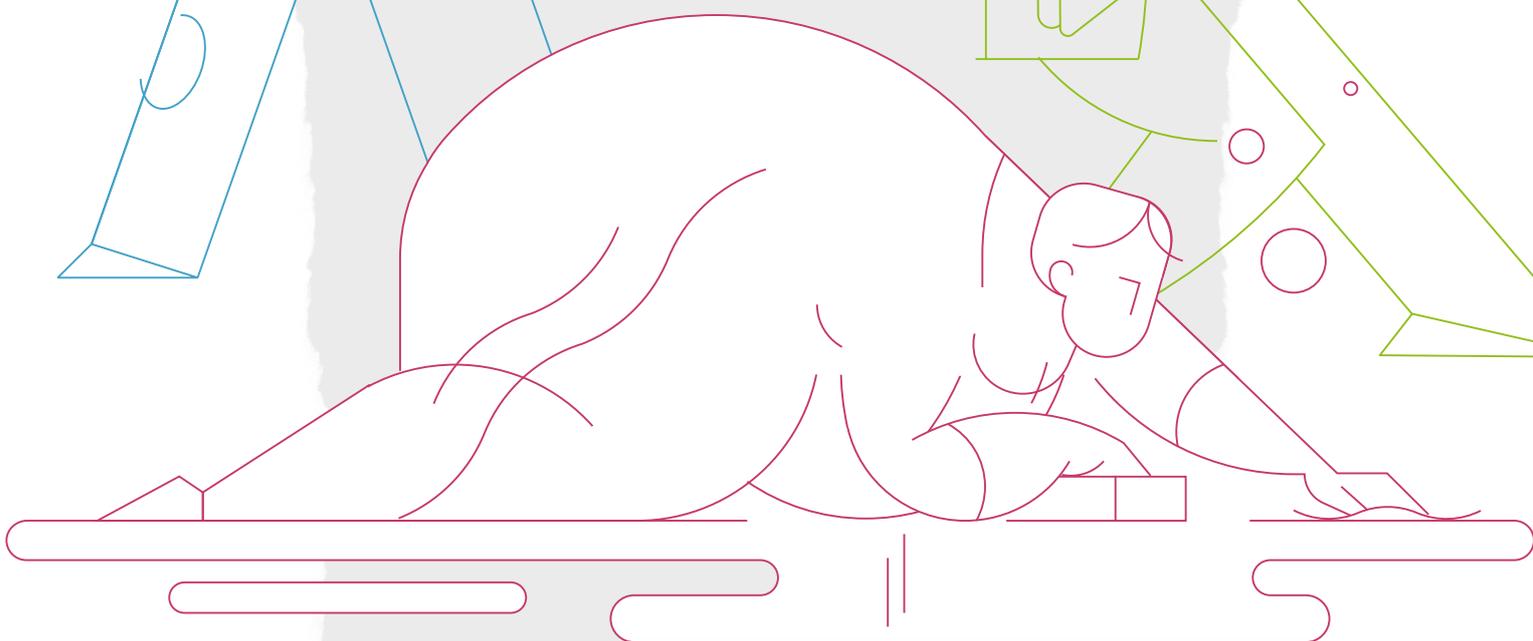
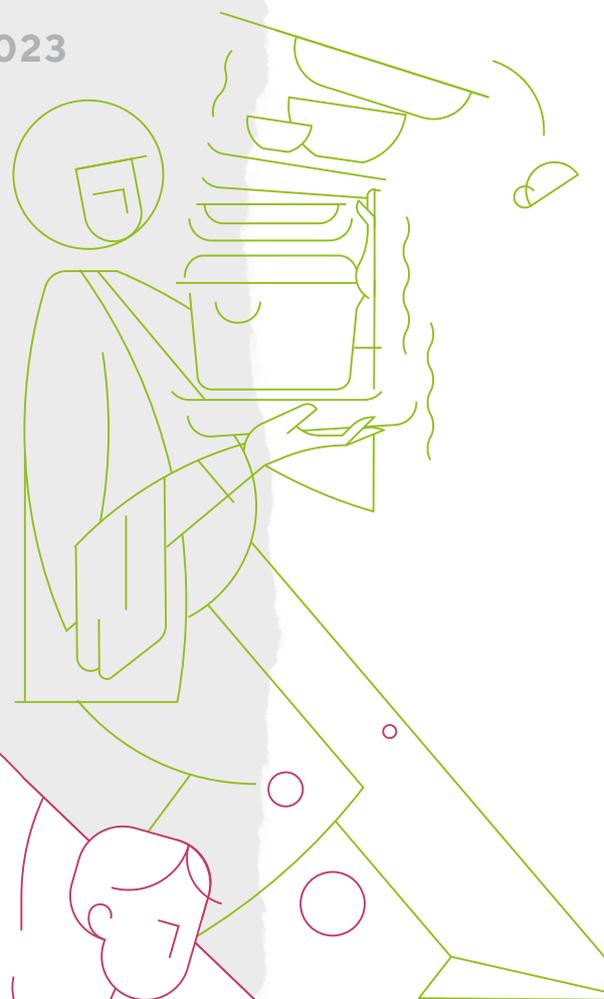
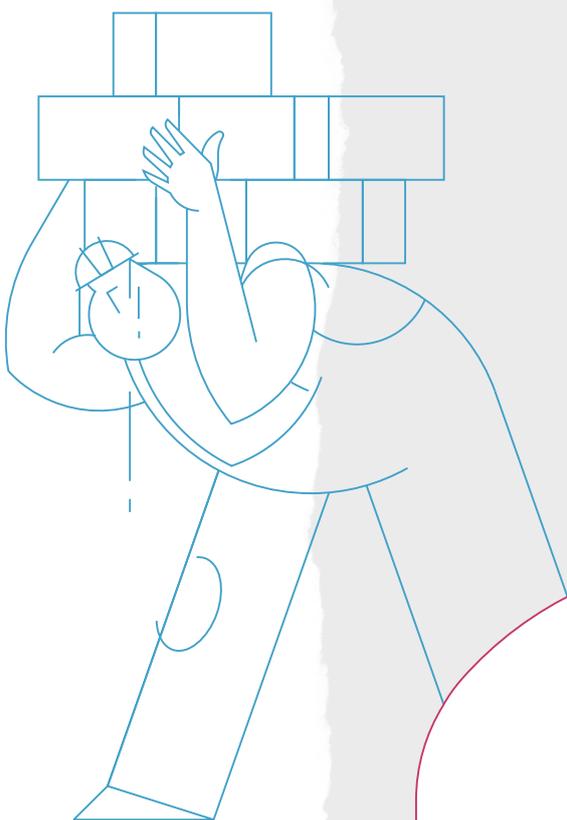
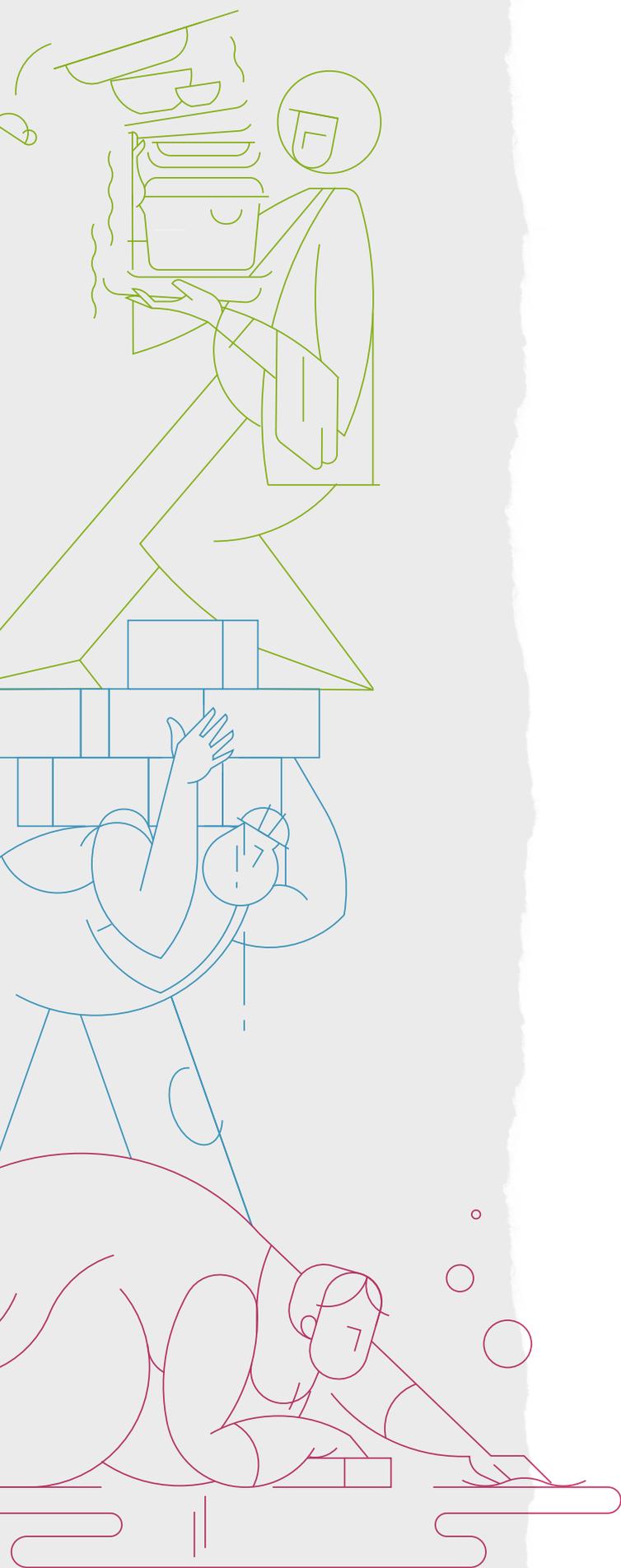


# TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

RAPPORT ANNUEL 2023



FAIRWORK  
Belgium



**Avec le soutien de :**



**Liste des abréviations :**

**AA:** auditeur du travail/auditorat du travail

**Fedris:** Agence fédérale des risques professionnels

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

**PC323:** commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques

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

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

# INTRODUCTION

Lorsqu'un travailleur sans droit de séjour ou ayant un titre de séjour précaire contacte FAIRWORK Belgium, son récit est écouté et pris au sérieux. En cas de vol de salaire ou d'accident du travail, une solution est recherchée en mettant tout en œuvre afin que les lois de protection existantes ne restent pas lettre morte.

---

Les travailleurs victimes d'un traitement illégal ont pu compter, en 2023, sur des collaborateurs et des bénévoles qui travaillent avec acharnement — parfois pendant des années — pour que justice soit rendue.

Les travailleurs victimes d'un traitement illégal (quel que soit le lieu de travail concerné) ont pu compter, en 2023, sur des collaborateurs et des bénévoles qui travaillent avec acharnement — parfois pendant des années — pour que justice soit rendue. Tous ces dossiers individuels permettent de tirer des enseignements et de repérer des erreurs systémiques qui viennent constituer la base de nos travaux structurels axés sur les politiques.

Quelle est leur raison d'être ? Comment procédons-nous ? Que faisons-nous, au juste ? Ce rapport annuel répond à toutes ces questions. Au cours de cette année, le nombre de demandes d'aide et d'interventions n'a jamais été aussi élevé.

# TABLE DE MATIÈRES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>ANALYSE DE PHÉNOMÈNES .....</b>	<b>6</b>
1. Permis unique : le système de migration économique détourné.....	6
2. Difficultés pour les étudiants étrangers.....	8
3. Travailleurs détachés : au-delà des apparences, l'exploitation .....	10
4. Situations de fausse indépendance : point d'attention pour le public particulièrement vulnérable des demandeurs d'asile.....	12
4.1 Comment venir en aide aux travailleurs?.....	14
4.2 Changement législatif: les intérêts travailleurs vulnérables face à une simplification administrative.....	15
5. Le cas d'une nounou italienne sans contrat pourtant considérée comme une au pair .....	16
5.1 Conclusion .....	19
6. Le cas d'une au pair latino-américaine obligée de séjourner dans une famille d'accueil .....	20
6.1 Conclusion .....	21
<b>LE GUICHET SÉCURISÉ FAIRWORK BELGIUM .....</b>	<b>22</b>
1. Traduction des pages de fond de notre site web .....	22
2. Le profil des personnes en quête d'assistance .....	22
3. Constatation de notification et dépôts de plainte pour vol de salaire.....	24
<b>TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET AU PAIR.....</b>	<b>30</b>
1. Le projet d'autonomisation « FAIRWORK Belgium for Domestic Workers » .....	30
1.1 Guichet sécurisé.....	31
1.2 Activités du dimanche.....	37
1.3 Sensibilisation.....	41
1.4 Élargissement du projet d'autonomisation à Anvers et à Liège.....	42
1.5 Effectifs .....	44

<b>ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE DANS DES DOSSIERS GÉRÉS PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2023 .....</b>	<b>45</b>
1. Un bref aperçu et quelques chiffres.....	45
2. Grande première : FAIRWORK BELGIUM agit en justice pour des travailleurs en séjour sans titre de séjour sans titre de séjoursans droit de séjour ! .....	46
2.1 Requalification des faits en non-paiement des salaires à la demande de la partie civile. .	47
2.2 Requalification de jeune au pair en domestique .....	49
3. Justice et travailleurs sans droit de séjour : quelques réflexions.....	49
3.1 Victimes inconnues d'accidents du travail graves .....	51
3.2 Votre « attestation de séjour irrégulier », s'il vous plaît ?.....	52
 <b>FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU .....</b>	<b>54</b>
1. Formation dispensée aux travailleurs de première ligne de Fedasil.....	54
2. Groupe de travail sur les migrations et la protection des travailleurs.....	55
3. Concertation avec Myria et ses partenaires dans le cadre de l'AR du 14 juillet 2022 .....	56
4. FAIRWORK Belgium international.....	57
 <b>FAIRWORK BELGIUM S'ENGAGE DANS L'ACTION POLITIQUE .....</b>	<b>58</b>
1. Conférence interministérielle sur l'activation et la migration de main-d'œuvre.....	58
2. L'AR cumul .....	61
3. Commission sur la traite des êtres humains.....	62
 <b>FAIRWORK BELGIUM : LES ROUAGES DE LA MACHINE .....</b>	<b>64</b>
1. Les collaborateurs, stagiaires et bénévoles de FAIRWORK Belgium .....	64
2. Les administrateurs et les membres de l'Assemblée générale .....	65
3. Finances .....	65
 <b>EN CONCLUSION.....</b>	<b>66</b>

## ANALYSE DE PHÉNOMÈNES

Les appels à nos services se font de plus en plus nombreux et cette année 2023 n'y a certainement pas fait exception. Nous voyons que les problèmes auxquels nos clients sont confrontés sont variés et que certains mécanismes sont plus fréquemment rencontrés qu'auparavant.

L'exploitation par fausse indépendance, par faux détachement ou par le biais du permis unique n'est pas un phénomène nouveau. Néanmoins, force est de constater qu'ils prennent de l'ampleur dans les questions et les demandes d'assistance auxquelles nous sommes confrontées.

Les trois mécanismes d'exploitation mentionnés ont un point commun : ils donnent une apparence de légalité. Si les autorités ne sont pas dupes et que les dossiers ayant trait à ces situations sont généralement traités par des services spécialisés, du côté du travailleur, nous voyons que cela peut fortement compliquer la preuve des conditions réelles de travail.

Nous constatons également que les noms des employeurs et/ou des entreprises malhonnêtes prenant part à ces systèmes d'exploitation sont souvent déjà connus de notre organisation. Ces employeurs impliqués dans d'anciens dossiers semblent exercer dans une grande impunité.

## 1. PERMIS UNIQUE : LE SYSTÈME DE MIGRATION ÉCONOMIQUE DÉTOURNÉ

La migration économique est censée permettre à des employeurs ayant besoin de main d'œuvre, non disponible sur le marché du travail européen, de pouvoir recruter des ressortissants d'Etat tiers pour combler cette demande. Certains profils repris dans des catégories spéciales sont considérés comme pouvant conduire à l'obtention d'un permis unique, c'est le cas des travailleurs hautement qualifiés (entendre hautement rémunérés et détenteurs d'un diplôme du supérieur). Il existe également des listes régionales pour les métiers – considérés comme moyennement ou peu qualifiés – en pénurie de main d'œuvre dans la Région ad hoc. A nouveau, pour ces métiers, il existe de réelles possibilités pour que l'employeur puisse obtenir

un permis unique pour engager le travailleur. La procédure du permis unique est prévue pour l'éventualité où un travailleur doit venir combler un besoin de notre marché du travail. Par contre, ce n'est pas ce travailleur précieux pour le fonctionnement de notre économie qui est au cœur du système, c'est 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 se sentent intouchables et les travailleurs ne savent pas vers qui se tourner ni comment agir. Malheureusement, toute action de leur part finit par aboutir au même résultat : la perte de leur autorisation de séjour et de travail en Belgique.

Romy est arrivée en 2023 avec un visa D délivré suite à une demande de permis unique introduite par son employeur à Tournai pour travailler comme boulangère dans l'établissement de celui-ci. Chaque mois, elle reçoit une fiche de salaire, les heures supplémentaires ne sont pas reprises et ne sont pas payées. Chaque mois, le salaire légalement applicable est versé sur son compte en banque mais elle doit, ensuite, retirer 700 EUR par mois et les remettre en cash à son employeur. Celui-ci la menace de ne pas renouveler le permis si elle ne le fait pas. En cas de contrôle, l'employeur peut montrer qu'il paie le salaire complet. Un soir, en rangeant, elle chute dans la cave de la boulangerie. Elle a un plâtre de marche, l'employeur lui impose de travailler, sinon il met fin à son emploi. En septembre 2023, Romy prend contact avec nous. Que pouvons-nous lui proposer ? Romy peut porter plainte à l'inspection du travail Contrôle des lois sociales pour le vol de salaire mais à condition de prouver qu'elle remet mensuellement une partie de son salaire à l'employeur. Elle peut, également, porter plainte auprès de l'inspection régionale pour l'abus de la procédure permis unique mais le problème de preuve reste le même.

Peut-être qu'en rassemblant les preuves, le dossier pourrait aboutir contre l'employeur mais quelle est la conséquence pour Romy ? L'autorisation de travail et de séjour va lui être retirée. Nous transmettons cette information à Romy qui décide alors d'abord de trouver un autre employeur prêt à faire une demande de permis unique pour elle. Cela veut dire pour Romy de, quoiqu'il arrive, devoir endurer encore deux à trois mois d'exploitation avant de pouvoir porter plainte contre son employeur en assurant son droit de séjour.

## 2. DIFFICULTÉS POUR LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Si la Belgique souhaite participer à la « Guerre des talents », autant dire que cela ne transparait pas des procédures de migrations économiques. Les talents ne sont certainement pas au cœur du système et c'est d'autant plus flagrant quand nous nous penchons sur le sort réservé aux étudiants étrangers diplômés en Belgique. Depuis fin 2021, la Belgique a enfin mis en place la possibilité pour ces étudiants étrangers de bénéficier d'un titre de séjour pour une année de recherche d'emploi. Pendant 12 mois, les étudiants ressortissants d'Etat tiers diplômés ont un titre de séjour avec accès illimité au marché du travail. Il serait, dès lors, plus aisé pour un potentiel employeur de les engager et pour les jeunes diplômés de se rendre attractifs, l'employeur ne devant, de prime abord, pas passer par la procédure du permis unique.

