

Collective agreements

National reporter: Mr. Christian Storck,
Conseiller à la Cour de cassation
Belgium

1. Definitions

1.1 What is the definition of the collective agreement in your country?

L'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires définit la convention collective de travail comme « un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes ».

1.2 Is there a distinction made between different types of collective agreements according to their source, content or scope (occupational or territorial)?

En vertu de l'article 6 de la loi du 5 décembre 1968, la convention collective de travail « peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs ».

La distinction entre une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et une convention collective de travail conclue en dehors d'un organe paritaire est importante.

D'une part, la convention conclue au sein d'un organe paritaire peut, en vertu de l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968, être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

Cette disposition ne signifie pas qu'une convention que le Roi n'aurait pas rendue obligatoire n'aurait aucun effet obligatoire mais que son effet obligatoire peut être étendu par le Roi à d'autres personnes que celles qu'elle lie normalement [infra, n° 3.3.3. B)1)].

La Cour de cassation admet que, pour l'application de l'article 608 du Code judiciaire, qui définit sa compétence, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal constitue une « loi ». S'agissant en revanche d'une convention non rendue obligatoire, la Cour n'exerce sur son application que le contrôle qui est le sien en matière d'actes sous seing privé et se limite dès lors à vérifier si le juge du fond n'a pas donné de cette convention une interprétation

inconciliable avec ses termes (C. civ., art. 1319, 1320 et 1322). Ce contrôle correspond dans une certaine mesure à celui que la Cour de cassation de France exerce au titre de la dénaturation des actes.

D'autre part, le Conseil d'Etat a reconnu la nature réglementaire des conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire.

Soucieuse de préserver la négociation collective du contrôle du Conseil d'Etat, la loi a aussitôt prévu que celui-ci ne peut prononcer l'annulation d'une convention collective (L. 5 décembre 1968, art. 26, al. 3).

Si elle exclut la compétence du Conseil d'Etat, cette disposition paraît ainsi admettre qu'une convention collective de travail constitue bien un règlement, mais un règlement dont le Conseil d'Etat ne peut, par dérogation à la règle générale qui détermine sa compétence, pas prononcer l'annulation.

Enfin, les dispositions normatives individuelles contenues dans une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire peuvent, lors même que cette convention n'a pas été rendue obligatoire par le Roi, lier des employeurs et des travailleurs autres que ceux qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application de la convention (L. 5 décembre 1968, art. 26, al. 1^{er}).

2. Please summarize the history of collective agreements in your country.

La première apparition des conventions collectives de travail dans la législation belge remonte à la loi du 10 février 1934 portant réglementation du travail à domicile au point de vue des salaires et de l'hygiène : cette loi a créé un comité d'avis pour le travail à domicile qui avait le pouvoir de provoquer une négociation entre les ouvriers à domicile et leurs patrons en vue de fixer les salaires minima et, à défaut d'accord, de fixer lui-même le minimum de la rémunération.

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les commissions paritaires se généralisèrent mais leurs décisions n'acquiesçaient force obligatoire que par l'effet d'un arrêté royal.

Les lois des 4 et 11 mars 1954 relatives, respectivement, au contrat de travail et au contrat d'emploi donnèrent aux conventions collectives et aux accords conclus au sein des commissions paritaires la valeur de règles supplétives pour les contrats de travail et les contrats d'emploi, de même que l'usage, mais de préférence à celui-ci.

C'est la loi déjà citée du 5 décembre 1968 qui a déterminé avec précision les effets des conventions collectives.

3. Collective agreement as a source of law

3.1 What are the constitutional or/and legal grounds of collective agreements?

La Constitution belge consacre le droit à la négociation collective comme l'une des garanties liées au droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. Cette garantie est inscrite à l'article 23 de la Constitution, qui dispose :

« Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Ces droits comprennent notamment :

- 1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ;
- 2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique ;
- 3° le droit à un logement décent ;
- 4° le droit à la protection d'un environnement sain ;
- 5° le droit à l'épanouissement culturel et social ».

3.2 Does a collective agreement have a contractual or statutory status (or both)?

Ainsi qu'il a été dit, il paraît pouvoir être admis qu'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire a une nature réglementaire (supra, n° 1.2).

Du point de vue du contrôle de la Cour de cassation, en revanche, seule une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal constitue une « loi ». Toute autre convention collective de travail est, de ce point de vue, tenue pour une convention sous seing privé.

