner. Nous

nous positionnons comme point de contact pour les chercheurs internationaux s'intéressant à la migration de la main-d'œuvre et à l'exploitation en Belgique, en mettant en évidence les éléments positifs et les nombreux défis existants.

## 7. FAIRWORK BELGIUM S'ENGAGE DANS LE TRAVAIL POLITIQUE

FAIRWORK Belgium a analysé l'accord de coalition du gouvernement fédéral de début 2025 avec beaucoup d'attention. La section sur la migration ne nous a pas convaincus. Plutôt que de mettre l'accent sur le renforcement des droits des personnes issues de l'immigration, le gouvernement fédéral les fragilise en les rendant conditionnels. La coalition Arizona affiche une posture de méfiance et de pessimisme à l'égard des personnes issues de l'immigration. Ces choix politiques conduisent à une politique plus répressive et laissent à ces personnes moins de possibilités pour atteindre l'autonomie. L'accord de coalition ne reconnaît pas la migration comme une réalité humaine, mais privilégie une logique de dissuasion. Nous émettons des réserves quant à ces orientations politiques qui ne tiennent pas compte de la réalité de la migration ni de notre marché du travail, et qui se sont plus révélées peu efficaces par le passé.

L'accord ne comporte que peu d'éléments sur les droits du travail en lien avec les personnes sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire. Nous relevons toutefois que le gouvernement Arizona souhaite lutter contre l'exploitation dans le système au pairs et l'intégrer au dispositif du permis unique. Un appel lancé depuis longtemps par FAIRWORK Belgium. Le texte accorde beaucoup d'importance à la lutte contre la fraude sociale, mais peine à expliquer comment cela se traduit par un meilleur accès aux droits du travail pour les victimes. Nous sommes satisfaits du passage relatif à la protection des travailleurs employés au sein des postes diplomatiques et consulaires et de la référence

aux recommandations de la commission spéciale sur la traite des êtres humains de la législature précédente, bien que nous n'ayons constaté que très peu de progrès ou de résultats concrets à cet égard en 2025.

En 2025, FAIRWORK Belgium s'est entretenue avec le cabinet du ministre fédéral de l'Emploi Clarinval, le cabinet de la ministre flamande de l'Emploi Demir, le cabinet du ministre fédéral de la Lutte contre la Fraude sociale Beenders et le cabinet de la ministre fédérale de la Migration Van Bossuyt. Nous avons partagé nos préoccupations et nos propositions, et restons ouverts au dialogue afin de trouver des solutions pour les travailleurs sans droit de séjour ou ayant un droit de séjour précaire qui sont victimes d'exploitation.

Le gouvernement flamand poursuit entretemps le développement du cours obligatoire pour les travailleurs migrants, avec un accent sur les droits du travail. Une nécessité selon FAIRWORK Belgium. L'objectif est de renforcer la position des travailleurs face à leurs employeurs. En étant correctement informés sur leurs droits et sur les moyens de les faire valoir, ils devraient être mieux armés pour faire face à la situation de dépendance créée par le système actuel. C'est pourquoi nous saluons l'initiative de la Flandre. Nous avons transmis nos recommandations aux administrations concernées et espérons voir en 2026 un cours d'intégration adapté, répondant aux questions actuelles. Nous espérons ce faisant que le cours dépassera sa dimension politique pour réellement servir les intérêts des travailleurs migrants.

# FAIRWORK BELGIUM: LES ROUAGES DE LA MACHINE

## 1. LES COLLABORATEURS, STAGIAIRES ET BÉNÉVOLES DE FAIRWORK BELGIUM

L'année 2025 a bouleversé la composition de l'équipe de FAIRWORK Belgium. Début 2025, l'équipe personnel de maison a dit au revoir à Luka Pauwelyn à l'issue de son contrat de remplacement et à Gisela Quiroga, partie relever un nouveau défi. Nous les remercions pour leur engagement. Omar García, qui coordonne depuis 14 ans le travail consacré au personnel de maison, a bénéficié du soutien d'Unni Kolsrud.

L'équipe du helpdesk a pu compter sur Roxanne Delie pour la sixième année consécutive. Elle occupe désormais le poste de responsable sociojuridique, prêtant ainsi main forte à Pauline Mohimont, en fonction depuis cinq ans. Nous avons renforcé cette équipe pour répondre au nombre croissant de demandes d'aide. Sam Kniknie et Romane Mulatin ont intégré FAIRWORK Belgium en 2025. Sam est également responsable des formations que nous organisons dans le cadre de notre collaboration avec Fedasil. Nous tenons également à remercier Laura Rakotomalala, bénévole au helpdesk.

En 2025, nous avons créé deux nouvelles fonctions. Céline Heirwegh était notre chargée communication et Almas Shehzadi notre employée administrative.