Néanmoins, quoiqu'il arrive, ce titre de séjour avec accès illimité au marché du travail est voué à expirer (généralement au 31 octobre) sans être renouvelable. Pour pouvoir poursuivre le séjour en Belgique, une demande de permis unique devra être introduite par l'employeur dans les temps et les conditions générales du permis unique devront être remplies. Dans la pratique, nous constatons deux problèmes majeurs :

- Le manque d'information des employeurs et leur ignorance des conséquences pour le travailleur si cette demande n'est pas faite correctement ou dans les temps ;
- Le fait que le jeune diplômé soit totalement dépendant de son employeur et l'obligation de loyauté qui peut en résulter et mener à l'exploitation.

En novembre 2023, nous avons été contactés par Olaf, un jeune ingénieur diplômé qui était en possession d'un titre de séjour (année de recherche après avoir fait un master en Belgique) valable jusqu'au 31 octobre 2023. En août 2023, il a trouvé un stage avec une promesse orale d'embauche dans une société Anversoise. Un document qu'il nous a transmis atteste qu'il s'agit d'un stage non rémunéré pour une période de cinq mois. A l'approche de l'expiration de son titre de séjour, Olaf rappelle à son employeur l'urgence d'introduire une demande de permis unique avant le 31 octobre. Olaf signe alors un contrat de travail de six mois en vue de l'introduction par l'employeur de cette demande de permis unique. L'employeur introduit la demande mais de manière incomplète. En effet, il ne joint pas le contrat de travail. Olaf, qui n'a pas la main mise sur la demande, n'est pas au courant que la demande n'a aucune chance d'aboutir. Néanmoins, il se renseigne et nous contacte. Nous lui conseillons de vérifier le statut de la demande avec la Région. Il apprend fin novembre que la Région a communiqué à l'employeur début du mois que la demande était incomplète. Début décembre, sans réaction de l'employeur, la demande est déclarée irrecevable. Olaf est, dès ce moment, sans droit de séjour en Belgique mais n'en est pas proactivement informé par les autorités. C'est en contactant des organisations spécialisées qu'il en est averti. Il apprend alors aussi qu'il n'y a plus aucune possibilité pour lui d'obtenir une nouvelle autorisation de séjour et de travail depuis la Belgique. Quoiqu'il arrive, il va devoir retourner dans son pays d'origine. Olaf a accepté de prester un stage non-rémunéré, une situation qui, bien que légale en Belgique, pose question déjà depuis plusieurs années, en espérant que l'employeur obtienne pour lui ce permis unique. L'employeur a omis d'envoyer la copie d'un contrat de travail, cette omission nous semble douteuse. Elle défie tellement toute logique qu'elle semble volontaire. En réalité, ce faisant, l'employeur a pu exploiter Olaf encore plusieurs semaines et gagner ainsi un tiers d'année de salaire et de charges patronales pour une force de travail, un talent, qui se retrouve à la rue en Belgique.

### 3. TRAVAILLEURS DÉTACHÉS : AU-DELÀ DES APPARENANCES, L'EXPLOITATION

Dans une logique de libre circulation, le travailleur détaché ressortissant d'un Etat tiers ayant un titre de séjour autorisant un travail dans le pays européen d'envoi, peut travailler dans le pays européen d'accueil dans les conditions du détachement.<sup>1</sup> « Un « travailleur détaché » est un salarié envoyé par son employeur dans un autre Etat membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire, dans le cadre d'un contrat de services, d'un détachement intragroupe ou d'un travail intérimaire.»<sup>2</sup> Il est important d'insister sur cette notion que le travailleur est, avant tout, salarié du pays européen d'envoi et que le détachement en Belgique a vocation à être temporaire. Or, ce que nous constatons dans notre pratique, c'est que des employeurs en Belgique, recrutent des travailleurs étrangers en Belgique et font croire que ces travailleurs sont salariés dans un autre pays de l'Union européenne où les employeurs ont également établi une entreprise locale. Il s'agit généralement de travailleurs ressortissants d'Etat tiers ayant un titre de séjour dans ce pays d'envoi mais pas uniquement. En effet, les employeurs forcent les travailleurs sans droit de séjour à utiliser des faux documents ou des documents d'identité d'une autre personne pour renforcer l'apparence de détachement. Strictement légalement parlant, que le travailleur ait un titre de séjour dans

le pays d'envoi ou soit sans aucun titre de séjour dans l'Union européenne, s'il n'est pas dans les conditions réelles d'un détachement, il s'agit bien d'un travailleur sans droit de séjour en Belgique et il n'est pas autorisé à y travailler.

Pourquoi insister sur ce point ? Principalement pour s'assurer que par des apparences de détachement,<sup>3</sup> l'employeur ne fasse pas sortir des travailleurs sans droit de séjour du champ d'application de la Directive « Sanction ». En cas de contrôle par l'inspection du travail, il est dès lors crucial que les inspecteurs vérifient les conditions de recrutement des travailleurs. Le simple fait d'être en possession d'un titre de séjour de l'Etat d'envoi et la présence de documents de détachement ne suffit pas à ce que la situation puisse être qualifiée de détachement.

Par ailleurs, nous constatons également que les employeurs ne paient pas au travailleur le salaire auquel il a droit : soit le salaire n'est pas payé, soit seulement le salaire applicable dans le pays d'envoi est payé. Un salaire qui est plus faible. Or, dans une situation de détachement, c'est bien les conditions de rémunération du pays d'accueil (la Belgique, ici) qui doivent s'appliquer,

1 Affaire C 43/93 : Raymond Vander Elst contre Office des Migrations Internationales (O.M.I.) - <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99020&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4483826>

2 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>

3 C'est-à-dire que l'employeur a une entreprise en Belgique et dans le pays d'envoi et s'arrange pour mettre en place des contrats de travail et des documents de détachements comme le certificat A1 et la déclaration Limosa.

c'est aussi vrai pour toute une liste de conditions de travail. Aussi, en cas de détachement de plus de douze mois, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables dans l'Etat d'accueil doivent être garanties, à quelques exceptions près.<sup>4</sup> Dans la pratique, nous voyons que ce n'est pas le cas mais aussi que les employeurs prétendent l'ignorer.

Enfin, ces travailleurs doivent se présenter à l'administration communale de leur lieu de séjour pendant leur détachement en Belgique. En fonction de la durée du détachement (plus ou moins de 90 jours), le travailleur recevra soit une annexe soit un permis unique. Or, dans la pratique, il apparaît que les travailleurs ne sont pas informés de cette obligation. Les employeurs n'y prêtent pas non plus attention et ne transmettent pas les

documents nécessaires à cette demande au travailleur. Enfin, jusqu'à maintenant, nous ne voyons pas ce point être relevé par les services d'inspection du travail et la copie du titre de séjour permis unique ou de l'annexe n'est pas demandée à l'employeur.

Il reste essentiel que les conditions réelles de recrutement et de travail soient analysées afin que nos clients bénéficient de tous les droits du travail applicables à leur situation. Nous observons, de plus en plus, que les dossiers traités par le service « travailleurs détachés » du Contrôle des lois sociales vont dans ce sens. Nous espérons voir, dans les mois à venir, la même logique suivie par les autres services d'inspection et l'auditorat du travail.

Rodrigo connaissait FAIRWORK Belgium suite à un accident de travail en 2018. Début 2023, il reprend contact pour dénoncer une nouvelle situation suite à un contrôle sur un chantier où il travaillait dans la région de Liège. Un de ses collègues a été placé en centre fermé et une quinzaine d'autres travailleurs souhaitent également dénoncer leurs conditions de travail. A notre demande, il a communiqué nos coordonnées à ses collègues. Après avoir organisé les entretiens de signalement avec les travailleurs soit dans nos locaux, soit par appel vidéo pour les travailleurs ayant quitté le territoire, FAIRWORK Belgique a transmis à l'inspection du travail la plainte de quatorze travailleurs. Ces plaintes font état d'une occupation sur l'ensemble du territoire belge, parfois pour la construction ou la rénovation de bâtiments publics. Lors du contrôle sur place, les travailleurs n'avaient pas communiqué le nom de tous les employeurs ni leurs réelles périodes d'occupation. Cependant, en plus du gérant officiel de l'entreprise belge, il y avait un gérant de fait. Ce second employeur était déjà poursuivi dans une autre affaire où il avait exploité des demandeurs d'asile détenteurs d'attestation d'immatriculation par un système de fausse indépendance. Dans ce premier dossier, il avait été placé sous bracelet électronique après avoir payé une caution. Nous avons

---

4 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>

transmis l'information à l'auditeur en charge du premier dossier afin qu'il prenne les mesures appropriées, l'employeur ne respectant pas les conditions de sa détention sous bracelet électronique. L'entreprise belge est aujourd'hui en faillite et nous continuons le suivi du dossier pour les travailleurs.

#### 4. SITUATIONS DE FAUSSE INDÉPENDANCE : POINT D'ATTENTION POUR LE PUBLIC PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLE DES DEMANDEURS D'ASILE

Les employeurs malhonnêtes ont recours à différentes pratiques pour tenter d'échapper à leurs obligations. L'une de ces pratiques consiste à inscrire le travailleur, bien que dans une relation de subordination dans la pratique, comme associé actif dans son entreprise. L'inscription se fait contre la volonté du travailleur, n'est pas conforme à la réalité de la relation de travail et se fait même généralement à l'insu du travailleur. Officiellement indépendant, le travailleur ne peut revendiquer le paiement de ses arriérés de salaire auprès du Contrôle des lois sociales contrairement à tout autre salarié.

Les travailleurs sans droit de séjour, n'ont pas accès au travail indépendant, pas plus qu'au travail salarié. Par ailleurs, un grand nombre de ressortissants d'Etat tiers autorisés au séjour en Belgique sont uniquement autorisés au travail salarié. En réalité, les ressortissants d'Etat tiers autorisés au travail indépendant sont listés

de manière exhaustive.<sup>5</sup> En dehors de cette liste, soit il n'y a pas de possibilité de travailler comme indépendant, soit il est d'abord nécessaire d'obtenir une carte professionnelle.

De manière générale, un demandeur d'asile n'a pas de droit de travailler comme indépendant. En Flandre, il ne lui sera pas possible d'obtenir de carte professionnelle, en Wallonie et à Bruxelles, c'est théoriquement possible mais dans la pratique cela ne se passe pas. Alors comment se fait-il que les employeurs malhonnêtes parviennent à ce que des travailleurs sans papier ou en situation précaire de séjour se retrouvent officiellement affiliés comme indépendant ?

C'est d'autant plus étonnant que jusque fin 2023 - sur la base de l'article 6 bis de Arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution

---

5 Arrêté royal du 03 février 2003 dispensant certaines catégories d'étrangers de l'obligation d'être titulaires d'une carte professionnelle est lisible

de l'arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, les Caisses d'assurances sociales avaient l'obligation de refuser l'inscription d'un travailleur n'ayant pas l'autorisation de travailler comme indépendant en Belgique. Néanmoins, dans la pratique cette obligation n'était pas respectée strictement par les Caisses d'assurances sociales. Des travailleurs sans droit de séjour ainsi que des personnes sous attestation d'immatriculation en procédure de demande de protection internationale se sont retrouvés inscrits comme associés actifs dans l'entreprise de leur employeur.

L'objectif de l'employeur est simple : échapper à ses obligations. Les conséquences pour le travailleur vont par contre bien au-delà :

- L'existence de dettes de cotisations sociales peut impacter certains droits sociaux des personnes en demande de protection internationale ;
- Ces dettes impactent les futurs droits sociaux des travailleurs s'ils devaient avoir un séjour ;
- Les travailleurs doivent s'acquitter des cotisations ET ne peuvent pas réclamer l'arriéré de salaire ;
- Le travailleur n'est pas assuré en cas d'accident de travail.

Un centre d'accueil pour demandeurs de protection internationale prend contact avec notre service en 2023. Plusieurs de leurs résidents reçoivent des factures d'une Caisse d'assurances sociales. Tous sont inscrits comme associés actifs d'une entreprise. Ils n'ont rien signés chez l'employeur. Ils ont remis une copie de leur carte orange dans l'attente de leur contrat de travail. En réalité, dès le premier jour de travail, ils sont inscrits comme associé actifs bien que cela ne soit normalement pas légalement possible. FAIRWORK Belgium prend contact avec la Caisse d'assurances sociales ayant procédé indûment à l'affiliation. Nous recevons en réponse une série de formulaires vierges à remplir. La Caisse d'assurances sociales refuse d'aider à remplir les documents et ne répond pas aux demandes de rendez-vous. Vu que le temps presse, FAIRWORK Belgium remplit tous les documents et envoie, à ses frais, les recommandés. La demande est toujours en cours d'analyse. Dans ce dossier, l'employeur et son entreprise ABC font déjà l'objet d'une enquête menée par l'auditorat du travail pour un accident de travail d'un ressortissant d'Etat tiers sans droit de séjour. Il a depuis fondé une deuxième entreprise CBA (l'employeur a réellement uniquement changé l'ordre des lettres dans l'acronyme de ses sociétés) dans laquelle il déclare de nombreux associés actifs, ne paie pas les salaires et n'en subit aucune conséquence.

## 4.1 Comment venir en aide aux travailleurs ?

La problématique de fausse indépendance touchant les travailleurs sans droit de séjour ou en situation précaire de séjour nous amène à nous poser de nombreuses questions. Les Caisses d'assurances sociales avaient l'obligation de refuser l'inscription et ne supportent pas les conséquences du manquement à leurs obligations. Même face à leur erreur, l'annulation de l'inscription et des dettes du travailleur inscrit<sup>6</sup> d'office n'est pas possible. Le travailleur doit remplir différents documents comportant de nombreuses pages, doit espérer la collaboration de son employeur et accomplir seul toutes les démarches pour demander la cessation de son activité, la dispense des cotisations sociales, etc. En vertu de la Charte de l'assuré social,<sup>7</sup> la Caisse a pourtant l'obligation d'aider ses affiliés dans leurs démarches. De notre expérience, lorsque le travailleur contacte la Caisse, celle-ci se contente de lui transmettre les documents vierges à remplir ainsi qu'un long e-mail standard ne prenant pas en compte sa situation de vulnérabilité et d'exploitation particulière. En effet, pour sortir de cette affiliation, le travailleur devrait obtenir de son employeur certains documents et une contre-signature que ce dernier n'a aucunement intérêt à lui fournir.

Face à ces difficultés administratives, les travailleurs sont démunis mais certains trouvent notre helpdesk. Notre site internet, sa visibilité, sa lisibilité et les langues dans lesquelles l'information est fournie n'y sont pas étrangers. Cependant, cette problématique n'est normalement pas au cœur des services de FAIRWORK Belgium. Nous avons publié les pistes de solution pour le travailleur confronté à ce problème sur notre site afin qu'elles soient accessibles aux citoyens européens notamment mais sans avoir l'intention que FAIRWORK Belgium suive activement les dossiers de ces travailleurs ne faisant pas partie de notre public cible mais la problématique s'est aujourd'hui étendue plus largement.

C'est d'autant plus étonnant que certains organismes<sup>8</sup> pour les indépendants en difficulté existent et sont compétents pour aider les travailleurs avec ces formalités. Nous avons eu contact avec Dyzo qui a pu nous aider dans un dossier. Malheureusement, en raison de la barrière de la langue, il incombait à FAIRWORK Belgium d'assurer les contacts avec les travailleurs ainsi que les frais d'interprète. Nous avons aussi essayé de joindre leurs homologues bruxellois pour une collaboration similaire mais restons à ce jour sans réponse.

6 Avant le 5 décembre 2023 – date de l'entrée en vigueur du changement législatif voir infra

7 Loi du 11 avril 1995 visant à instituer "la charte" de l'assuré social.

8 <https://dyzo.be/nl/over-dyzo> ; <https://info.hub.brussels/outils/qui-peut-maider/centre-pour-entreprises-en-difficulte-ced>

## 4.2

### Changement législatif: les intérêts travailleurs vulnérables face à une simplification administrative

L'article 6 bis a été modifié par l'Arrêté royal du 26 novembre 2023 (entrée en vigueur le 5 décembre 2023) pour, semble-t-il, prévoir que l'inscription ne doit plus être refusée mais systématiquement actée et que, par ailleurs, les Caisses doivent identifier les personnes n'ayant pas le droit de travailler sous le statut d'indépendant. Les Caisses transmettent ensuite cette information à l'INASTI qui, à son tour, la transmettra aux Régions compétentes pour délivrance des cartes professionnelles.

Le travailleur est donc directement inscrit et doit directement s'acquitter de cotisations sociales alors même qu'il n'a pas le droit d'exercer comme indépendant en Belgique. La modification de l'article 6 bis semble être une légalisation à posteriori d'une pratique en place depuis début 2019.

Nous nous interrogeons sur les raisons qui ont conduit à la suppression de cette obligation qui avait pour but de lutter contre la main-d'œuvre illégale et la fraude sociale. Celle-ci entraine-t-elle en conflit avec l'obligation d'assujettissement ? L'absence de carte professionnelle n'a pas d'influence sur l'obligation d'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants – la législation ne fait pas de distinction entre une activité légale ou illégale, entre une activité licite ou illicite. Dès lors, si, dans la pratique, suite à un contrôle, il fallait inscrire un travailleur frauduleux rétroactivement, cela fut toujours possible.

Est-ce une question de difficulté d'applicabilité ? Serait-il difficile pour les Caisses de savoir qui peut ou non travailler comme indépendant sans carte professionnelle ? D'une part, l'Arrêté royal du 3 février 2003 dispensant certaines catégories d'étrangers de l'obligation

d'être titulaires d'une carte professionnelle est lisible. Pour le reste, c'est davantage une question de formation du personnel compétent puisque, quoiqu'il arrive, les Caisses continuent d'avoir la responsabilité d'identifier les personnes devant présenter une carte professionnelle, la seule différence est qu'elles doivent les inscrire d'office.

Cet article surnommé « anti-abus » est donc modifié sans qu'aucune mesure particulière ne soit prise pour le public à risque et vulnérable ?

- La Région flamande exclut les demandeurs de protection internationale de l'accès aux cartes professionnelles – leur inscription ne devrait-elle pas être systématiquement refusée ?
- La Région wallonne l'autorise en théorie mais dans la pratique ne délivre pas de carte professionnelle à ce groupe. En effet, la réalité des responsabilités d'un associé actif est difficilement compatible avec la réalité d'un primo-arrivant qui n'a pas encore eu la possibilité de se familiariser avec la législation belge et la réalité de la gestion journalière d'une entreprise.
- La demande d'affiliation d'une personne sous attestation d'immatriculation comme demandeur de protection internationale devrait toujours demander un examen supplémentaire voire un contrôle.
- L'affiliation d'une personne sans aucun titre de séjour ne devrait pas être possible.
- L'affiliation des ukrainiens bénéficiant de la protection internationale est légalement possible depuis le 20 août 2022. Dans la pratique, nous voyons également que ce public vulnérable est victime d'abus pour les mêmes raisons que tout primo-arrivant.

Nous espérons pouvoir défendre les intérêts des travailleurs les plus vulnérables victimes de ces pratiques en coopération avec les autorités compétentes afin que ce changement législatif n'impacte pas encore

davantage les travailleurs sans droit de séjour ou en situation de séjour précaire.