3.3 The relationship between collective agreements and other sources of law

3.3.1. How do collective agreements receive legal status from the Constitution and the constitutional principles in force in your country?

Cfr supra.

3.3.2. Relationships between collective agreements and general principles

A) Hierarchy of standards

1) Principle of hierarchy

a) Are collective agreements and covenants subject to superior standards?

L'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 frappe de nullité « les dispositions d'une convention [collective de travail] contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique ».

Les conventions collectives de travail ne peuvent dès lors déroger qu'aux dispositions supplétives de ces instruments normatifs.

b) Does a hierarchy of levels exist between collective agreements?

Aux termes de l'article 10 de la loi du 5 décembre 1968, « sont nulles

1. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ;

2. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein de la commission paritaire dont la sous-commission relève ;

3. les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire dont relèvent les entreprises intéressées ».

2) Derogations

a) Are collective agreements subject to the “principle of favour” (exemption “in melius” from the laws or higher-ranked agreements)?

b) Can they be less favourable than the latter or is it acceptable that lesser ranked agreements contradict unfavourably (“in pejus”) to higher ranked agreements?

En principe, une norme ne peut être considérée comme contraire à une norme supérieure si elle assure à la partie protégée une protection supérieure.

B) Principle of equality: non-discrimination and “equal pay for equal work”

1) May collective agreements set conditions of unequal treatment and are these upheld as legal?

2) Are collective agreements subject to the principle of equality?

Les conventions collectives de travail sont soumises aux principes de l'égalité de traitement et de la non-discrimination que consacrent les articles 10 et 11 de la Constitution.

C) Law and order

1) Is there a definition of “social” law and order (which is different from “economic” or “management” law and order)?

Il n'existe pas en Belgique de définition légale de l'« ordre social », qui peut être considéré comme une composante de l'ordre public, au même titre que l'ordre politique, économique et moral de la société.

2) Is there a distinction between absolute and relative law and order?

Parmi les dispositions légales dont la violation peut entraîner la nullité, on distingue les dispositions d'ordre public, sanctionnées par la nullité absolue, et les dispositions impératives, sanctionnées par la nullité relative, celles-ci se distinguant de celles-là en ce qu'elles ne protègent que des intérêts privés.

D) Is there a duty of good faith in collective bargaining?

Dans la mesure où elles constituent des conventions, les conventions collectives de travail doivent être exécutées de bonne foi (C. civ., art. 1134).

3.3.3. Collective agreements and other sources of law

Aux termes de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968, « la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs s'établit comme suit:

1. la loi dans ses dispositions impératives ;
2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
 - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
 - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
 - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;
3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :
 - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
 - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
 - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;
 - d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire ;
4. la convention individuelle écrite ;
5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur, bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ;
6. le règlement de travail ;
7. la loi dans ses dispositions supplétives ;
8. la convention individuelle verbale ;
9. l'usage ».

A) Collective agreements and law

1) Are collective agreements allowed to abridge rights that employees have been given by law?

La convention collective de travail ne peut donc pas priver un travailleur d'un droit que lui donne la loi.

2) May the law itself annex a collective agreement?

Non, sous réserve du cas où le Roi rend obligatoire une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ce qui entraîne une extension de son champ d'application.

3) May a law delegate some of its powers to a collective agreement?

Oui.

B) Collective agreements and regulations

1) Should collective agreements be extended by a regulation to govern the whole profession, even businesses that are not members of the signatory unions?

En principe, la convention collective de travail lie, en vertu de l'article 19 de la loi du 5 décembre 1968,

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

En outre,

- d'une part, en vertu de l'article 26, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968, « les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs, autres que ceux visés à l'article 19, qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention » ;
- d'autre part, suivant l'article 32 de cette loi, « la convention rendue obligatoire [par le Roi] lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention ».

2) Are some collective agreements subject to approval by ministerial order?

Cfr supra.

C) Collective agreements and customs

1) Does a collective agreement challenge custom when its object is the same?

La convention collective de travail prévaut sur l'usage.

2) Does the voluntary enforcement by the employer of a collective agreement that normally does not apply to him/her constitute a custom?

L'application constante par un employeur de dispositions d'une convention collective de travail qui n'est pas applicable aux relations de travail au sein de l'entreprise peut faire naître un usage.

3) Have you something else to say about this point?

D) Collective agreements and the labour contract

1) Is the contract of employment allowed to contain clauses less favourable to the employee than the relevant collective agreement?