Malheureusement, faute de financement, nous avons dû supprimer leurs postes en 2026. Fin 2025, Céline et Almas ont quitté l'organisation. Nous les remercions pour leur implication pour faire évoluer FAIRWORK Belgium. Leur aide fut extrêmement précieuse.

Jan Knockaert est coordinateur de notre organisation depuis maintenant 15 ans.

Le projet FAIRWORK Belgium for Domestic Workers n'existerait pas sans ses bénévoles. Nous comptons sur leur soutien lors de toutes les activités. C'est pourquoi nous tenons à la remercier individuellement. Merci à Fanny Soyeur, Yessica Ysla, Isabel Ayma, Samantha Romano, Vanda Bajs, Teresa Martinez et Johana Sandoval. Certaines d'entre elles apportent leur expertise du vécu, ayant elles-mêmes travaillé comme au pair, travailleuses domestiques en séjour irrégulier ou travailleuses titres-services. Maintenant qu'elles bénéficient d'une situation de séjour stable, elles ont à cœur de s'impliquer dans notre projet. En 2025, nous avons dit au revoir à Sara Rodrigo, Martina Kurten, Thalita Trindade, Febe Struyve, Paola Ñañez et Brenda Escobar. Nous tenons à les remercier pour leur contribution à nos opérations ces dernières années.

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

Le conseil d'administration de FAIRWORK Belgium ASBL s'est réuni six fois en 2025. Ce conseil se compose de : Didier Vanderslycke (président), Daniël Alliët, Geert Matthys (membre du bureau exécutif et responsable du suivi du code éthique), Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré et Philippe Vanden Broeck. Après 10 ans au poste d'administratrice, Sabine Craenen a quitté le conseil d'administration. Elle continue à nous faire profiter de son expertise et de ses connaissances à l'assemblée générale.

En 2025, l'assemblée générale s'est réunie le 8 mai et le 18 décembre. Elle était composée des membres du conseil d'administration et de Sabine Craenen, Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Marieke Koning, Edward Bekaert, Bob Brijs, Emmanuelle Vinois, Jasmien Van der Sype, Katia Melis et Tom Holvoet.

Fin 2025, Machteld D'hondt et Miep Grouwels ont démissionné de l'assemblée générale. Anke Schillemans et Silvija Bašić ont rejoint l'assemblée générale fin 2025 et siégeront également au conseil d'administration. Nous tenons à leur exprimer notre gratitude pour leurs idées et leurs points de vue qui contribuent à guider notre organisation.

## FINANCES

Sur le plan financier, l'année 2025 a été mouvementée pour FAIRWORK Belgium. L'année précédente, nous étions parvenus à obtenir de nouveaux financements. Notamment, et pour la première fois, de De Warmste Week. Fedasil a reconnu la valeur ajoutée de notre projet et a décidé non seulement de le prolonger, mais également de l'étendre. Grâce au soutien de la Loterie Nationale, nous avons pu renforcer nos activités.

Nous avons une nouvelle fois reçu le soutien d'un certain nombre de partenaires privés et de dons individuels pour poursuivre nos activités. 11.11.11 et Welzijnszorg nous ont également soutenus en 2025. Depuis 2010, SF323 nous apporte un soutien financier pour nos activités pour et avec le personnel de maison.

Dans le cadre du Plan global de Sécurité et de Prévention de l'organisme public bruxellois Safe.brussels, FAIRWORK Belgium a soumis un projet visant à contribuer à la prévention de la traite des êtres humains. Ce projet a de nouveau été sélectionné en 2025, mais les incertitudes financières n'ont été levées que très tard dans l'année, en raison des longues négociations gouvernementales.

Malgré cette recherche difficile de reconnaissance financière pour nos activités, 2025 a été une année réussie sur le plan opérationnel. Parallèlement, l'absence de financement structurel met douloureusement en évidence l'instabilité financière et la vulnérabilité de notre organisation. Fin 2025, nous n'avons pas été en mesure de renouveler les contrats de deux collaboratrices. Nous abordons l'année 2026 dans une grande incertitude financière.

## CONCLUSION

L'assemblée générale a lu et approuvé le rapport annuel. Elle se joint à la reconnaissance envers tous les acteurs qui ont financé l'organisation, et espère un financement structurel durable, qui n'a pas été concrétisé en 2025.

L'assemblée générale salue le travail de l'équipe qui, avec l'aide de bénévoles, a su continuer à répondre aux nombreux appels et repenser ses méthodes de travail.

Nous formulons des propositions politiques basées sur l'expérience quotidienne et la confrontation avec la réalité de l'exploitation.

Cela leur donne plus de poids.

Nous sommes ouverts aux discussions. Ensemble, trouvons des solutions.

Avec le soutien de:





FAIRWORK  
Belgium

© FAIRWORK Belgium a.s.b.l. - 2026

FAIRWORK Belgium a.s.b.l.

Rue Gaucheret 164

1030 Bruxelles

T +32 2 274 14 31

[www.fairworkbelgium.be](http://www.fairworkbelgium.be)