## 5. LE CAS D'UNE NOUNOU ITALIENNE SANS CONTRAT POURTANT CONSIDÉRÉE COMME UNE AU PAIR

Fin octobre 2022, nous avons été contactés par une travailleuse italienne employée comme au pair par une famille de Genval. Elle a été mise en relation avec ses employeurs par l'intermédiaire du site web Au-PairWorld. Elle n'avait pas signé de contrat type officiel belge de placement au pair et travaillait souvent plus de 20 heures par semaine.

Sur le plan juridique, le placement au pair n'est pas un statut professionnel, mais un séjour dans le cadre d'un programme d'échange culturel. Il vise à offrir aux jeunes ressortissants de pays tiers la possibilité d'approfondir leurs connaissances linguistiques et de s'initier à la culture belge. Ces jeunes sont accueillis par une famille d'accueil qui les nourrit, les loge et leur donne de l'argent de poche en contrepartie de tâches légères d'ordre familial. Le travail n'est pas l'objectif principal du placement au pair.

Le programme au pair en Belgique est régi par l'arrêté royal (AR) du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers. Ces règles s'appliquent aux ressortissants de pays tiers, mais pas aux citoyens européens. À strictement parler, les citoyens de l'Union européenne (UE) ne peuvent pas devenir au pair sur la base des dispositions de l'AR, mais dans la pratique, ils peuvent officialiser leur séjour auprès de la commune au moyen d'un contrat type de placement au pair. Cette pratique est en effet tolérée en vertu du droit à la libre circulation des citoyens de l'UE. Les personnes concernées ne sont cependant jamais officiellement enregistrées en qualité d'« au pair », mais en tant qu'étudiants ou citoyens de l'UE disposant de ressources financières. Pour l'enregistrement, la signature d'un contrat type officiel de placement au pair est toutefois requise. Autrement dit, les « au pair européens » ne peuvent pas s'enregistrer sans ce contrat.

Or, la cliente en question n'a jamais signé de contrat type de placement au pair. Elle en a fait la demande à ses employeurs à plusieurs reprises, mais ils lui ont invariablement opposé un refus, affirmant que ce contrat n'était pas nécessaire pour les citoyens de l'UE. La cliente a même enregistré une conversation avec son employeur dans laquelle celui-ci refuse explicitement de conclure un tel contrat.

FAIRWORK Belgium estime que les situations de ce type (dans lesquelles aucun contrat de placement au pair n'est signé) ne sont pas assimilables à un placement au pair, mais à un emploi non déclaré de domestique garde d'enfants (la dénomination officielle d'une nounou/baby-sitter). Nous estimons que 80 % des citoyens de l'UE qui séjournent en Belgique en qualité d'« au pair » sont concernés par ce type d'« arrangement ».

En l'absence de contrat et en raison des longues heures de travail, notre cliente a décidé, avec notre soutien, de déposer une plainte auprès de l'inspection du travail afin de réclamer ses arriérés de salaire en tant que domestique. Normalement, ce sont les inspections régionales du travail qui sont compétentes pour les au pair, car en ce qui concerne les ressortissants de pays tiers, une demande de permis de travail doit être introduite. Or, étant donné que les citoyens de l'Union ne doivent pas demander de permis de travail, les inspections régionales ne sont pas compétentes. La cliente a donc déposé une plainte auprès du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, puisque c'est ce service qui est compétent pour les dossiers portant sur un emploi non déclaré. À l'issue de l'enquête, l'inspecteur chargé du dossier nous a communiqué le message suivant :

*L'enquête menée par nos services en collaboration avec l'ONSS a montré que les conditions permettant d'employer madame Rossi en tant qu'au pair étaient remplies : demande via le site AuPairWorld, logement privé au dernier étage de la maison, paiement par la famille d'accueil du billet d'avion aller, d'un cours d'anglais en ligne et d'une carte SIM, attribution d'une carte bancaire pour les dépenses personnelles, services fournis par la jeune femme ne dépassant pas la limite de 20 heures par semaine (la famille d'accueil fait appel à une société de titres-services).*

FAIRWORK Belgium s'est étonnée des résultats de cette enquête. À nos yeux, il était en effet manifeste que la situation d'emploi de notre cliente n'était pas assimilable à un placement au pair, mais à un emploi non déclaré de domestique. Notre analyse est reprise ci-dessous :

- Un séjour au pair n'est possible que si : 1) les conditions énoncées dans l'arrêté royal sont remplies ; 2) les deux parties, c'est-à-dire la famille d'accueil et l'au pair, ont signé un contrat type officiel belge de placement au pair ; et 3) l'au pair a obtenu un permis de travail de type B.
- Chaque région (Bruxelles, Flandre, Wallonie et Communauté germanophone) dispose de son propre contrat type officiel, basé sur les dispositions de l'arrêté royal susmentionné. Ces contrats types officiels sont les seuls documents valables pour obtenir officiellement le statut d'au pair en Belgique. Les autres contrats ou documents privés ne sont pas valables.
- FAIRWORK Belgium est d'avis que, bien que la réglementation relative au placement au pair en Belgique ne s'applique pas aux citoyens de l'UE, ceux-ci doivent tout de même conclure un contrat type belge de placement au pair s'ils veulent s'installer en

Belgique en tant qu'au pair et officialiser leur séjour dans le pays. Le contrat type officiel de la région dans laquelle le citoyen européen souhaite s'enregistrer doit toujours être utilisé pour introduire une demande de permis de séjour de type E pour la personne concernée. Ce n'est que lorsque ces formalités de base sont remplies que la personne peut être qualifiée, à notre sens, d'« au pair européenne ». Les citoyens européens qui n'ont pas conclu de contrat type officiel avec la famille d'accueil et ne sont pas enregistrés auprès de la commune (comme c'était le cas de notre cliente) ne peuvent en aucun cas être considérés comme des au pair, mais bien comme des employés domestiques non déclarés.

- Selon l'inspecteur, les conditions d'un placement au pair étaient remplies, car la demande a été effectuée par l'intermédiaire du site web AuPairWorld.com, qui fournit des informations générales sur le placement au pair dans différents pays. Ce site contient une base de données internationale comprenant des profils de familles d'accueil et de candidats au placement au pair. La société qui exploite le site n'a aucun statut officiel dans le cadre du placement au pair en Belgique et n'est rattachée à aucune autorité belge, ni fédérale ni régionale. Il s'agit d'une société privée qui ne dispose d'aucun pouvoir ou d'aucune autorité concernant le programme de placement au pair en Belgique. Par conséquent, une demande effectuée par l'intermédiaire de ce site web ne peut pas être considérée comme une demande officielle.
- Le logement privé mis à la disposition de notre cliente n'implique pas nécessairement une reconnaissance officielle du statut d'au pair. En effet, les domestiques peuvent également travailler en tant qu'employés internes. De même, le paiement d'un billet d'avion ou d'une carte SIM ne confère aucun statut officiel d'au pair.
- L'inscription à un cours d'anglais en ligne n'est pas conforme à la réglementation relative aux au pair. Au contraire, elle va à l'encontre des dispositions prévues par la loi, puisque dans le cadre d'un placement au pair, il est obligatoire de suivre un cours de la langue officielle de la région de résidence (le néerlandais, le français ou l'allemand). Or, l'anglais n'est pas langue officielle en Belgique.
- Nous avons également été étonnés de ce que l'on considère le fait que les employeurs aient recours à une société de titres-services comme une preuve que notre cliente ne travaillait que 20 heures par semaine.

FAIRWORK Belgium a contacté des spécialistes de l'emploi des travailleurs étrangers au sein du Contrôle des lois sociales (CLS). Le CLS estime qu'étant donné que les conditions prévues par l'AR relatif aux au pair ne s'appliquent pas aux citoyens européens, un citoyen de l'UE et la famille d'accueil peuvent convenir de leurs propres conditions. Ainsi, le fait, pour les deux parties, de convenir d'un placement au pair dans les conditions dans lesquelles notre cliente a travaillé n'est pas nécessairement interdit et n'implique pas directement un emploi non déclaré de domestique.

## 5.1 Conclusion

À nos yeux, cette interprétation est dangereuse. Dans la pratique, nous observons en effet que les au pair européens constituent l'un des groupes les plus exploités du secteur. Ils se rendent en Belgique, ne sont enregistrés nulle part et travaillent souvent pendant des années pour le même employeur, en étant rémunérés à hauteur de 450 euros à peine, sans pouvoir bénéficier d'un salaire minimum ou de la sécurité sociale.

Certes, la législation relative au placement au pair ne s'applique pas aux citoyens européens, mais le cadre juridique qui régit le travail domestique, en particulier la réglementation relative au statut de domestique (commission paritaire 323) s'applique néanmoins à toutes les personnes qui travaillent en qualité de personnel de maison privé/nounou en Belgique. Les règles énoncées dans la CP 323 s'appliquent même aux travailleurs sans droit de séjour. Par conséquent, nous peinons à comprendre les raisons pour lesquelles les citoyens de l'UE qui n'ont pas signé de contrat de placement au pair ne sont pas considérés comme des domestiques ayant droit à un salaire minimum.

Nous sommes convaincus que l'emploi d'« au pair ressortissants de l'UE » constitue l'un des cas les plus flagrants de dumping social. Tant qu'il n'existera pas de cadre juridique clair régissant le statut d'au pair, des citoyens de l'UE continueront d'être exploités par des employeurs malhonnêtes. Nous remarquons d'ailleurs cette tendance sur les réseaux sociaux : les familles d'accueil privilégient les « au pair de l'UE » aux ressortissants de pays tiers afin de s'éviter les formalités administratives « compliquées » relatives à la demande d'un permis de travail et d'un visa.

FAIRWORK Belgium analysera ce dossier de manière plus approfondie et tentera de le porter devant les tribunaux en 2024.

## 6. LE CAS D'UNE AU PAIR LATINO-AMÉRICAINNE OBLIGÉE DE SÉJOURNER DANS UNE FAMILLE D'ACCUEIL

Au cours de l'été, nous avons été contactés par une au pair latino-américaine habitant à Bruxelles. Ayant rencontré plusieurs problèmes avec sa famille d'accueil, elle souhaitait mettre fin au placement dans celle-ci anticipativement. Elle avait déjà trouvé une nouvelle famille d'accueil disposée à introduire une demande de nouveau permis de travail. Elle a contacté la direction de la migration économique de la Région de Bruxelles-Capitale par courrier électronique, qui l'a informée qu'une procédure stricte était prévue pour pouvoir quitter la famille d'accueil de manière anticipée. Celle-ci imposait notamment l'accomplissement des formalités suivantes :

- Copie de la carte d'identité de l'au pair
- Fin du contrat par accord mutuel signé des deux parties
- Restitution du permis de travail
- Radiation de l'au pair de la composition de famille

L'au pair ne serait autorisée à quitter la famille d'accueil qu'après avoir rempli ces formalités. Dans un premier temps, la famille a refusé de signer un document mettant fin au contrat, si bien que l'au pair n'a pas été en mesure de remplir les conditions imposées par la direction de la migration économique. Lorsque l'au pair nous a contactés, elle était déjà désespérée, puisque cette procédure stricte ne semblait pas pouvoir être menée à son terme et qu'elle n'obtenait pas l'autorisation de l'administration bruxelloise pour quitter la famille d'accueil, alors même que ses relations avec cette dernière continuaient de se dégrader.

FAIRWORK Belgium a été étonnée d'apprendre qu'une « procédure stricte » devait être suivie, puisqu'elle n'en avait jamais eu écho en plus de dix ans d'expérience dans le traitement de dossiers d'au pair. À notre connaissance et sur la base de la réglementation en vigueur, un changement de famille d'accueil ne nécessite pas de formalités supplémentaires. En effet, étant donné que le placement au pair est un programme d'échange culturel (et non une relation de travail), les au pair sont libres de changer de famille d'accueil et sont dispensés des formalités applicables à une véritable relation de travail (telles que la résiliation d'un contrat par accord mutuel ou une période de préavis). Dans la pratique, c'est d'ailleurs ce que nous avons constaté dans toutes les régions, et la réglementation actuelle ne semble pas avoir évolué à cet égard.

La jeune fille au pair en question nous a expliqué que, dans l'intervalle, l'inspection du travail avait ouvert une enquête sur sa situation professionnelle, mais que, comme elle était obligée de continuer à demeurer au sein de la famille d'accueil, elle avait décidé de ne rien dire à l'inspection au sujet des abus.

En fin de compte, l'au pair a pu quitter la famille d'accueil et s'installer dans une deuxième famille, mais cette expérience lui a causé une détresse émotionnelle considérable. Son séjour dans la première famille d'accueil a été marqué par des abus manifestes, mais à cause de cette expérience, elle a perdu toute confiance dans l'administration et, malgré notre soutien, n'a plus souhaité déposer plainte.

## 6.1

### Conclusion

FAIRWORK Belgium comprend que certaines obligations administratives doivent être respectées, telles que la restitution du permis de travail et la radiation de l'au pair de la composition de famille. Toutefois, ces formalités peuvent être accomplies une fois que l'au pair est sortie de la situation d'abus dans laquelle elle se trouve. Par ailleurs, nous sommes convaincus qu'il est essentiel de renforcer la surveillance assurée par les services de contrôle afin de lutter contre l'exploitation systématique des au pair en Belgique, mais nous nous interrogeons sur l'opportunité de faire obstacle à la cessation du placement dans le cadre de l'échange culturel : cette démarche n'est-elle pas contreproductive ? En l'espèce, l'au pair a fait le choix de ne pas signaler ces abus à l'inspection du travail car elle était obligée de demeurer au sein de la famille d'accueil.

Sur la base de notre expérience, nous sommes d'avis qu'il n'est pas opportun d'exiger une fin de contrat par accord mutuel. En effet, ces documents sont intégralement rédigés par la famille d'accueil (ou l'agence de placement au pair), si bien que l'au pair ne dispose d'aucune marge de négociation concernant les dispositions qui y sont énoncées. Souvent, celles-ci comportent d'ailleurs des clauses qui avantagent la famille d'accueil et la protègent en cas de plainte. Par exemple, l'au pair est souvent invitée à signer des documents lui imposant de rembourser certaines dépenses qui sont normalement à la charge exclusive de la famille d'accueil. En outre, la signature de ces documents ne constitue pas une obligation au regard de la réglementation en vigueur.

Il ne faut jamais perdre de vue le fait que le placement au pair est (à tout le moins sur le plan juridique) un échange culturel. L'au pair est donc libre de partir selon son bon vouloir. En théorie, elle n'a pas la qualité de travailleur et ne devrait donc pas avoir à justifier son départ si tant est que les obligations administratives fondamentales soient remplies (restitution du permis de travail et radiation de l'au pair de la composition de famille). Du reste, ces formalités peuvent parfaitement être accomplies après le départ de la famille d'accueil. Qui plus est, les informations en notre possession indiquent que l'au pair ne peut pas être radiée de la composition de famille de la première famille d'accueil sans être enregistrée auprès de la deuxième famille, ce qui n'est possible que lorsqu'un permis de travail est accordé à la deuxième famille.

L'expérience nous enseigne que le fait d'empêcher une jeune de quitter le domicile d'une famille d'accueil la plonge aussitôt dans une situation de grande vulnérabilité. De plus, comme on l'a vu, cette démarche entrave le bon déroulement des mécanismes de contrôle.

# LE GUICHET SÉCURISÉ FAIRWORK BELGIUM

## 1. TRADUCTION DES PAGES DE FOND DE NOTRE SITE WEB

En 2023, FAIRWORK Belgium a fait des progrès considérables pour accroître l'incidence de ses activités en traduisant des parties essentielles de son site web en portugais brésilien et en ukrainien. En raison de ressources limitées, nous avons donné la priorité à la traduction des informations relatives aux droits en matière de travail, au faux travail indépendant et au personnel de maison. Ces choix nous ont permis de mettre des connaissances essentielles à la disposition d'un

public plus large, avec des répercussions positives sur la vie de travailleurs sans droit de séjour ou ayant un titre de séjour précaire. Malheureusement, les moyens nous ont manqué pour traduire la section relative à la procédure de migration de main-d'œuvre et aux jeunes au pair. Nous poursuivons nos efforts pour combler ces lacunes à l'avenir et rendre nos informations encore plus largement accessibles.

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

Le guichet sécurisé FAIRWORK Belgium est accessible par téléphone au numéro gratuit 0800 12019 pendant les heures de permanence, le lundi et le mercredi de 9 h à 13 h et le jeudi de 13 h à 16 h.

Les assistants sociaux ou d'autres acteurs peuvent nous joindre pendant les mêmes heures de permanence au numéro suivant : 02 274 14 31. En plus de la permanence téléphonique, les personnes en quête d'assistance peuvent nous contacter par e-mail ainsi que sur Facebook et WhatsApp.

Le helpdesk a reçu **662 demandes d'aide**. Il s'agit d'une **augmentation de 48 %** par rapport à 2022 et d'un nouveau record annuel. Le profil des demandeurs d'aide reste similaire. C'est principalement le travailleur lui-même (64 %), sa famille (9 %) ou un assistant social (17 %) qui nous contacte. Sur les 662 demandes d'aide pour lesquelles nous avons pu recueillir des coordonnées, on dénombre **381 hommes (66 %) et 192 femmes (34 %)**.

L'enregistrement de nos dossiers s'effectue sur la base du nombre de personnes en quête d'assistance et non du nombre total de demandes d'aide. Ainsi, nous ne procédons pas à des enregistrements distincts pour chaque demande d'aide émanant de la même personne. Une nouvelle demande d'aide n'est créée dans notre système d'enregistrement que lorsqu'un demandeur nous soumet une question ou un problème qui concerne un employeur différent. Nous apportons ces précisions car cette méthode peut différer de celles appliquées par d'autres organismes.

Les travailleurs qui nous ont contactés sont originaires de **78 pays**. Les groupes les plus importants sont les Brésiliens (89) et les Marocains (53), suivis des Ukrainiens (18) et des Turcs (18). Il n'est pas surprenant, mais tout de même frappant, que les Ukrainiens se classent désormais au troisième rang des nationalités des personnes qui nous contactent. Cette situation s'explique largement par les abus du statut d'associé actif que commettent certains employeurs (voir l'analyse du phénomène, p 12). Pour la première fois de notre existence, les Turcs se classent au 4e rang des nationalités, ce qui s'explique, cette fois, par le permis unique. En effet, il n'est pas rare que des travailleurs turcs se rendent en Belgique dans le cadre d'une migration de main-d'œuvre légale, mais une fois qu'ils sont sur place, leur employeur n'honore pas ses obligations.

Il convient également de s'attarder sur la 5e nationalité de notre classement : il s'agit de Belges qui rencontrent des problèmes d'emploi. Nous pensons que ces demandes s'expliquent par l'accessibilité des informations présentées sur notre site web, mais aussi par la difficulté à joindre les syndicats et par la méconnaissance des canaux administratifs auxquels s'adresser pour obtenir des renseignements spécifiques. Nous n'assurons évidemment pas le suivi de ces dossiers, mais nous orientons les personnes en quête d'assistance vers les services compétents.

Les **secteurs** dans lesquels nos clients sont employés restent principalement le **travail domestique, la construction, l'horeca et le nettoyage**. Au total, les travailleurs concernés étaient employés dans **44 secteurs différents**. Le fait que les chauffeurs figurent désormais dans notre tableau tient exclusivement à la problématique des permis uniques visant les chauffeurs routiers.