Le contrat de travail écrit peut déroger à des clauses d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs, lorsque ces clauses leur sont applicables en vertu de l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968, c'est-à-dire lorsque employeurs et travailleurs sont compris dans le champ d'application de la convention collective sans être membres des organes qui ont conclu la convention collective et sans y avoir adhéré (art. 19, 26 et 51).

2) Is the collective agreement incorporated into the contract of employment or does it remain independent from it?

La convention collective de travail n'est pas à proprement parler incorporée au contrat de travail mais les dispositions normatives individuelles qu'elle comporte s'intègrent à celui-ci et peuvent lier les parties même après que la convention collective de travail a perdu sa force obligatoire.

3) May a new collective agreement modify the contract of employment?

Oui.

4. Elaboration of collective agreements

4.1. Collective bargaining

4.1.1 How many levels of bargaining exist in your country?

On distingue les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail, au sein d'une commission paritaire, au sein d'une sous-commission paritaire et en dehors d'un organe paritaire.

4.1.2 How are they related?

Cfr supra.

4.1.3 Is collective bargaining freely decided or mandatory?

Libre.

4.1.4 What subjects may collective bargaining include?

La convention collective de travail peut contenir

- des dispositions normatives individuelles, qui ont pour objet de fixer les droits et obligations de chaque travailleur et de chaque employeur

relevant du champ d'application de la convention. Ces dispositions concernent les conditions de travail au sens large et s'intègrent dans les contrats de travail individuels ;

- des dispositions normatives collectives, qui concernent les relations collectives entre l'employeur et les travailleurs au sein de l'entreprise, alors même qu'il en résulterait aussi certains droits en faveur du travailleur individuel ;
- des dispositions obligatoires, qui ne concernent que les parties contractantes.

4.2. Conclusion of collective agreements

4.2.1. Signatories

a) Who can be parties to the collective agreement?

- (1) Only unions (or their representatives)?**
- (2) Also the employees, or work-council, or workforce delegates?**
- (3) Other responses?**

S'agissant des travailleurs, seules des organisations représentatives peuvent conclure une convention collective de travail.

Une convention collective de travail peut en revanche être conclue par un ou plusieurs employeurs agissant à titre individuel.

b) Must the parties meet a condition of representativity?

Pour l'application de la loi du 5 décembre 1968, sont, en vertu de l'article 3 de celle-ci, « considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs ;

1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail ; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins cinquante mille membres ;
2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1 ;
3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes qui sont représentatives des chefs d'entreprises de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie et des indépendants

exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle ».

- c) **May the agreement be signed by only one union, though in the minority, or is it necessary that a majority of unions do not oppose the text of the agreement?**

Dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui sont représentées au sein de l'organe (L. 5 décembre 1968, art. 24).

- d) **Does a right of opposition exist?**

Non.

4.2.2 Formal requirements

- a) **Must collective agreements be made in writing?**

La convention collective de travail est, à peine de nullité, conclue par écrit (L. 5 décembre 1968, art. 13, al. 1er).

- b) **Must a notice be given?**

Les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire font l'objet d'un avis publié au Moniteur belge qui précise leur objet, leur date, leur durée, leur champ d'application et le lieu de leur dépôt. (L. 5 décembre 1968, art. 25, al. 2).

Le dispositif d'une convention rendue obligatoire est publié au Moniteur belge, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire.(id., art. 30, al. 1er).

- c) **Must collective agreements be registered?**

Les conventions collectives de travail doivent être déposées au ministère de l'Emploi et du Travail (L. 5 décembre 1968, art. 18, al. 1er). Le dépôt est refusé s'il n'est pas satisfait à certaines conditions prescrites par la loi (idem).

5. The enforcement of collective agreements

5.1. Scope of collective agreements

Le champ d'application d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail s'étend en règle à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Le champ d'application d'une convention collective de travail conclue au sein d'un autre organe paritaire dépend de la compétence de cet organe.

Les autres conventions collectives de travail définissent leur champ d'application.

5.2 Determining which collective agreement is enforceable

5.2.1 Is the main activity of the business a criterion?

L'activité principale est un critère pertinent lorsqu'il détermine la compétence de l'organe paritaire au sein duquel est conclue la convention collective de travail.

5.2.2 What about the mandatory application of “extended” collective agreements?

On rappelle que la convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l’organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d’application défini dans la convention (L. 5 décembre 1968, art. 31).

5.2.3 Is it possible for an employer to voluntarily apply a collective agreement that does not apply to his/her business? Then, how to prove this voluntary enforcement?