### 3. CONSTATATION DE NOTIFICATION ET DÉPÔTS DE PLAINE POUR VOL DE SALAIRE

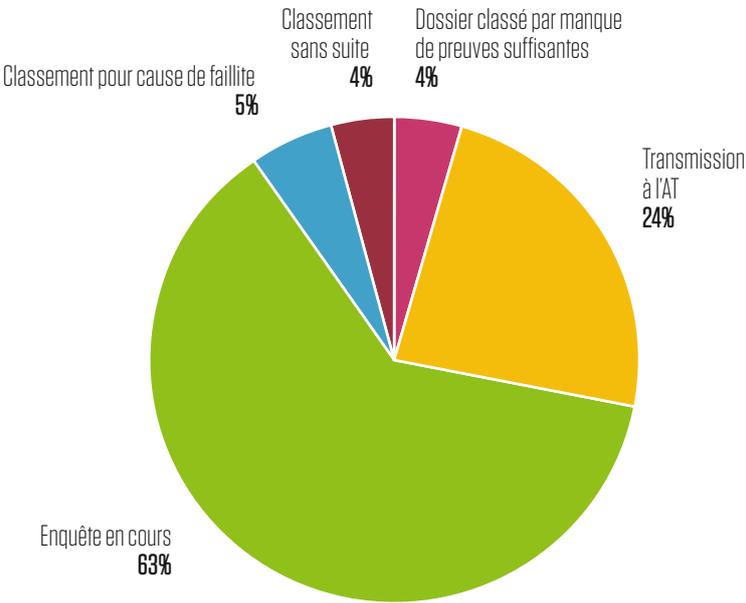
Lors d'un entretien d'accueil, nous demandons aux personnes en quête d'assistance quel est le salaire qu'ils doivent encore recevoir de leur employeur. Il s'agit du « salaire convenu » avec l'employeur. Ce salaire est généralement bien inférieur au salaire minimum légal. Cette année, **pour 41 dossiers, un vol total de salaire de 184 728,00 euros a été rapporté.** Grâce à l'intervention du service d'inspection, à la médiation ou au fait que le travailleur a informé l'employeur de son contact avec nous, un montant de 12 439,36 euros (soit 6,73 %) a finalement été versé dans deux dossiers. Il se peut que ce chiffre soit sous-estimé. Nos clients ne nous confirment pas toujours, après la médiation, que l'employeur a effectivement procédé au paiement.

En 2023, FAIRWORK Belgium a été impliquée dans la soumission de **49 plaintes** par des travailleurs sans droit de séjour ou ayant un titre de séjour précaire auprès de différents services d'inspection, dont trois directement auprès de l'auditorat du travail. Ces plaintes ont souvent été déposées avec notre soutien. Dans certains cas, le travailleur s'est rendu lui-même à l'inspection et nous n'avons été contactés que plus tard.

Une vue d'ensemble :

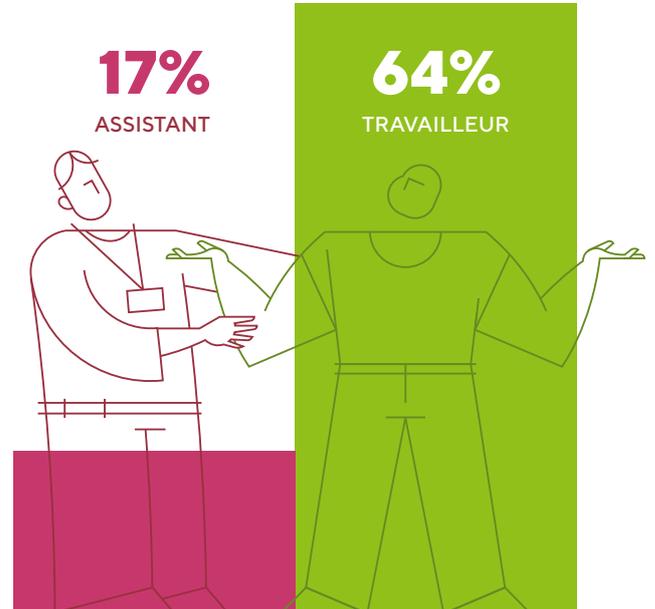
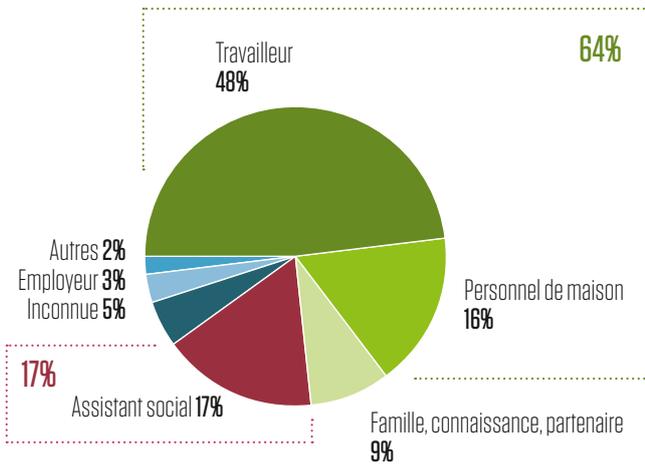
- Deux plaintes auprès de l'inspection de l'Office national de la Sécurité sociale. Il s'agit de dossiers ouverts à la suite d'un contrôle sur le lieu de travail.
- 35 plaintes pour vol de salaire auprès du service d'inspection Contrôle des lois sociales, qui se concentre sur le contrôle du respect des droits en matière de travail.
- Huit plaintes soumises directement auprès de l'auditorat du travail :
  - Cinq dossiers concernent un accident du travail. Dans ces cas, nous conseillons toujours au client de soumettre sa plainte directement auprès de l'auditorat du travail.
  - Pour deux dossiers, après avoir écouté l'histoire du client, il s'est avéré qu'il y avait déjà un dossier en cours chez nous contre le même employeur pour des faits similaires. Si ce dossier antérieur fait déjà l'objet d'une enquête de la part d'un auditeur du travail, nous adressons immédiatement la plainte à l'auditeur du travail afin qu'il puisse y être joint.
  - Un dossier a été ouvert dans le cadre de procédures relatives à la traite des êtres humains. L'acte d'accusation contre l'employeur n'a pas été retenu, mais l'enquête est toujours en cours pour des infractions au droit social et pénal telles que le non-paiement de salaire. L'accompagnement s'arrête donc dans les centres de lutte contre la traite des êtres humains et la victime est réorientée vers nos services.
- Six plaintes auprès de l'inspection régionale. Elles concernent des dossiers de jeunes au pair, car ce sont les inspections régionales qui ont une compétence spécifique pour ce groupe, mais aussi des dossiers dans lesquels c'est l'inspection régionale qui soulève le cas du client.

**GRAPHIQUE : SUIVI D'UNE PLAINTE PAR L'INSPECTION**  
(N=706)

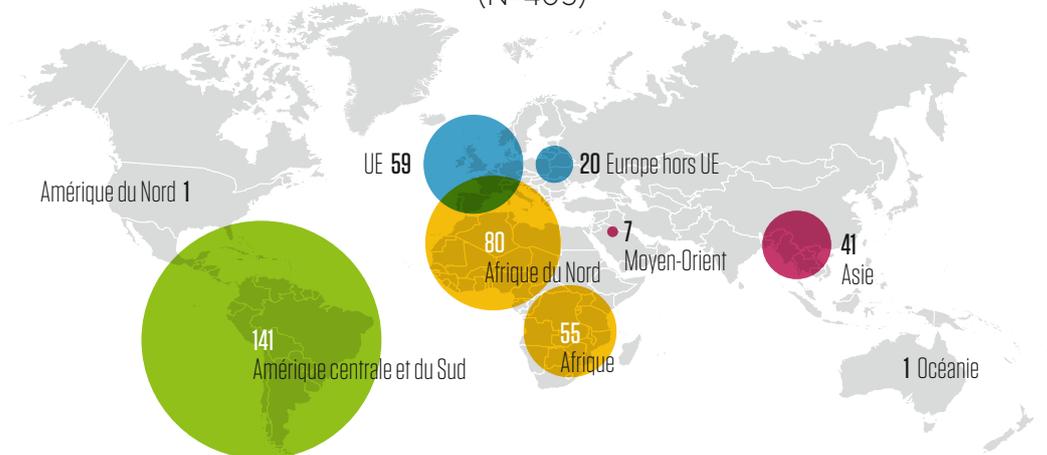


# IDENTITÉ DES DEMANDEURS D'AIDE

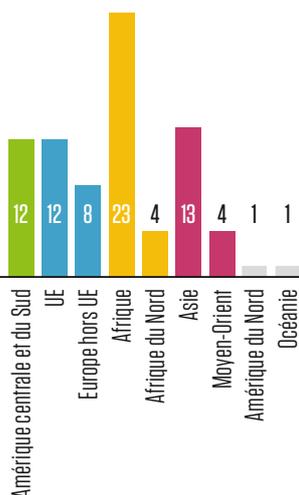
IDENTITÉ DES PERSONNES EN QUÊTE D'ASSISTANCE (N=655)



ORIGINE DES TRAVAILLEURS (N=405)



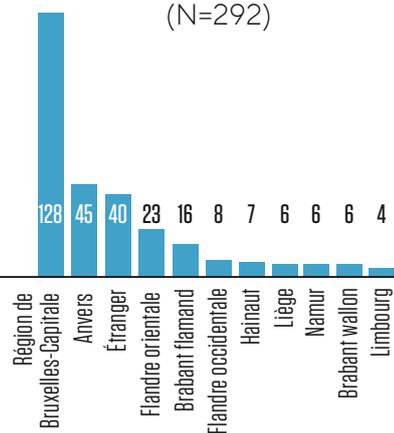
NOMBRE DE PAYS (N=78)



ÂGE DES TRAVAILLEURS (N=116)



DOMICILE DES TRAVAILLEURS (N=292)

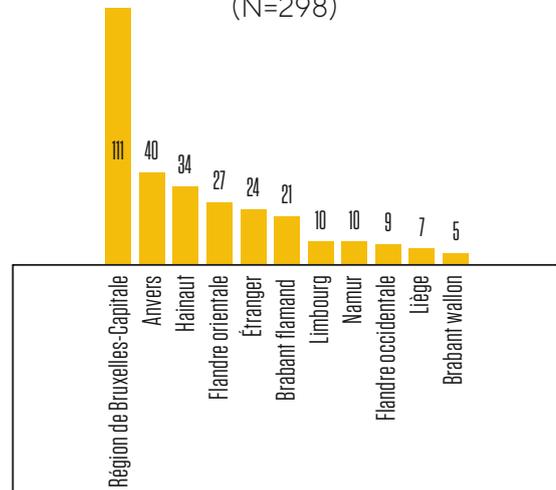


# EMPLOI

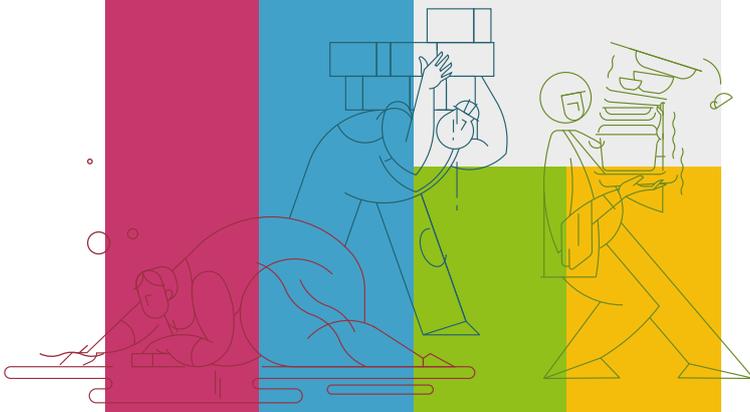
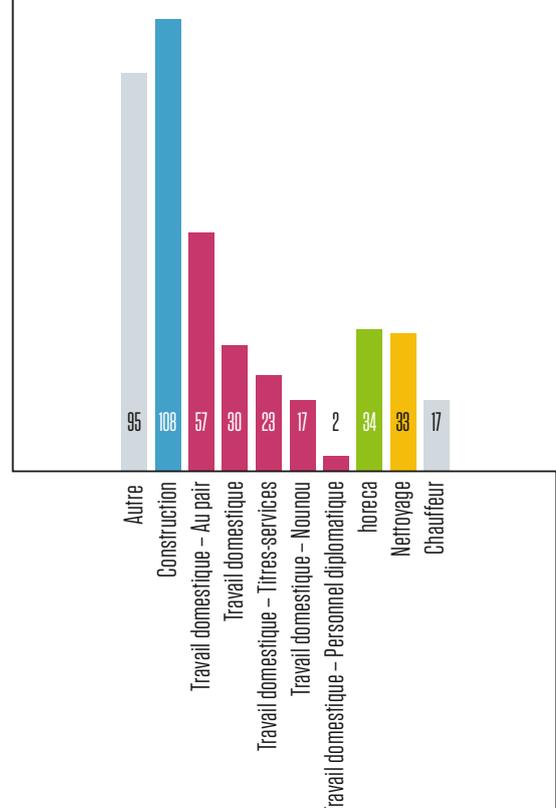
Le top 4 des secteurs d'emploi ne change pas : **le personnel de maison, le bâtiment, le nettoyage et l'horeca.**



LIEU DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS (N=298)



SECTEUR D'ACTIVITÉ (N=459)



# IDENTITÉ DES DEMANDEURS D'AIDE

## OBJET DE LA DEMANDE D'AIDE (N=706)

Vol de salaire	<b>193</b>
Demande générale sur les droits	<b>121</b>
Autre	<b>83</b>
Possibilité de travailler légalement	<b>74</b>
Problèmes liés à une situation d'emploi légale	<b>62</b>
Accident du travail	<b>36</b>
Problèmes administratifs liés au permis de travail	<b>27</b>
Question imprécise	<b>22</b>
Problèmes liés aux faux indépendants	<b>21</b>
Demande de travail	<b>14</b>
Questions relatives au travail en tant qu'indépendant	<b>14</b>
Licenciement	<b>11</b>
Problèmes de régularisation	<b>5</b>
Traite des êtres humains	<b>5</b>
Contrôles par la police et le service d'inspection	<b>5</b>
Travail déclaré sans droit de séjour	<b>4</b>
Infraction non spécifiée	<b>3</b>
Droits en matière de sécurité sociale	<b>2</b>
Détachement	<b>2</b>
Risques liés au travail clandestin et au travail au noir (travailleur)	<b>1</b>
Faux documents	<b>1</b>

## TRAITEMENT DE LA DEMANDE D'AIDE (N=661)

Informations fournies	<b>334</b>
Réorientation	<b>82</b>
Dépôt de plainte	<b>58</b>
En cours de traitement	<b>57</b>
Clôture du dossier par le client	<b>47</b>
Critères d'exclusion	<b>41</b>
Non-présentation aux rendez-vous par le client	<b>16</b>
Le client n'est plus joignable	<b>13</b>
Le client est sur liste d'attente mais ne contacte personne	<b>9</b>
Traite des êtres humains	<b>2</b>
Médiation/suivi	<b>2</b>

L'objet « Autre » couvre un large éventail de demandes d'aide diverses qui, souvent, ne relèvent pas de notre expertise spécifique. Les travailleurs sans droit de séjour nous adressent des questions sur les soins de santé, l'accès à l'enseignement, les problèmes bancaires et la possibilité de faire du bénévolat. Cet objet recouvre également les demandes d'employeurs souhaitant se renseigner sur la complexité du système de migration de main-d'œuvre. Lorsque ces demandes d'aide ne relèvent pas de notre expertise, nous faisons appel à nos contacts et à nos réseaux. Nous orientons les demandeurs vers des services spécialisés mieux à même de répondre à leurs besoins spécifiques. Cette approche nous permet de continuer à nous assurer que les personnes qui s'adressent à nous, quelle que soit leur question, bénéficient de l'accompagnement le plus pertinent et le plus efficace possible.

Par ailleurs, il n'est pas étonnant que le helpdesk de FAIRWORK Belgium soit contacté au sujet de situations ultérieurement considérées comme relevant de la **traite des êtres humains**. Dans les cas d'exploitation économique grave — avec indications de traite des êtres humains —, nous contactons l'un des centres spécialisés PAG-ASA, Payoke ou Sürya. En effet, il est malaisé d'apprécier si un dossier remplit ou non les conditions requises pour engager des poursuites du chef de traite des êtres humains. Nous leur transmettons toutes les informations. Une fois que le centre a éventuellement fait examiner le dossier par l'auditorat du travail, une décision est prise quant à savoir s'il est considéré comme un cas de traite des êtres humains et fera l'objet d'une prise en charge par le centre concerné. Si ce n'est pas le cas, FAIRWORK Belgium poursuit son accompagnement.

# TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET AU PAIR

## 1. LE PROJET D'AUTONOMISATION « FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS »

Après quelques années difficiles pour le projet d'autonomisation mené dans le cadre des activités que nous consacrons aux travailleurs domestiques et aux au pair, en raison de la crise mondiale due au COVID-19<sup>9</sup>, nous avons connu de nombreux changements positifs. En effet, la participation a atteint des records historiques et nous avons été en mesure de procéder à un élargissement considérable de nos activités. Après 13 ans d'existence du projet d'autonomisation, l'année 2023 a été celle des plus grands changements qu'aient jamais connus nos activités.

Le projet d'autonomisation FAIRWORK Belgium for Domestic Workers comporte deux volets :

- en semaine, un guichet sécurisé permettant d'obtenir des renseignements d'ordre social et juridique à titre individuel ;
- le dimanche, l'organisation dans un cadre collectif de séances d'information, d'activités socioculturelles et d'ateliers destinés au groupe cible.

Notre projet s'adresse à deux groupes cibles :

- les travailleurs domestiques (avec ou sans droit de séjour) ayant l'un des différents statuts d'emploi du secteur : travailleurs domestiques, nounous et baby-sitters, travailleurs des titres-services et personnel de maison diplomatique ;
- jeunes au pair placés en Belgique (ressortissants de pays tiers et de l'UE)

---

<sup>9</sup> La pandémie nous a contraints à annuler une grande partie de nos activités et le nombre de participants a chuté entre 2020 et 2022.

## 1.1

### Guichet sécurisé

Notre **guichet sécurisé** nous permet de diffuser des informations d'ordre social et juridique, à titre individuel, concernant les droits en matière de travail applicables aux travailleurs domestiques et aux jeunes au pair. Nos clients peuvent s'adresser à nous pour des questions générales sur leurs droits et leurs conditions de travail et poser toutes les questions qu'ils souhaitent en cas de problèmes sur leur lieu de travail. S'ils le souhaitent, nous pouvons accompagner nos clients dans le dépôt d'une plainte auprès des services d'inspection du travail (fédéraux ou régionaux en fonction de leur statut). Nous assurons un suivi du dossier et, dans la mesure du possible, essayons de le porter devant les tribunaux.

Notre guichet sécurisé est accessible par **téléphone et courrier électronique** ainsi que par **WhatsApp, Facebook, Instagram et TikTok**. Dans les faits, les demandes émanant de ce groupe cible nous parviennent désormais presque exclusivement par les réseaux sociaux (en particulier WhatsApp et Facebook). Les courriers électroniques et le téléphone sont principalement utilisés par les assistants sociaux, les partenaires d'autres organismes et les employeurs à la recherche de renseignements sur l'emploi en bonne et due forme de travailleurs domestiques et de jeunes au pair.

La décision de rendre notre guichet unique accessible par les réseaux sociaux remonte à quelques années. Elle a été motivée par le fait que ces canaux de communication sont plus accessibles aux travailleurs domestiques et aux jeunes au pair qui travaillent dans des logements privés, souvent dans une situation d'isolement. Par ailleurs, le fait de prendre contact avec nous via les réseaux sociaux est moins intimidant pour ce groupe cible, surtout pour les personnes qui ne maîtrisent que peu le néerlandais ou le français, voire pas du tout. Pour

ce groupe cible, décrocher son téléphone pour passer un appel n'est pas un geste qui va de soi.

Nous constatons que le recours aux réseaux sociaux est primordial pour atteindre notre public cible, mais qu'il présente également certains inconvénients. Les canaux de communication étant très vastes, il est parfois difficile d'assurer un suivi correct de tous les messages sur les différentes plateformes. C'est pourquoi des réponses automatiques ont été mises en place sur certaines d'entre elles : ainsi, les clients qui nous contactent sur Instagram ou TikTok sont directement redirigés vers notre numéro WhatsApp. Les messages qui nous sont adressés via Facebook reçoivent une réponse lorsque les questions sont simples. Lorsqu'elles sont plus complexes, nous demandons un numéro de téléphone que nous pouvons rappeler pour communiquer de plus amples informations. Pour toute communication ultérieure, les clients arrivés par Facebook sont redirigés vers WhatsApp.

**À l'heure actuelle, WhatsApp est donc notre principal moyen de communication avec les clients.** Les questions simples reçoivent une réponse par messagerie, tandis que pour les cas plus complexes, les clients sont rappelés pour bénéficier d'informations plus détaillées.

Le fait que les communications perdent leur caractère formel constitue un autre inconvénient des réseaux sociaux (surtout de WhatsApp). Il arrive ainsi souvent que les clients ne se rendent pas compte que le numéro WhatsApp n'est pas un numéro privé, mais celui de notre organisme, et s'attendent à une réponse en dehors des heures de bureau, ou qu'ils envoient sans cesse de courts messages pour éclaircir tel ou tel détail.

Pour les messages envoyés en dehors des heures de permanence, nous activons un répondeur automatique. Et pour répondre aux petits messages, nous appelons le client pour lui apporter une réponse globale et lui expliquer que nos capacités ne nous permettent pas d'assurer de (longs) chats individuels avec chaque client.

Malgré ces inconvénients, les réseaux sociaux et WhatsApp restent des canaux de communication idéaux pour ce groupe cible particulier. En plus d'être accessibles, ils offrent en effet une sécurité aux travailleurs qui vivent dans le cadre privé de leur employeur, surtout lorsque ce dernier se montre abusif et contrôlant. Les réseaux sociaux n'éveillent pas les soupçons et s'avèrent très pratiques pour nous faire parvenir des éléments de preuve.

En 2023, nous avons **traité 142 dossiers** au total. Les problèmes les plus fréquents restent les mêmes que lors des années précédentes :

#### **A) Travailleurs domestiques<sup>10</sup> :**

- Emploi non déclaré à la sécurité sociale
- Salaires inférieurs au minimum légal
- Horaire de travail de 40 heures par semaine (et plus)
- Paiements en nature illégaux pour les travailleurs logés à domicile
- Licenciement arbitraire sans respect du préavis
- Absence de fourniture de vêtements de travail et de remboursement des frais de déplacement

Les nounous et les baby-sitters privées relèvent également de ce statut professionnel. En 2023, nous avons,

à nouveau, reçu un nombre croissant d'appels de nounous et de baby-sitters à la recherche d'informations. Nous avons observé que si les travailleurs domestiques dont la tâche principale est le nettoyage sont des étrangers pour l'essentiel (la plupart d'entre eux sans papiers), le groupe des nounous et des baby-sitters est bien plus diversifié : on y trouve non seulement des travailleurs migrants, mais aussi des étudiants belges et étrangers. Les années précédentes, nous avons déjà constaté que presque toutes les nounous et baby-sitters privées travaillaient au noir. La plupart des employeurs ne souhaitent pas déclarer l'emploi de leur nounou privée et, lorsqu'ils le font, c'est dans la mauvaise commission paritaire. Une grande partie des nounous qui nous ont contactés avaient l'impression (sur la base des informations trompeuses communiquées par leur employeur) que la seule manière de travailler légalement consistait à exercer une activité indépendante. Voici ce que nous a expliqué une docteure turque : « *Je travaille comme nounou à mi-temps et lorsque j'ai demandé à mon employeur de régulariser ma situation d'emploi, il m'a répondu que pour bénéficier de droits sociaux, la seule solution consistait à passer par une activité indépendante et que les contrats pour les nounous n'existaient pas.* »

Cette année encore, nous constatons une tendance croissante à ce que les travailleurs domestiques (la plupart sans papiers) qui effectuaient principalement des tâches de nettoyage soient de plus en plus souvent contraints par leur employeur à assumer des tâches d'aide-soignant, et ce, sans augmentation de salaire. FAIRWORK Belgium tente depuis un certain temps de déterminer le type de statut d'emploi qui doit être

<sup>10</sup> Le statut de domestique (commission paritaire 323) s'applique au personnel de maison (sans droit de séjour ou non) employé dans le cadre d'une relation de travail privée avec l'employeur.



appliqué à ces travailleurs, étant donné que les soins ne relèvent pas des fonctions des domestiques. Si un cadre juridique clair régit les soignants des institutions officielles (qui ne s'applique pas à une relation de travail privée), il n'existe pas, à notre connaissance, de statut applicable spécifiquement aux soignants privés.

## B) Titres-services

En 2023, le nombre d'appels que nous avons reçus de ce groupe a considérablement augmenté et les questions posées étaient très complexes d'un point de vue technique. Une grande partie des travailleuses qui nous ont contactés sont également membres d'un syndicat, mais nous constatons qu'elles préfèrent faire appel à nos services en premier plutôt que de se mettre en contact avec leur syndicat. Cette situation s'explique principalement par la barrière linguistique : la plupart des travailleurs des titres-services qui nous contactent sont hispanophones et ne maîtrisent que peu le néerlandais ou le français, voire pas du tout.

Autre facteur d'explication : l'accessibilité de notre helpdesk. Depuis la crise du COVID-19, nous remarquons en effet que les syndicats préfèrent communiquer par e-mail plutôt que par un guichet physique, comme c'était le cas avant la pandémie. Or, notre guichet sécurisé est accessible via WhatsApp et Facebook, mais aussi Instagram et TikTok. Leurs compétences linguistiques étant limitées, il est plus aisé (et moins intimidant) pour nombre de ces travailleurs de prendre contact par les réseaux sociaux que par e-mail.

Autre élément notable : la complexité des questions que nous avons reçues en 2023. Dans une situation normale, nous informons la personne concernée des règles générales du système des titres-services et des droits dont elle bénéficie en tant que travailleur, puis nous l'orientons vers son syndicat pour plus de renseignements. S'agissant des questions plus complexes, nous nous efforçons de trouver des informations générales, au minimum, mais dans la plupart des cas, les demandeurs sont réorientés directement.



En 2023, les questions les plus fréquentes étaient les suivantes :

- Déduction de salaire lorsque les clients ne font pas appel aux services (en particulier pendant les périodes de vacances). Il s'agit d'un problème déjà connu qui n'a pas encore été résolu. Sociétés de titres-services qui font signer au travailleur un document par lequel il demande un congé sans solde pour les jours où il se trouve que le client ne fait pas appel à ses services.
- Clients qui abusent du système des titres-services afin d'employer des nounous ou des aides-soignantes privées pour s'occuper de personnes âgées.
- Sociétés de titres-services qui demandent au travailleur d'enregistrer ou de signer des chèques supplémentaires alors que les prestations en question n'ont pas été effectuées.
- Congés de maladie qui ne sont pas reconnus par la société de titres-services.
- Invalidité après un an d'incapacité de travail qui n'est pas reconnue au titre d'une maladie professionnelle.
- Licenciements à la suite d'une longue période d'incapacité de travail.

### C) Jeunes au pair

En 2023, nous avons traité **77 dossiers de jeunes au pair**. La plupart des appels provenaient des jeunes au pair elles-mêmes, en proie à des difficultés avec leur famille d'accueil ou à la recherche d'informations générales sur leurs droits et obligations, mais nous avons également reçu un nombre croissant d'appels de familles d'accueil cherchant à obtenir plus de renseignements sur le placement au pair et sur les conditions d'obtention d'un permis de travail.

Cette année, nous avons constaté une fois de plus que le placement au pair n'a décidément plus rien d'un programme d'échange, mais est devenu un moyen pour les employeurs d'engager à peu de frais une nounou ou une baby-sitter privée sans lui verser un salaire minimum ni régler ses cotisations de sécurité sociale. L'exploitation systémique des au pair est une réalité en Belgique et le placement au pair s'avère être le mécanisme d'exploitation parfait :

- Des informations trompeuses ou incorrectes sur ce programme circulent partout : sur les sites web internationaux consacrés au placement au pair, sur les réseaux sociaux et sur les sites web des agences. Les seules sources qui proposent des informations



fiables et exactes sont notre site web et les sites officiels des directions régionales de la migration économique en Belgique. Or, malheureusement, les sites web des autorités régionales ne sont pas toujours ceux qui sont les plus accessibles à ce groupe particulier. Notre site est disponible en plusieurs langues, mais il est parfois difficile de le trouver parmi les centaines de sites et de blogs consacrés au placement au pair.

- Les agences de placement au pair demeurent un facteur majeur d'exploitation. Elles ne sont pas officiellement reconnues par les autorités et exercent leurs activités sans contrôle. Il s'agit de sociétés à but lucratif qui facturent aux familles d'accueil des milliers d'euros pour le recrutement d'une au pair. En cas de litige entre l'au pair et la famille d'accueil, elles ne font pas preuve de neutralité. Elles exercent leurs activités en donnant l'impression qu'elles permettent de travailler dans un cadre plus respectueux de la loi, mais dans la pratique, elles participent à l'exploitation des au pair à titre de coauteur. Elles transmettent des informations incorrectes sur les conditions du placement, ont recours à des contrats extralégaux pour imposer des obligations supplémentaires à l'au pair et intimident les au pair pour

protéger les intérêts de leurs clients (les familles d'accueil).

- Les au pair se font une idée romancée de l'Europe et du placement. Elles pensent qu'ici, tout se fait dans les règles de l'art. Par conséquent, elles ne s'informent pas en amont des conditions juridiques qui régissent le programme de placement au pair en Belgique. Lorsqu'elles cherchent à obtenir des renseignements, c'est par l'intermédiaire d'une agence ou d'une famille d'accueil. Précisons que même les communes leur fournissent souvent des informations erronées. Ainsi, elles n'obtiennent les informations adéquates que lorsqu'elles s'adressent à l'inspection régionale du travail ou à nos services, auxquels elles font justement appel parce que leur situation est déjà devenue problématique. Or, une fois informées de leurs droits réels, les au pair doivent souvent déjà quitter le pays parce que leur année de placement est arrivée à son terme. Elles ne sont donc pas en mesure de faire part de leur expérience à la « génération » suivante d'au pair. Et le cercle vicieux continue.

Contrairement aux idées reçues, les citoyens européens sont encore plus vulnérables aux abus que les ressortissants de pays tiers. En effet, la législation sur

le placement au pair ne s'applique pas aux citoyens de l'UE, si bien qu'à strictement parler, ils ne peuvent pas devenir au pair en Belgique, mais comme ils ont le droit de circuler librement dans l'Union, ils peuvent parfaitement se rendre en Belgique sans demander de permis. Dans la pratique, la plupart des citoyens européens ne signalent pas leur arrivée à la commune et s'installent dans la famille d'accueil sans remplir la moindre formalité. Ils sont ainsi simplement qualifiés d'« au pair » par leur employeur, mais ne signent aucun contrat officiel en ce sens. Dans les faits, ces jeunes occupent un emploi non déclaré de nounou privée et perçoivent un salaire s'élevant à peine à 450 euros par mois. Quant à ceux qui s'inscrivent auprès de la commune, ils ne le font pas en bonne et due forme, puisque les citoyens européens peuvent officialiser leur séjour en Belgique en qualité de travailleur, d'étudiant, de demandeur d'emploi ou de citoyen économiquement non inactif disposant de moyens de subsistance suffisants, mais pas en qualité d'au pair. Les communes tolèrent tout de même l'enregistrement de citoyens de l'UE au moyen d'un contrat type officiel de placement au pair, mais le respect des conditions imposées n'est contrôlé par aucun service de l'inspection du travail. Étant donné que les « au pair » européens sont enregistrés sous un autre statut (souvent en qualité d'étudiant ou de citoyens disposant de moyens de subsistance suffisants), les autorités ne savent même pas combien de citoyens de l'Union sont enregistrés en Belgique sur la base d'un contrat de placement au pair. Pour en savoir plus sur la question des « faux au pair » européens, voir l'analyse du phénomène [à la page 20](#).

Les **problèmes que les au pair rencontrent le plus fréquemment** sont exactement les mêmes que lors des années précédentes :

- Horaires de travail de 30 à 38 heures (ou plus) par semaine (alors que le maximum autorisé est de 20 heures)
- Non-versement de l'argent de poche minimum (450 euros)
- Mise à la porte des au pair
- Intimidation de la part des familles d'accueil et des agences de placement
- Rédaction par les agences de placement de contrats et d'accords (illicites) imposant des obligations extra-légales aux au pair
- Travail et tâches multiples qui ne peuvent pas être effectuées dans le cadre du statut d'au pair
- Conduite de véhicules : cette tâche ne relève pas des au pair et peut s'avérer extrêmement risquée pour eux, puis ils sont tenus entièrement responsables (sur le plan pénal et civil) en cas d'accident. Ils utilisent souvent un permis de conduire international (non européen) qui n'est en réalité pas valable en Belgique pour les titulaires d'une carte de séjour et 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 » : des citoyens de l'Union européenne sont qualifiés d'« au pair » par les familles d'accueil alors qu'ils ne sont pas enregistrés en tant qu'au pair officiels. Dans la pratique, ces jeunes occupent des emplois non déclarés de personnel domestique/nous sans salaire minimum.

## 1.2

### Activités du dimanche

En 2022, FAIRWORK Belgium a fait appel à la société Strategies and Leaders afin d'élaborer un plan d'avenir pour son projet. Sur la base de celui-ci, il a été décidé d'adapter considérablement les activités destinées aux travailleurs domestiques à Bruxelles et d'étendre le projet à Anvers et à Liège, où travaillent également de nombreux travailleurs domestiques étrangers.

Créé en 2010, le projet d'autonomisation FAIRWORK Belgium for Domestic Workers s'adresse à tous les travailleurs domestiques, avec ou sans droit de séjour, ainsi qu'aux jeunes au pair, qui constituent deux groupes parallèles :

#### **A) Travailleurs domestiques avec ou sans droit de séjour**

(domestiques, travailleurs des titres-services et personnel de maison diplomatique). Pour ce groupe, des activités socioculturelles sont organisées tous les dimanches : visites de musées, visites guidées, séances d'information, ateliers, etc.

Les cours de français ne sont plus organisés depuis 2023. Cette décision résulte du fait qu'il nous est impossible de proposer une série structurée de cours : nous ne sommes pas une école de langues et l'organisation de ce type de formation ne relève pas de notre objectif principal. Nous avons décidé en 2010 de





# CAFÉ FAIRWORK DAY OF THE DEAD



AN INTIMATE CELEBRATION TO HONOUR OUR LOVED ONES.  
FOR DOMESTIC WORKERS & NANNIES IN BELGIUM

**5 NOVEMBER 14:30HRS**

Rue Marché Aux Porcs 23, 1000 Bruxelles  
Metro Sainte-Catherine



donner des cours de français par l'intermédiaire d'enseignants bénévoles afin d'attirer le groupe cible vers notre projet, mais au fil du temps, ces cours se sont avérés contreproductifs pour notre projet. Les femmes qui participaient régulièrement aux cours ont pu améliorer leur niveau de français. Leurs compétences n'étaient pas encore très élevées, mais suffisantes pour communiquer au quotidien (niveau faux débutant). Elles cessaient de s'améliorer à partir d'un certain niveau, mais leurs connaissances étaient suffisantes pour encourager les nouveaux participants à faire partie du projet – par contre, les nouveaux participants n'ayant aucune connaissance de la langue ne pouvaient pas suivre ces cours (dont le niveau était pourtant toujours « débutant »). Il s'est donc avéré inutile de continuer à proposer des cours de langue.

#### **Depuis 2023, nous appliquons une nouvelle formule.**

Le premier dimanche du mois, nous organisons un **Café FAIRWORK** dans nos locaux situés au centre de Bruxelles. L'entrée est gratuite sans inscription préalable, de sorte que les nouveaux participants peuvent aisément se joindre à nous pour découvrir nos activités. Au cours du Café FAIRWORK, le groupe se réunit pour partager une collation et boire un verre. Nous discutons de leur travail, de leurs problèmes et de leurs préoccupations, répondons à leurs questions portant sur leurs conditions de travail et leur donnons des conseils sur la manière de recueillir des éléments de preuve et de négocier avec leur employeur. Les participants sont informés de leurs droits de manière informelle et dans une atmosphère conviviale. Un thème différent est proposé chaque mois (thé à l'anglaise, Journée de la rentrée en septembre après les grandes vacances, Jour des morts mexicain en novembre, fête de Noël en décembre, etc.). **Chaque dimanche, nous accueillons ainsi un groupe d'environ 30 à 35 participants.**

Les autres dimanches, nous organisons des **sorties** avec le groupe cible. Nous visitons des musées ou organisons des visites guidées de Bruxelles et d'autres villes belges. Étant donné que tout doit être réservé à l'avance, ces sorties doivent faire l'objet d'une inscription préalable. Après la visite, nous invitons les participants à prendre l'apéritif dans un café, l'occasion d'évoquer les difficultés qu'ils rencontrent liées au droit du travail. En fonction de l'activité, ces visites sont organisées pour un groupe de **20 à 25 participants par dimanche.**

Lorsque nous avons supprimé les cours destinés aux travailleurs domestiques, nous craignions que la participation ne chute brutalement, mais c'est le contraire qui s'est produit et en 2023, nous avons atteint un nombre record de participants.

#### **B) Jeunes au pair**

Les activités destinées aux jeunes au pair sont organisées parallèlement à celles qui s'adressent aux travailleurs domestiques. En effet, les au pair font l'objet d'activités distinctes en raison de la diversité des profils et des intérêts qui caractérise ce groupe. Les deux groupes se réunissent néanmoins lors d'occasions spéciales (fête de Noël, ateliers de cuisine, etc.).

Nos activités destinées aux jeunes au pair sont d'ores et déjà entièrement consolidées et nous sommes devenues une référence au sein de la communauté. Un dimanche par mois, nous organisons des visites de musées et d'autres activités culturelles. En fonction de l'activité, nous accueillons chaque fois **un groupe de 20 à 25 participants** et devons souvent établir une liste d'attente de 10 à 15 au pair qui se sont inscrits tardivement. L'inscription se fait via Google Forms et l'activité

est annoncée à travers un événement Facebook publié à chaque fois sur les différents groupes d'au pair en Belgique. Souvent, toutes les places sont prises à peine 20 minutes après la publication.

**En 2023, 92 au pair ont participé à nos activités.** La tendance observée en 2022 se poursuit et le nombre d'au pair européens continue d'augmenter. La moitié

des jeunes au pair qui ont participé à nos activités sont des citoyens de l'Union européenne. Nos activités nous permettent de toucher plus de 20 nationalités. Il convient de noter, au passage, l'augmentation du nombre de jeunes au pair originaires de Madagascar : au total, 11 jeunes malgaches ont participé à notre projet.

### C) Participants aux activités du dimanche en 2023

#### Nombre de participants par statut en 2023

<b>Total travailleurs domestiques en sans droit de séjour</b>	<b>40</b>
Personnel domestique	40
<b>Total travailleurs domestiques avec droit de séjour</b>	<b>149</b>
Personnel domestique enregistré	4
Travailleurs des titres-services	52
Personnel de maison diplomatique	0
Au pair	92
Autre (demandeur d'emploi, autre secteur)	1
<b>Inconnu (pas de données)</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>	<b>190</b>

#### Nombre de participants par nationalité en

Amérique latine (hispanophones)	100
Brésil	18
Madagascar	11
Italie	9
Espagne	9
Philippines	8
Reste citoyens de l'UE	20
Reste ressortissants de pays tiers	15
<b>Total général</b>	<b>190</b>

### 1.3

#### Sensibilisation

Étant donné que les profils et les intérêts varient considérablement entre nos deux principaux groupes cibles (les travailleurs domestiques en sans droit de séjour ou non et les jeunes au pair), nos efforts de sensibilisation sont organisés de deux manières différentes. En ce qui concerne les travailleurs domestiques étrangers, notre approche reste basée sur la coopération avec les organisations de migrants et les congrégations catholiques à Bruxelles. Cette collaboration nous permet de maintenir une relation étroite avec la communauté. Nous entretenons notamment des liens étroits avec les congrégations hispanophones de l'église Notre-Dame aux Riches Claires et de l'église Notre-Dame du Finistère. En 2023, la congrégation nous a invités à organiser des séances d'information à l'intention d'un groupe important de travailleuses migrantes.

Nos activités de sensibilisation destinées aux au pair passent pour l'essentiel par les réseaux sociaux. Compte tenu des compétences numériques des jeunes au pair, nous utilisons en priorité des plateformes telles que Facebook et Instagram pour nouer des liens, diffuser des informations et proposer un soutien. En outre, conscients de la popularité croissante de TikTok auprès des jeunes, nous avons récemment créé un compte sur cette plateforme afin d'élargir notre portée et de communiquer avec les jeunes au pair d'une manière plus interactive et dynamique.

La position privilégiée de référent dont nous jouissons au sein de la communauté des au pair de Belgique et des communautés immigrées de Bruxelles nous dispense de déployer d'importants efforts pour toucher notre groupe cible. Notre réputation — source fiable de soutien et de conseils — s'est en effet bien répandue au sein de ces communautés. Les participantes actives à notre projet y amènent de nouvelles amies qui découvrent ainsi nos services.

Le groupe cible nous connaît moins à Anvers et à Liège et, de ce fait, nous allons redoubler d'efforts dans le domaine de la sensibilisation. Heureusement, nous sommes toutefois bien connus du secteur associatif de ces villes et espérons donc pouvoir toucher notre groupe cible facilement grâce à cette aide.

## 1.4

### Élargissement du projet d'autonomisation à Anvers et à Liège

L'année 2023 a marqué un tournant important pour notre projet d'autonomisation. Après dix ans de travail assidu à Bruxelles, nous avons pu l'étendre à Anvers et à Liège. Cet élargissement marque une étape importante et souligne notre engagement à favoriser les droits et le bien-être des travailleurs domestiques et des jeunes au pair dans toute la Belgique. Au fil des ans, FAIRWORK Belgium a accompli des progrès significatifs afin de toucher les travailleurs domestiques de tout le pays. Au fur et à mesure que notre projet d'autonomisation prenait de l'ampleur, il est apparu clairement qu'une présence physique à Anvers et à Liège était essentielle pour renforcer les liens avec la communauté et gagner la confiance des travailleurs domestiques établis dans ces villes.

Bien que nos efforts de sensibilisation organisés à distance se soient montrés efficaces pour diffuser l'information, rien ne vaut les interactions personnelles et

l'engagement local. En établissant notre projet à Anvers et à Liège, nous visons à créer des moments de rencontre accessibles, exactement comme à Bruxelles, qui permettent aux travailleurs domestiques de trouver du soutien, de partager leurs expériences et de nouer des liens de solidarité avec d'autres amis et collègues dans un environnement sûr.

Dans le cadre de cet élargissement, il est apparu clairement que la création de structures de coopération solides avec des partenaires existants dans ces villes était essentielle aux activités de FAIRWORK Belgium. Celles-ci lui permettent en effet non seulement de gagner en visibilité dans les villes où FAIRWORK Belgium est moins connue, mais aussi de renforcer sa position au sein de la communauté, ce qui, par ricochet, lui permet d'entrer plus facilement en contact avec son public cible.



En ce qui concerne nos activités à Anvers, nous avons contacté les organismes suivants :

- Bond Zonder Naam – Nous avons trouvé auprès de nos collègues de Bond Zonder Naam et, en particulier, de leur activité Filet Divers, un local permettant d'accueillir les moments de rencontre avec le groupe. C'est à eux que nous louons une salle à Anvers.
- Centre des femmes CAW Alma – Nous avons pris contact avec nos collègues de CAW Alma pour leur présenter notre projet et nos services. Compte tenu des travaux qu'elles mènent auprès des femmes, nous pensons qu'elles pourraient être un partenaire important pour nous aider à entrer en contact avec des travailleurs domestiques qui exercent à Anvers. Nous avons eu l'occasion d'organiser au mois de novembre une séance d'information destinée à un groupe de femmes pour la plupart d'origine marocaine.
- Atlas Integratie en Inburgering – Bien que le groupe cible de cet organisme n'ait pas toujours de lien direct avec notre groupe cible ou nos activités, il nous a semblé important de lui présenter nos activités au cas où des candidats à l'intégration citoyenne employés comme travailleur domestique chercheraient à obtenir de l'aide. Nos partenaires d'Atlas nous ont appris que le secteur employait de nombreux travailleurs indiens appartenant à une communauté très isolée et très difficile à toucher.
- Congrégation catholique de l'église Sainte-Catherine sur le Kiel. Nous avons déjà eu un premier contact avec la congrégation et espérons organiser un moment de rencontre au début de l'année 2024.

Nos activités à Anvers ont d'ores et déjà pu débiter à travers quelques visites du MAS et du musée Red Star Line destinées aux travailleurs domestiques. La première rencontre dans le cadre de Filet Divers a eu lieu le 10 décembre. En 2023, nous avons déjà touché un petit groupe de huit participants.

En ce qui concerne **nos activités à Liège**, nous avons d'abord pris contact avec l'organisme Le Monde des Possibles pour lui présenter notre projet et les objectifs de son élargissement à Liège. Cette rencontre nous a permis d'obtenir des explications détaillées sur la structure du secteur et des organismes, tels que les syndicats et les collectifs, qui travaillent auprès des populations issues de l'immigration à Liège. Nous avons également rencontré l'ASBL Point d'Appui afin d'examiner les possibilités de collaboration qui pourraient nous aider à atteindre notre public cible.

Pour l'année 2024, nous prévoyons de rencontrer le Centre régional pour l'Intégration des Personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL) et l'ASBL La Casa Nicaragua. De plus, nous avons prévu une session d'information destinée à notre groupe cible qui aura lieu à l'École des Solidarités (FGTB-CEPAG).

## 1.5 Effectifs

Pour développer notre projet, il était essentiel de renforcer nos capacités afin d'assurer une présence physique à Anvers et à Liège sans incidence sur les travaux déjà menés à Bruxelles. Pour ce faire, il a fallu engager un nouveau collègue à l'appui de nos activités. C'est ainsi que **notre nouvelle collègue, Guisela Quiroga**, est venue grossir les rangs de notre projet depuis juin 2023. Elle travaille désormais avec **Omar Garcia**, qui est en charge de ce projet depuis 12 ans.

Notre **équipe de bénévoles s'est également agrandie**. Pour mettre en œuvre le projet correctement dans trois villes différentes (parallèlement aux activités destinées aux jeunes au pair), il nous fallait en effet davantage de soutiens. En plus de notre équipe actuelle de six

bénévoles, deux autres personnes (qui vivent à Anvers) ont ainsi rejoint notre équipe. En 2024, nous chercherons des bénévoles supplémentaires à Liège.

FAIRWORK Belgium souhaite remercier le Fonds social 323 pour le soutien continu qu'il apporte depuis plus de dix ans à notre projet d'autonomisation à Bruxelles, grâce auquel celui-ci a pu s'élargir à Anvers et à Liège. Nous espérons que ce projet, à l'instar de ce qui s'est fait à Bruxelles, deviendra une référence importante pour les travailleurs domestiques établis à Anvers et à Liège, ce qui ne sera pas possible sans la confiance que place le Fonds social 323 dans notre travail.



# ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE DANS DES DOSSIERS GÉRÉS PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2023

## 1. UN BREF APERÇU ET QUELQUES CHIFFRES

En 2023, FAIRWORK Belgium a obtenu 12 décisions de justice. Ce chiffre a plus que doublé par rapport à l'année précédente (cinq décisions) et a fortement augmenté depuis 2021 (neuf décisions). Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le fonctionnement de la justice semblent donc avoir pris fin pour de bon.

Sur ces 12 décisions, huit ont été rendues par le tribunal correctionnel, dont cinq par le tribunal de première instance et trois par la cour d'appel. Les quatre autres dossiers ont été portés devant le tribunal civil par les travailleurs, avec l'aide de FAIRWORK Belgium : deux devant le tribunal du travail et deux en appel devant la cour du travail.

Huit de ces douze décisions portaient sur le non-paiement correct de salaires à des travailleurs sans droit de séjour. Nous avons réussi à obtenir des dommages-intérêts pour salaires impayés dans sept affaires, mais la huitième a été jugée insuffisamment prouvée. Les quatre autres affaires portaient sur la non-déclaration d'un accident du travail grave.

Sur ces 12 affaires, six concernaient Bruxelles, deux Anvers, deux le Brabant wallon, une Liège et une Gand.

**En 2023, l'Auditorat du travail de Bruxelles a porté cinq affaires devant le tribunal pénal.** Ce chiffre est semblable à celui de l'année précédente, ce qui vient confirmer l'évolution positive de l'approche pénale de l'exploitation des travailleurs sans droit de séjour que nous avons observée à l'époque. Alors que notre rapport annuel de 2022 mentionnait encore que ces actions concernaient toujours plusieurs travailleurs et/ou des périodes d'emploi très longues, nous avons également obtenu, en 2023, deux jugements en matière correctionnelle dans lesquels il n'était question « que » d'un travailleur employé pendant quelques mois. Nous nous réjouissons assurément de cette évolution, même s'il importe de souligner que **l'écrasante majorité des affaires de vol de salaire sont toujours classées sans suite.** Elles sont parfois transmises au service des amendes administratives, et parfois closes parce que le dossier ne contient pas suffisamment d'éléments ou, cas le plus fréquent, parce que ces dossiers ne sont pas prioritaires.

**Dans trois affaires, des décisions ont été rendues en appel devant le tribunal pénal :** le premier appel a été interjeté par l'Auditeur du travail, le deuxième par la partie civile (en l'espèce, le travailleur) et le troisième par l'employeur. Toutes ces affaires portaient sur le non-paiement de salaires et nous avons obtenu gain de cause en appel dans les trois cas.

Après n'avoir engagé aucune procédure devant le tribunal du travail en 2022, **FAIRWORK Belgium a, dans deux affaires, aidé des travailleurs à entamer**

**eux-mêmes une procédure devant le tribunal civil en 2023.** Toutes deux portaient sur une non-déclaration d'un accident du travail : l'une a été jugée non fondée pour cause de prescription et la seconde concernait la confirmation d'une expertise médicale.

**Deux autres affaires ont été portées devant le tribunal civil en appel.** Dans un cas, une décision défavorable a été infirmée, avec l'octroi d'arriérés de salaire ; dans l'autre, nous avons perdu l'appel.

## 2. GRANDE PREMIÈRE : FAIRWORK BELGIUM AGIT EN JUSTICE POUR DES TRAVAILLEURS EN SÉJOUR SANS TITRE DE SÉJOUR SANS TITRE DE SÉJOURSANS DROIT DE SÉJOUR !

Sur le plan judiciaire, l'année 2023 a été particulière pour FAIRWORK Belgium. Pour la première fois — et, pour l'instant, la seule —, **nous avons fait usage des nouveaux pouvoirs que nous confère l'arrêté royal du 14 juillet 2022**, qui dispose ce qui suit : « *Peuvent ester en justice, conformément à l'article 8, alinéa 1er, 4° de la loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal, dans les litiges auxquelles l'application de cette loi peut donner lieu pour la défense des droits d'un ressortissant de pays tiers en séjour illégal en Belgique qui y est ou qui y était occupé* : - *Ciré*

*asbl - Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers ; - Regionaal Integratiecentrum Foyer Brussel asbl ; - Fairwork Belgium asbl. »*

Ce pouvoir a été confirmé pour la première fois par les tribunaux dans un jugement du tribunal de première instance du Brabant wallon en date du 2 août 2023.<sup>11</sup> Cette affaire concernait une Brésilienne qui avait travaillé comme fausse au pair pour une famille d'accueil en Belgique. Elle avait initialement été mise en contact avec la famille d'accueil par l'intermédiaire d'une plateforme de placement et la famille avait entamé les

<sup>11</sup> Tribunal de première instance du Brabant wallon, 2 août 2023 ([lien vers le jugement anonyme](#)) par défaut, confirmée sur opposition : tribunal de première instance du Brabant wallon, 5 décembre 2023

démarches de demande de visa. Cette dernière a été rejetée, mais la famille d'accueil a tout de même décidé d'employer la personne en question sans l'autorisation requise, de sorte que, bien qu'elle ait signé un contrat de placement au pair, elle travaillait en réalité comme domestique sans droit de séjour. Elle était employée à temps plein, mais la famille d'accueil ne lui versait que les 450 euros « d'argent de poche » prévus pour les au pair. Pour toutes ces raisons, nous avons déposé une plainte. L'enquête pénale a duré plusieurs années et, au moment de l'assignation, madame était retournée au

Brésil et nous avions perdu le contact. C'est pourquoi FAIRWORK Belgium a décidé, en son propre nom, de se constituer partie civile pour la victime afin de tenter d'obtenir des dommages-intérêts au titre des salaires impayés. Cette compétence n'a pas été contestée par les parties et a été confirmée par le tribunal.

Outre le fait que FAIRWORK Belgium fait usage de son nouveau mandat pour la première fois, ce jugement est très intéressant à plusieurs autres égards.

## 2.1 Requalification des faits en non-paiement des salaires à la demande de la partie civile

L'assignation faisait valoir plusieurs infractions sociales et pénales, notamment l'emploi de travailleurs sans droit de séjour et la non-déclaration Dimona de l'emploi, mais pas l'infraction pour laquelle la plainte avait été déposée à l'origine, à savoir le non-paiement des salaires — ce qui est, hélas, souvent le cas. En conséquence, au terme de la procédure pénale, les victimes doivent entamer une nouvelle procédure devant le tribunal civil, ce qui prend à nouveau au moins deux ans. Pour éviter cette situation, nous avons demandé au tribunal, dans cette affaire, de qualifier également les faits en non-paiement de salaires. L'Auditeur du travail a fait valoir qu'il n'avait pas introduit de demande en ce sens, parce qu'aucun procès-verbal n'avait été établi par le CLS en réponse à la plainte de la travailleuse et parce que les déclarations de cette dernière et de l'employeur divergeaient sensiblement.

Toutefois, le juge s'est référé à la jurisprudence de la Cour de cassation, qui dispose que « *la juridiction correctionnelle ou la juridiction de police a le pouvoir de donner au fait que sert de fondement à la poursuite une qualification qui s'ajoute à la qualification originaire, dès lors que ces qualifications visent le même fait et que le prévenu a été mis à même de présenter aussi sa défense sur la seconde qualification.* »<sup>12</sup> Le juge a précisé en outre que « *ce qui doit demeurer identique, c'est le complexe événementiel qui est circonscrit par les pièces du dossier ; mais le juge reste libre, pour déterminer la qualification adéquate, de relever et de mettre en relation d'autres éléments que ceux auxquels la partie poursuivante ou la juridiction de renvoi ont eu égard.* »<sup>13</sup> La doctrine donne une interprétation possible de la notion de « complexe événementiel » comme « les faits qui sont dans la saisine du juge sont ceux qui sont mentionnés

12 Cass., 20 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 58).

13 P. Morlet « Changement de qualification – droits et devoirs du juge », Rév. Dr. Pén. Crim., 1990, p. 578 ou Cass.

dans les pièces de l'information ou de l'instruction : nous nuancerons cette affirmation en précisant qu'il doit s'agir des pièces contenues ou explicitement annexées aux titres des actes de poursuites, que ce soit un réquisitoire de mise à l'instruction, un acte de constitution de partie civile ou d'une citation directe devant le tribunal correctionnel. »<sup>14</sup> En résumé, il peut être admis que le tribunal dispose bien du pouvoir d'attribuer une qualification différente ou nouvelle à des faits pour autant que ces faits soient mentionnés dans l'enquête pénale sur laquelle la demande est fondée. En l'espèce, le tribunal a retenu que la domestique brésilienne avait déjà mentionné, dans sa plainte auprès du CLS, que ses salaires n'avaient pas été payés et que l'employeur avait,

en outre, été interrogé à ce sujet lors d'une audition. Le tribunal a estimé que le « complexe événementiel » de l'affaire permettait d'invoquer l'infraction pénale de non-paiement de salaire dans le cadre d'un emploi. Un nouveau chef d'accusation de « non-paiement des salaires » a ainsi été formulé.

Bien que les circonstances spécifiques soient très liées au dossier et doivent toujours être examinées et évaluées au cas par cas, cette jurisprudence offre des possibilités d'élargir les chefs d'accusation sans que des arriérés de salaire soient demandés pour autant que ces faits aient déjà été mentionnés au cours de l'enquête pénale.

---

14 J.-Fr. Godbille, « Quelques éléments de procédure » *Rév. Dr. Pén. Entr.*, 2009, p. 69, note sous Bruxelles, 25 septembre 2007

## 2.2

### Requalification de jeune au pair en domestique

On a ensuite cherché à déterminer si l'employeur s'était effectivement rendu coupable de l'infraction de non-paiement de salaires. Le tribunal a estimé que la travailleuse avait prouvé de manière suffisamment crédible (notamment par sa plainte et sa conversation WhatsApp avec l'employeur) qu'elle n'avait pas été payée correctement et a condamné l'employeur à verser 4079,17 euros de dommages-intérêts. Le juge a expressément retenu que « dès lors que le cadre d'emploi du placement au pair n'est pas respecté, le paiement doit s'effectuer selon les barèmes en vigueur ». Bien que, en l'espèce, madame n'ait jamais été officiellement une jeune au pair, puisqu'elle ne disposait pas du visa adéquat, on peut tout de même considérer la motivation de ce jugement comme une requalification du statut d'au pair en domestique dès lors que les conditions ne sont pas remplies, indépendamment de l'accord mutuel conclu entre les parties.

Dans cette affaire, nous avons heureusement pu reprendre contact avec la victime après quelques mois. Le fait que FAIRWORK Belgium ait la possibilité d'agir en justice elle-même permet non seulement à la victime de faire valoir ses droits dans le cadre de la procédure pénale, mais aussi à FAIRWORK Belgium de ne pas toujours avoir besoin de l'autorisation des victimes lorsqu'elles ne souhaitent pas poursuivre la procédure, et donne à l'organisation davantage de possibilités d'intenter des actions stratégiques dans des affaires pertinentes. Toutefois, compte tenu du coût élevé des procédures judiciaires, ce cas de figure est jusqu'à présent plutôt exceptionnel.

## 3.

### JUSTICE ET TRAVAILLEURS SANS DROIT DE SÉJOUR : QUELQUES RÉFLEXIONS

En 2023, FAIRWORK Belgium a obtenu **huit décisions de justice** portant sur des affaires d'arriérés de salaire. Des employeurs malhonnêtes ont ainsi été condamnés à un total de **140 114,95 euros de dommages-intérêts pour le non-paiement de salaires** à des travailleurs sans droit de séjour. Toutefois, **seuls 21 399,88 euros de ce montant ont été effectivement versés** aux victimes pour l'heure, et ce, en raison de la procédure de faillite.

L'exécution des jugements reste très difficile, car les employeurs condamnés sont souvent de petites sociétés qui travaillent en sous-traitance et ne disposent pas de ressources financières suffisantes pour payer les dommages-intérêts. En outre, c'est la victime qui doit prendre l'initiative de faire appliquer la peine ; pour ce faire, elle doit avancer des frais d'huissier (souvent élevés) alors même que l'employeur risque de manquer de fonds. Cette réalité dissuade les travailleurs d'intenter

des actions en justice, ce qui explique en partie le nombre très faible d'affaires civiles. La responsabilité solidaire entre l'entrepreneur principal et le sous-traitant pourrait offrir une solution partielle à ce problème, mais elle s'avère difficilement applicable en pratique.

Cette situation est illustrée par un **arrêt de la Cour d'appel de Gand en date du 7 décembre 2023**.<sup>15</sup> Il fait suite à une affaire qui a été longuement commentée dans le rapport annuel de 2022<sup>16</sup>. En première instance, l'entrepreneur principal a été jugé solidairement responsable du non-paiement des salaires aux travailleurs employés par son sous-traitant. Cette décision a toutefois été infirmée en appel. Les travailleurs ont ensuite interjeté appel contre le sous-traitant (qui avait fait défaut en première instance), qui a alors été condamné à des dommages-intérêts de 52 455 euros et 19 608 euros respectivement. Le problème, c'est que ce sous-traitant est devenu insolvable dans l'intervalle, si bien que, selon toute vraisemblance, les travailleurs ne toucheront jamais les dommages-intérêts dus au titre de leurs arriérés de salaire.

Cette problématique ne se limite certes pas aux personnes sans droit de séjour, mais pour ce groupe cible, déposer une plainte et/ou entamer une procédure judiciaire est néanmoins souvent un grand pas, ce qui constitue un obstacle supplémentaire. En outre, la réalité des travailleurs sans droit de séjour est qu'ils sont souvent employés par des employeurs malhonnêtes et financièrement instables, tandis que les entrepreneurs principaux sont souvent de grandes entreprises hors d'atteinte.

FAIRWORK Belgium a néanmoins obtenu, à travers la procédure de faillite, le versement des arriérés de salaires de certains travailleurs par le Fonds de fermeture des entreprises (FFE), mais en ce qui concerne le paiement de salaires, ces montants sont toujours plafonnés à 6 750 euros brut. Une modification<sup>17</sup> des textes est toutefois intervenue, en vertu de laquelle **les plafonds spécifiques sont supprimés concernant les faillites dont la date de clôture est postérieure au 1er juillet 2022 et le plafond global d'intervention du FFE est porté à 30 500 euros.**

---

15 Cour d'appel de Gand, 7 décembre 2023 ([lien vers l'arrêt anonyme](#))

16 Tribunal de première instance de Gand, 11 mars 2023 ; Cour d'appel de Gand, 17 novembre 2023 ; voir la page 42 du rapport annuel de FAIRWORK Belgium pour une analyse détaillée.

17 Communiqué de presse : <https://www.onem.be/ffe/communiqués/modifications-a-partir-du-01.07.2022-dans-la-période-de-référence-de-l'indemnité-de-fermeture-et-les-montants-plafonds-des-indemnités-contractuelles>

### 3.1

#### Victimes inconnues d'accidents du travail graves

Au cours de l'année écoulée, l'Auditorat du travail de Hal-Vilvorde a intenté une action en justice dans le cadre d'un accident du travail très grave.

Un homme de nationalité algérienne est tombé d'une échelle alors qu'il peignait une maison en 2021. Il a perdu connaissance et s'est réveillé à l'hôpital avec plusieurs fractures aux deux bras. L'Auditeur a poursuivi l'employeur devant le tribunal de première instance et celui-ci a été condamné par défaut. Le suivi du dossier est assuré par Fedris en ce qui concerne l'indemnité d'incapacité de travail. Lorsque la victime s'est adressée à FAIRWORK Belgium quelques mois après son accident, nous n'avions pas grand espoir, car il ne disposait d'aucune information ou preuve, pas même le nom de famille de son employeur.

Nous avons retrouvé le lieu de l'accident grâce à la facture de l'ambulance et avons appris que la police s'était rendue sur place et qu'une enquête était déjà en cours auprès de l'Auditorat du travail. Cependant, la victime n'en avait été aucunement informée. Il avait perdu connaissance après l'accident et ne savait donc pas que la police s'était rendue sur les lieux, et n'a jamais non plus été contacté par un inspecteur par la suite. Sans l'intervention de FAIRWORK Belgium, il n'aurait probablement jamais su que l'affaire avait été portée en justice et qu'il pouvait se constituer partie civile. Malheureusement, il ne s'agit pas d'un cas isolé.

L'année 2023 a été marquée par une augmentation des cas d'accidents du travail très graves que nous attribuons au fait que FAIRWORK Belgium soit de mieux en mieux connue des autres services, principalement les services sociaux des hôpitaux et les travailleurs sociaux

de FEDASIL en ce qui concerne les demandeurs d'asile. Dans certaines de ces affaires, il s'est avéré, après s'être renseigné auprès de l'Auditorat du travail, qu'une enquête avait déjà été ouverte, car la police ou l'inspection du travail s'étaient rendues sur les lieux de l'accident. Mais les victimes n'en ont pas été informées.

Citons une situation particulièrement tragique : après un accident du travail très grave, un homme a passé des mois dans le coma, mais son épouse et leurs enfants n'en ont jamais été informés. Les premières informations sur cet accident du travail qui ont été portées à leur connaissance l'ont été par l'employeur. Nous avons pris contact avec l'Auditorat du travail et il s'avère que, souvent, ses services sont eux aussi à la recherche de la victime, mais ne disposent d'aucune information.

Les personnes sans droit de séjour vivent dans l'anonymat. Souvent, elles n'ont ni numéro de registre national ni adresse fixe permettant de les retrouver facilement. La plupart du temps, elles ne connaissent pas leurs droits ou craignent d'être expulsées, si bien qu'elles ne prennent pas l'initiative de contacter les services de police, sans compter qu'il leur est parfois difficile de savoir auprès de quelle autorité elles doivent se renseigner. Le ministère public fait l'objet d'une division géographique et il arrive que les victimes ne connaissent pas l'adresse de l'endroit où a eu lieu l'accident. Elles ne savent donc pas à quelle section géographique s'adresser. Il arrive également que les victimes aient quitté la Belgique dans l'intervalle et ne puissent donc se présenter physiquement nulle part.

C'est pourquoi, lorsqu'un accident du travail grave se produit, nous déposons toujours une plainte, même

si les éléments de preuve sont peu nombreux, dans l'espoir qu'une enquête ait déjà été ouverte. Dans les affaires en cours, nous sommes toujours parvenus à faire enregistrer la victime comme personne lésée et à la faire entendre dans le cadre de l'enquête, mais nous sommes conscients que de nombreuses personnes sans droit de séjour victimes d'accidents du travail ne sont pas accompagnées et ne connaissent pas leurs

droits. Il est primordial que les agents ou inspecteurs qui procèdent aux premières constatations prennent conscience de cette réalité et informent clairement les victimes de la manière dont elles peuvent faire valoir leurs droits : il en va de l'intérêt non seulement des victimes, mais aussi de l'enquête pénale.

## 3.2

### Votre « attestation de séjour irrégulier », s'il vous plaît ?

La question de l'emploi des travailleurs sans droit de séjour ou ayant un titre de séjour précaire se situe à l'intersection du droit du travail et du droit des migrations. Nous constatons que cette situation peut parfois être source de confusion et de questionnements, y compris au sein des tribunaux.

Un arrêt de la Cour du travail d'Anvers du 14 novembre 2023<sup>18</sup> a ainsi statué sur la question de savoir si un travailleur sans droit de séjour doit être rémunéré correctement. L'affaire concernait un Marocain qui n'avait pas été rémunéré correctement en contrepartie des travaux qu'il avait effectués. Le donneur d'ordres a été condamné par défaut en première instance, mais a ensuite interjeté appel. Le tribunal a fini par conclure à l'absence de preuves suffisantes caractérisant une relation de travail, aucun lien de subordination n'ayant pu être démontré. Ce n'est pas cette décision en soi qui est problématique, mais plutôt le fait que l'affaire fut

reportée à deux reprises en raison des questions supplémentaires que se posait le juge concernant le séjour irrégulier du travailleur en question.

Le travailleur s'est fondé sur la loi du 11 février 2013, qui dispose expressément qu'un ressortissant de pays tiers doit se voir verser un salaire légal même s'il n'est pas en possession des documents lui permettant de séjourner sur le territoire en bonne et due forme. L'article 7 de la loi du 11 février 2013 dispose ce qui suit : **« Lorsque le ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal est occupé en Belgique dans les liens d'un contrat de travail, il est présumé, jusqu'à preuve du contraire, y avoir effectué des prestations pendant au moins une durée de trois mois ».**

Le juge a toutefois retenu que pour invoquer cette présomption, il fallait apporter la « preuve » de l'existence d'un « statut de séjour illégal ». L'affaire a été reportée

18 [Cour d'appel d'Anvers, 14 novembre 2023](#)

une première fois parce que le juge souhaitait obtenir un « extrait du registre des étrangers » qui indiquerait que la personne concernée se trouvait sans droit de séjour. Cette demande absurde ne semble pas être en phase avec la réalité, puisque le propre des personnes sans droit de séjour est justement de ne pas être inscrites dans un registre, si bien qu'aucune attestation de « séjour irrégulier » ne peut être délivrée.

Après cette explication, l'affaire a été reportée une deuxième fois, parce que le juge s'interrogeait encore sur le fait que l'homme concerné disposait d'un numéro de registre national. Cette situation s'expliquait toutefois par une demande de séjour qu'il avait introduite par le passé au titre du regroupement familial par suite de mariage. Le mariage en question n'a finalement jamais eu lieu, mais il a conservé son numéro de registre national, car ce numéro n'est, en principe, jamais supprimé. Un numéro de registre national sert principalement de clé d'identification (créée jadis dans le cadre d'une procédure de regroupement familial), mais ne constitue pas une preuve du droit de séjour (comme une inscription au registre national). Il semble qu'en l'espèce, le juge ait confondu le registre de la population et le numéro de registre national. L'absence de titre de séjour a fini par être suffisamment démontrée après bien des explications et la production de nombreux documents (notamment une attestation d'aide médicale urgente du CPAS ainsi qu'une déclaration de CAW et du guichet des migrations de la ville d'Anvers).

Nous sommes bien conscients que les juges ne peuvent pas tout savoir, mais ce problème montre clairement que la réalité des sans-papiers n'est pas suffisamment connue des tribunaux du travail. On a demandé à cet homme l'impossible, à savoir prouver son séjour irrégulier en Belgique, alors que s'il avait été en séjour régulier, il aurait été très facile de le vérifier. En outre, ces questions insinuent qu'une personne pourrait mentir sur son statut de séjour irrégulier, car celui-ci lui apporterait de prétendus « avantages ». Compte tenu des risques que prennent les personnes sans droit de séjour pour déposer une simple plainte et des craintes liées à cette démarche, cette supposition ne cadre aucunement avec la réalité.

## FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU

Nous ne sommes pas les seuls à être confrontés à des questions sur les droits en matière de travail et l'exploitation des travailleurs sans droit de séjour ou ayant un titre de séjour précaire. C'est également le cas d'un vaste réseau d'assistants sociaux, d'avocats, de fonctionnaires, etc. Afin de leur faire profiter des connaissances spécifiques dont dispose FAIRWORK Belgium, nous essayons de répondre aux demandes de formation dans la mesure du possible. FAIRWORK Belgium a ainsi été invitée à participer à des **sessions de formation** destinées à des travailleurs sans droit de séjour, à des universités, à des hautes écoles, à des travailleurs sociaux, à des avocats ainsi que dans le cadre d'événements culturels. Outre ces formations, nous avons pu nous entretenir avec des chercheurs et des étudiants travaillant sur notre thème.

### 1. FORMATION DISPENSÉE AUX TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE DE FEDASIL

Le soutien de Fedasil nous a permis de mettre sur pied et de déployer le projet « **Aider les travailleurs de première ligne à comprendre les droits du travail applicables aux demandeurs de protection internationale** », dont l'objectif était de doter les travailleurs de première ligne qui sont en contact avec les demandeurs de protection internationale des connaissances et des outils nécessaires pour informer ces personnes de leurs droits en matière de travail. Nous cherchions à mettre au point une méthode de formation interactive et accessible permettant aux travailleurs de première ligne de transmettre des renseignements efficacement aux

demandeurs de protection internationale afin qu'ils en apprennent davantage sur leurs droits et qu'ils sachent à qui s'adresser en cas de problème.

Nous avons mené des entretiens approfondis afin de cerner les difficultés auxquelles sont confrontés les demandeurs de protection internationale en ce qui concerne leurs droits en matière de travail. Nous nous sommes entretenus avec des travailleurs de première ligne et des résidents de centres d'accueil et avons échangé avec des syndicats et d'autres partenaires tels que Fedasil, Caritas, la Croix-Rouge de la Communauté

flamande et la Croix-Rouge de Belgique, l'objectif étant de comprendre réellement la nature des enjeux et des besoins.

Sur la base de ces informations, nous nous sommes attelés à l'élaboration d'une stratégie de communication dans le cadre de laquelle nous avons produit, afin de rendre cette matière aussi accessible que possible, des présentations interactives et un syllabus destinés aux travailleurs de première ligne. Nous avons ensuite mis ces supports à l'essai dans six centres différents et recueilli les commentaires des participants afin d'affiner le contenu. Cette approche nous a permis de

faire en sorte que la formation réponde réellement aux besoins des travailleurs de première ligne et permette de leur faire connaître les informations essentielles sur les droits en matière de travail.

À l'issue de cette évaluation, cette méthode s'est avérée efficace et nous la mettons désormais volontiers à la disposition de tous les centres d'accueil, au-delà des six où elle avait été mise à l'essai. Fedasil s'est également montrée satisfaite, si bien qu'à la fin de l'année, il nous a été confirmé que nous obtiendrions les ressources nécessaires pour poursuivre le développement de cette formation et la proposer en 2025.

## 2. GROUPE DE TRAVAIL SUR LES MIGRATIONS ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Le « Groupe de travail sur les migrations et la protection des travailleurs » a été créé en 2021 par ORBIT vzw et est animé depuis par cette même association. Il s'agit d'une étape cruciale vers la coopération et le partage des efforts en matière de migration et de protection des travailleurs. Composé d'organisations de premier plan telles que 11.11.11, la CSC, la FGTB, la CGSLB, beweging.net, Caritas International, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, ORBIT vzw et FAIRWORK Belgium, il est, depuis, devenu un organe consultatif informel essentiel. Sa création et son développement ont conduit à un renforcement significatif du réseau de FAIRWORK Belgium, faisant désormais partie intégrante de notre

action politique.

Ce partenariat nous a non seulement permis de renforcer la détermination de notre positionnement sur les évolutions survenant au niveau politique, mais aussi d'améliorer considérablement l'efficacité de notre action politique. La synergie entre les différents partenaires du groupe de travail a débouché sur la mise en place d'une plateforme précieuse permettant de mutualiser les expertises, de promouvoir la fixation d'objectifs communs et de réclamer des changements politiques en faveur de la protection des travailleurs migrants.

### 3. **CONCERTATION AVEC MYRIA ET SES PARTENAIRES DANS LE CADRE DE L'AR DU 14 JUILLET 2022**

Dans le sillage de la publication de l'AR du 14 juillet 2022, Myria a pris l'initiative de réunir les organismes agréés par ce texte, notamment Foyer, Ciré et FAIRWORK Belgium, dans le cadre d'une consultation structurelle. La nécessité d'un dialogue avec les partenaires institutionnels, qui jouent un rôle clé dans l'application des droits du travail pour les travailleurs sans droit de séjoursans droit de séjoursans droit de séjour, est apparue évidente d'emblée et celui-ci a été mis en pratique sans tarder. Dans l'intervalle, cette initiative a ainsi débouché sur deux réunions ayant permis des concertations entre différentes parties clés, notamment le Service d'inspection du travail Contrôle des lois sociales (CLS), le Service d'information et de recherche sociale (SIRS), les services régionaux d'inspection du travail de Flandre, de Wallonie, de la Communauté germanophone et de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Office des étrangers, les services des amendes administratives au niveau fédéral ainsi qu'au niveau régional en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie, et le Conseil des auditeurs du travail.

Ce partenariat a donné lieu à l'instauration d'une plateforme efficace de consultation et d'échange permettant une meilleure compréhension des approches adoptées par les différents services, ce qui, nous l'espérons, conduira dans un avenir proche à une meilleure coopération concernant l'application des droits des travailleurs sans droit de séjour.

À l'issue de la première concertation, Myria et FAIRWORK Belgium ont été invités par l'Office des étrangers à dispenser une formation à ses collaborateurs en contact avec des personnes sans droit de séjour. Celle-ci a été l'occasion, pour nous, de leur communiquer des informations sur les droits des travailleurs sans droit de séjour et sur la manière d'orienter ces victimes.

## 4. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAL

FAIRWORK Belgium jouit d'une reconnaissance non seulement en Belgique, mais aussi au niveau international.

Nous avons ainsi été invités par l'**Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)** à contribuer à l'élaboration d'un manuel sur les travailleurs sans droit de séjour destiné aux inspecteurs du travail. Par ailleurs, l'OCDE nous a demandé de lui faire part de notre point de vue quant à la manière dont la Flandre et la Wallonie peuvent attirer et retenir des talents, ce qui montre que notre expérience est jugée pertinente au niveau international.

Autre engagement : notre participation au **projet international Visa Roc**, qui étudie les possibilités qui s'offrent aux personnes sans droit de séjour de déposer plainte en toute sécurité, que ce soit en matière d'exploitation par le travail ou d'autres délits. Cette participation démontre notre engagement à améliorer les droits et la protection des groupes vulnérables.

En outre, FAIRWORK Belgium reste un **membre actif du conseil d'administration de PICUM** ainsi que de ses différents groupes de travail sur l'emploi. Nous avons par exemple apporté une contribution à la refonte de la directive sur le permis unique. Cet engagement continu au sein d'enceintes internationales souligne notre volonté de promouvoir la justice sociale et la dignité dans les droits du travail, tant au niveau national que mondial.

## FAIRWORK BELGIUM S'ENGAGE DANS L'ACTION POLITIQUE

Au cours de l'année écoulée, FAIRWORK Belgium a non seulement renforcé son engagement en matière de services aux travailleurs, mais a également apporté une contribution substantielle à l'action politique menée dans le domaine des droits du travail. L'expérience que nous avons acquise en matière d'application des droits des travailleurs sans droit de séjour (que nos démarches aient ou non été couronnées de succès) nous a permis d'acquérir de précieuses connaissances qui sont essentielles pour l'élaboration d'initiatives politiques. Notre participation à l'élaboration des politiques s'est traduite par un plaidoyer efficace en faveur de l'amélioration des textes législatifs et réglementaires qui protègent les droits des travailleurs vulnérables. FAIRWORK Belgium continue d'œuvrer pour que le marché du travail soit inclusif et équitable, et permette à tous les travailleurs de bénéficier de la même protection, qu'ils soient en séjour régulier ou non. Ces démarches sont l'expression de notre approche globale : nous ne nous contentons pas d'apporter un soutien individuel, mais contribuons aussi activement à l'avènement de changements structurels au niveau politique.

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

En juin 2023, le cabinet de la secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration, Nicole de Moor, a organisé la conférence interministérielle sur la migration et l'intégration,

à laquelle ont été invités tous les ministres responsables de la migration de main-d'œuvre en Belgique.

En amont de cette conférence, des propositions ont été élaborées par FAIRWORK Belgium en collaboration avec le groupe de travail sur les migrations et la protection des travailleurs, puis exposées et défendues auprès de différents cabinets. Nous avons ainsi rencontré le cabinet des ministres de Moor, Brouns, Dermagne, Clerfayt, Morreale, Clarenval et Gilkinet. En ce qui concerne les rencontres avec les cabinets francophones, nous avons également collaboré avec des collègues francophones par l'intermédiaire de CNCD-11.11.11.

Nos efforts ont porté leurs fruits, puisque certains des points d'attention que nous avons mis en avant ont été repris dans l'accord de la Conférence du 7 juillet 2023, entre autres la disposition autorisant les travailleurs migrants victimes d'exploitation à rester en Belgique plus longtemps pour chercher un nouvel emploi, mais aussi les documents de transition entre différents statuts de séjour des travailleurs migrants permettant d'accéder au marché du travail, le fait de ne pas imputer certains coûts au travailleur mais à l'employeur, le versement d'une indemnité de licenciement si l'extension n'a pas lieu à cause de l'employeur, etc. Autre gain important : la réforme fondamentale du statut des au pair, transformé en statut de travailleur, qui les protégera beaucoup mieux contre l'exploitation.

Bien qu'il s'agisse de décisions officielles, elles n'ont pas encore été traduites en politiques concrètes. Nous continuons de suivre ce dossier avec le soutien du groupe de travail et de nos partenaires francophones.

L'accord contient cependant certains éléments qui nous inquiètent. Les préoccupations de la Conférence portent non seulement sur les abus potentiels des employeurs à l'égard des travailleurs migrants, mais aussi sur la crainte de voir abuser du système certaines personnes qui cherchent à se rendre en Belgique sans y travailler réellement. Les régions envisagent donc de mettre en place des motifs de refus supplémentaires. Dans ce cadre, elles étudient attentivement les indicateurs financiers et le recours à des bureaux de recrutement. Du côté fédéral, les antécédents de séjour et autres, tels que les mariages blancs, sont examinés de près afin de repérer d'éventuels abus.

La recherche d'un équilibre entre la prévention des abus et le maintien d'un système ouvert et accessible demeure essentielle. L'attention portée au problème et les mesures envisagées face à celui-ci ne nous semblent pas proportionnées. Il est important de trouver un équilibre entre l'objectif consistant à garantir un environnement de travail équitable et celui visant à éviter que les personnes qui souhaitent légitimement avoir recours au système du permis unique soient confrontées à des obstacles inutiles. L'évaluation et l'ajustement continus des politiques peuvent contribuer à maintenir un système efficace et équilibré qui permette tout à la fois d'empêcher les abus et de répondre aux besoins de toutes les parties prenantes.

Pour garantir les droits des travailleurs migrants titulaires d'un permis unique, il faudrait encourager activement la communication d'informations. Les organismes concernés, notamment le SPF ETCS et les administrations régionales du travail, devraient proposer des informations accessibles en plusieurs langues sur leur site web. En outre, lors de la délivrance du visa, une brochure numérique devrait accompagner celui-ci afin d'informer le travailleur migrant de ses droits en matière de travail et des points de contact pertinents.

L'intention de consacrer dans la loi le principe selon lequel les coûts de la procédure relative au permis unique doivent être supportés par l'employeur constitue une étape cruciale pour permettre aux travailleurs migrants de bénéficier d'une indépendance accrue. Cette règle permet en outre d'éviter que l'employeur ne réclame ces coûts au travailleur par la suite. Il convient également de se pencher sur la question du logement des travailleurs dans le cadre de la procédure du permis unique, en explorant les possibilités d'améliorer l'identification et le partage d'informations entre l'administration chargée du logement et les services d'inspection sociale.

L'objectif de lutte contre l'exploitation des travailleurs migrants est soutenu par des services d'inspection qui effectuent des contrôles préalables auprès des employeurs qui demandent des permis uniques fréquemment. En outre, les travailleurs migrants dont le permis est retiré en raison d'infractions sociales commises par l'employeur se voient accorder une période prolongée de 180 jours pour chercher un nouvel emploi. L'accès des services d'inspection à la plateforme électronique « working in Belgium » contribue à rendre l'environnement de travail plus équilibré et plus protecteur. Les régions et le gouvernement fédéral travaillent

conjointement sur des évolutions législatives permettant d'aboutir à un guichet unique plus poussé, l'objectif étant d'améliorer les services fournis aux travailleurs migrants.

Malgré les dispositions prometteuses contenues dans l'accord envisagé, il est regrettable de constater que seule l'intention de mettre en œuvre les motifs de refus supplémentaires s'est concrétisée jusqu'à présent. Le processus de mise en œuvre d'autres mesures clés, telles que l'information précoce des travailleurs migrants, l'imputation des coûts à l'employeur, l'octroi d'une période plus longue pour trouver un nouvel emploi après la commission d'un abus et la réforme du système de placement au pair est, pour l'instant, resté lettre morte. Afin de garantir l'efficacité et l'équité du système de migration de la main-d'œuvre, le fait d'insister sur cette nécessité et d'œuvrer à la mise en œuvre globale des mesures envisagées reste une priorité absolue.

On peut certes se féliciter que l'élaboration des politiques intègre pour la première fois la perspective des travailleurs migrants, mais d'importants défis restent néanmoins à relever. L'annonce de la prolongation de la période de recherche d'un nouvel emploi de 90 à 180 jours sous certaines conditions soulève des questions quant à l'incidence de ces conditions sur l'efficacité de la mesure. Il est essentiel que ces conditions soient bien pensées pour garantir l'amélioration souhaitée.

Et si la communication d'informations au travers d'une brochure numérique et d'un site web constitue un premier pas qu'il convient de saluer, elle semble insuffisante pour apporter aux travailleurs migrants des renseignements complets et exacts. De plus, la limitation

des coûts pour l'employeur à la seule redevance due aux autorités semble insuffisante. Aucune mention n'est faite des autres coûts éventuels, tels que les frais de visa, les frais de voyage et les frais d'assurance voyage. Il est nécessaire d'évaluer ces aspects en profondeur et de les compléter pour faire en sorte que le système soit totalement transparent et équitable.

Si l'accord est effectivement mis en œuvre, il représente indéniablement une avancée positive. Toutefois, compte tenu des lacunes susmentionnées, il est clair qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant que la politique ne réponde pleinement aux besoins et aux droits des travailleurs migrants. Il reste important de suivre d'un œil critique les progrès accomplis et de prendre de nouvelles mesures pour affiner et améliorer le système du permis unique.

## 2. L'AR CUMUL

L'arrêté royal « cumul »<sup>19</sup> impose aux demandeurs de protection internationale (DPI) qui travaillent tout en séjournant dans un centre d'accueil de verser une partie supplémentaire de leur salaire à l'administration.

Dans le passé, ce principe n'avait qu'une application limitée. En effet, on ne savait pas qui travaillait quand et où. La nouvelle politique prévoit un croisement automatisé avec les données des résidents et la Banque

Revenu mensuel (net !)	Contribution demandée en % du salaire net	Contribution en euros	Contribution demandée en % du salaire brut en cas de non-déclaration
0 à 264 euros	0 %	0 euro	50 %
265 euros à 1000 euros	35 %	0 euro à 257,25 euros	50 %
1000 euros à 1500 euros	45 %	257,25 à 482,24 euros	50 %
Plus de 1500 euros	50 %	> 482,24 euros	50 %

<sup>19</sup> [AR du 12 janvier 2011](#) relatif à l'octroi de l'aide matérielle aux demandeurs d'asile bénéficiant de revenus professionnels liés à une activité de travailleur salarié, MB 2 février 2011, 8992.

Carrefour de la Sécurité Sociale. Cette transparence devrait également permettre de concrétiser la nouvelle politique sur la retenue des salaires.

La proposition de modification de l'AR a été considérablement révisée. Alors que l'année dernière, il était prévu d'exiger jusqu'à 60 % du salaire net du DPI, un nouveau système a été mis au point pour prendre en compte le niveau de salaire.

Dans le cadre du nouveau système, une personne gagnant le salaire minimum devra reverser environ 35 % de son salaire net. Il est important de noter que si le travailleur concerné oublie de le faire, une retenue correspondant à 50 % de son salaire brut a lieu immédiatement. Il est donc essentiel que cette obligation soit

bien communiquée aux personnes concernées et que les modalités selon lesquelles elles doivent informer le centre d'accueil soient claires et simples. C'est d'autant plus important qu'elles travaillent souvent par l'intermédiaire d'agences d'intérim, sur la base de contrats journaliers ou hebdomadaires : la déclaration qui doit être effectuée n'est donc pas ponctuelle.

Attention : l'AR n'est pas encore entré en vigueur, car le Conseil d'État a exprimé des réserves en matière de protection de la vie privée. Il semblerait que tout soit mis en œuvre pour que cette nouvelle politique soit appliquée avant la fin de cette législature.

### 3. COMMISSION SUR LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

La commission spéciale chargée d'évaluer la législation et la politique en matière de traite et de trafic des êtres humains a publié son rapport<sup>20</sup> en juin 2023. Elle y formule **100 recommandations**. Au cours de ses travaux, la commission a constaté que sur le marché du travail non déclaré, les cas d'exploitation ne se limitaient pas aux situations relevant de la traite des êtres humains et a formulé un certain nombre de recommandations pour lutter contre cette exploitation également.

Nous en présentons quelques-unes :

- « Recommandation 14.1 Reconnaître, dans les différentes politiques, que les personnes sans droit de séjour sont particulièrement vulnérables à la traite et à l'exploitation des êtres humains. Étudier de quelle manière et très concrètement en Belgique l'article 13, paragraphe 4, de la directive européenne sur les sanctions peut être transposé avec pour points d'attention :

---

<sup>20</sup> 12 juin 2023, [rapport de la commission spéciale](#) chargée d'évaluer la législation et la politique en matière de traite et de trafic des êtres humains.

- 1) l'érosion du statut découlant de la reconnaissance comme victime de traite des êtres humains doit être évitée (Le statut alternatif doit être moins attrayant que celui des victimes de la traite des êtres humains) ;
  - 2) éviter l'érosion du dispositif de lutte contre la traite des êtres humains ;
  - 3) prévoir un système opérationnel pour éviter l'implosion du système ;
  - 4) les ressources doivent être allouées prioritairement aux plus vulnérables. »
- « Recommandation 61 Créer une nouvelle infraction d'exploitation économique aggravée et l'intégrer dans le niveau d'infraction le plus élevé prévu par le Code de droit pénal social.  
MOTIVATION : Le «niveau» d'intégration de cette infraction devrait constituer un niveau nouveau et supérieur au niveau le plus élevé actuel prévu par le Code de droit pénal social. La direction TEH de l'ONSS estime, en effet, que ce serait une initiative nécessaire. Il a été constaté qu'en l'état actuel du montant des amendes, l'exploitation abusive restait profitable aux exploitants abusifs, même en cas de condamnation. »
  - « Recommandation 62 Assurer une information aux victimes quant aux possibilités de réclamer les éventuels arriérés de salaire et leurs droits en matière de sécurité sociale et, pour ce faire, les orienter vers des organisations d'aide spécialisées telles que Fairwork Belgium, les syndicats, ou des avocats spécialisés. »
  - « Recommandation 64 Mettre en place, en articulation avec le point central de contact, un guichet unique de première ligne sûr où les victimes potentielles de l'exploitation économique qui résident de

manière irrégulière sur le territoire peuvent signaler de façon anonyme cette exploitation.

MOTIVATION : Un guichet sûr qui accueille, informe et guide ces travailleurs pour qu'ils fassent valoir leurs droits est indispensable. Il doit être indépendant et facilement accessible par les canaux traditionnels, mais aussi par les nouveaux médias. Le premier contact doit être sans engagement, inspirer confiance et offrir la garantie de l'anonymat. Les travailleurs qui souhaitent entreprendre d'autres démarches après avoir reçu les informations nécessaires doivent être guidés tout au long de la procédure : collecte de preuves, contact avec les services d'inspection, Fedris, tribunal, etc. Il s'agit d'une mise en œuvre concrète de l'«approche pragmatique» sollicitée au travers de la recommandation no 8 des experts. »

Ces recommandations montrent clairement que l'enquête menée par la commission spéciale a conduit celle-ci à conclure que le système actuel n'est pas suffisant pour lutter contre l'exploitation des travailleurs très vulnérables tels que les travailleurs sans droit de séjour. D'autres solutions sont nécessaires en ce qui concerne les travailleurs qui ne remplissent pas les critères définitifs de la procédure relative à la traite des êtres humains. En plus d'informer et d'orienter les personnes concernées, il est indispensable de mettre en place un guichet de première ligne sécurisé. FAIRWORK Belgium, qui tend vers ce rôle depuis les 20 dernières années, se porte dès lors candidat pour assumer cette charge.

Nous formulons l'espoir que ces recommandations puissent être mises en pratique.

# FAIRWORK BELGIUM : LES ROUAGES DE LA MACHINE

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

En 2023, nous avons eu le plaisir de voir deux nouvelles collègues venir grossir nos rangs. Mirjam Visser a pris ses fonctions en février afin de contribuer au développement du projet mené avec Fedasil dont il a été question ci-dessus. Gisela Quiroga a rejoint notre équipe en juin afin de nous permettre d'élargir les activités que nous menons concernant les travailleurs domestiques. Nous avons également pu compter sur Jan Knockaert, le coordinateur de notre organisation depuis 13 ans. Omar García, quant à lui, est responsable des activités ayant trait aux travailleurs domestiques depuis 12 ans. Roxanne Delie est notre assistante juridique depuis quatre ans et Pauline Mohimont travaille en tant qu'assistante sociojuridique depuis trois ans.

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

Le projet FAIRWORK Belgium for Domestic Workers ne pourrait pas fonctionner sans ses bénévoles. Nous avons pu compter sur leur soutien lors de nos activités. C'est la raison pour laquelle nous voulons explicitement les mentionner ici et les mettre à l'honneur. Nous pouvons compter sur les efforts de Fanny Soyeur, qui travaille avec nous depuis six ans, ainsi que sur ceux de Thalita Trindade, Sara Rodrigo, Geysse Costa, Martina Kurten et Chiara Sardo. En 2023, nous avons dû dire au revoir à Laura Lodeiro et à Emma Petit. Nous tenons à les remercier pour leur contribution à notre action.

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

Le Conseil d'administration de FAIRWORK Belgium asbl s'est réuni cinq fois en 2023. Il était composé de Didier Vanderslycke (président), Sabine Craenen (vice-présidente), Daniël Alliet, Geert Matthys (membre du comité de direction et responsable du suivi du code de déontologie), Ronnie Tack, Flor Did-den, Kristien Sacré et Philippe Vanden Broeck. Nous avons fait nos adieux à Patricia (Pita) Van den Broeck et tenons à la remercier pour les efforts qu'elle a déployés au cours des dernières années.

L'Assemblée générale s'est réunie deux fois en 2023, le 27 avril et le 20 décembre. Elle se compose des membres du conseil d'administration ainsi que de Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Edward Bekaert, Miep Grouwels, Bob Brijs, Emmanuelle Vinois, Jasmien Vandersype, Katia Melis et Tom Holvoet.

Nous tenons à leur exprimer notre gratitude pour leurs idées et leurs éclairages, qui contribuent à guider notre organisation.

## 3. FINANCES

FAIRWORK Belgium a encore pu compter sur le soutien d'un certain nombre de partenaires privés et de dons pour poursuivre ses activités. Nous avons à nouveau reçu le soutien d'un fonds familial privé, de 11.11.11. et de Welzijnzorg. En ce qui concerne notre action relative au personnel de maison, nous continuons également à être financés en tant que projet par le SF323.

FAIRWORK Belgium a été sélectionnée à nouveau en 2023 comme projet par Safe.Brussels de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce projet s'inscrit dans le cadre du Plan global de sécurité et de prévention. FAIRWORK Belgium a présenté un projet visant à contribuer à la

prévention de la traite des êtres humains. Nous avons également pu compter sur les moyens de Fedasil pour informer les travailleurs sociaux et les collaborateurs du réseau d'accueil sur la manière d'aborder les droits du travail durant l'accueil.

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

## EN CONCLUSION

C'est en remerciant vivement le personnel et les bénévoles que l'Assemblée générale du 22 avril 2024 a adopté à l'unanimité ce rapport annuel 2023. Avec la même unanimité, l'Assemblée générale espère également guider l'opération vers un financement sûr et structurel.

Le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux ont une responsabilité sociale à cet égard. Investir dans un soutien gouvernemental structurel pour FAIRWORK Belgium est gagnant/gagnant pour tous les acteurs impliqués dans la protection des travailleurs sans droit de séjour ou ayant un titre de séjour précaire.

Beaucoup sont d'accord. Beaucoup expriment leur reconnaissance pour le travail accompli.

Nous attendons avec impatience le moment où nous recevrons en plus d'une reconnaissance verbale, une reconnaissance matérielle afin de renforcer notre impact.

Merci à tous ceux qui continuent de nous soutenir en attendant !

Avec le soutien de :





**FAIRWORK**  
Belgium

© FAIRWORK Belgium a.s.b.l. - 2024

FAIRWORK Belgium a.s.b.l.

Rue Gaucheret 164

1030 Bruxelles

T +32 2 274 14 31

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