Il peut alors éventuellement s’agir d’un usage.

5.2.4 Which collective agreement is to be enforced in case of coincidence of several agreements? According to what criteria?

Au sein d’une même entreprise, plusieurs conventions collectives peuvent être applicables.

Elles ne régiront en principe pas les mêmes situations. Si, par exception, tel devait être le cas, il y aurait à mon avis lieu d’appliquer la disposition la plus favorable.

5.3 Binding force of collective agreements

5.3.1 Are collective agreement enforceable upon signing?

La convention peut prévoir la date de son entrée en vigueur.

Les clauses normatives individuelles qui, en vertu de l’article 26, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968, s’appliquent à d’autres employeurs et travailleurs que ceux qui sont visés à l’article 19 de la même loi n’ont cet effet que quinze jours après la publication visée à l’article 25, alinéa 1er, de cette loi (art. 26, al. 2).

5.3.2 Do collective agreements apply automatically?

L’application de la convention collective de travail n’est en principe pas soumise à une autre condition que son dépôt.

5.3.3 Are collective agreements binding (imperative)?

Cfr supra en ce qui concerne la hiérarchie des sources et les types de dispositions qu’une convention collective de travail peut contenir.

6. Content of collective agreements

6.1 Is the content mandatory, or can the parties choose it freely (or both)?

L’objet de la négociation est libre.

6.2 Different subjects dealt with

La plupart des clauses énoncées sous cette rubrique peuvent, dans le respect de la hiérarchie des normes, faire l’objet d’une convention collective de travail.

On relèvera que certaines de ces dispositions ne régiront les relations individuelles de travail entre l’employeur et le travailleur que dans la mesure où elles seront expressément reproduites dans le contrat individuel. Tel est le cas, par exemple, de

la clause de non-concurrence, qui constitue une importante restriction à la liberté du travail.

7. Interpretation of and litigations relating to collective agreements

7.1 Which bodies are responsible for interpreting the collective agreements?

Le juge est l'interprète de la convention collective de travail. Il tiendra compte de l'interprétation qui peut avoir été donnée à cette convention par les parties contractantes, sans néanmoins être lié par cette interprétation. S'agissant d'une convention non rendue obligatoire, l'interprétation du juge du fond est souveraine, sous réserve du respect de la foi due à l'acte. L'interprétation des conventions rendues obligatoires est soumise au contrôle de légalité de la Cour de cassation.

7.2 Remedies against breach of collective agreements

L'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 dispose en son premier alinéa que « les organisations [représentatives d'employeurs et de travailleurs] peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de [cette] loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance ».

La même disposition ajoute en son deuxième alinéa que « des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations d'une convention ne peuvent [] être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément ».

7.3 Proceedings related to collective agreements

Il n'existe pas d'autres particularités procédurales que ce qui est prévu à l'article 4, alinéa 1er, précité.

8. Altering and challenging of collective agreements

8.1 Cases and procedures

8.1.1 Do procedures exist for the review and termination of collective agreements?

En vertu de l'article 15 de la loi du 5 décembre 1968, la convention est conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction (al. 1er). Dans ces deux derniers cas, la convention peut, sauf clause contraire, être dénoncée par chacune des parties (al. 2). La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément (idem). La dénonciation qui, à peine de nullité, se fait par écrit (al. 34), doit faire l'objet d'un dépôt au ministère de l'Emploi et du travail (art. 18, al. 2, 2) et donne lieu à la publication d'un avis au Moniteur belge (art. 25, al. 2).

S'agissant d'une convention rendue obligatoire par le Roi, l'article 33, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 prévoit que, en cas de dénonciation régulière, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

8.1.2 What happens to collective agreements in the case of a transfer of undertaking or change of employer?

Suivant l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968, « en cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets ».

L'article 21 ajoute que »l'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin demeure lié par cette convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent ».

8.1.3 What happens before and during the time of expiration of the agreement?

Le contrat de louage de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même (L. 5 décembre 1968, art. 23).

8.1.4 What is the procedure for substituting a collective agreement with another one?

Il n'existe à ce sujet pas de disposition spécifique.

8.2 Can employees retain vested or established rights ("droits acquis") in case of termination of collective agreements?

On renvoie au n° 8.1.3., en ajoutant que, « en cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeurs et travailleurs organisées en vertu de la convention demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations » (L. 5 décembre 1968, art. 22).

9. Conclusions

9.1 Is there a policy promoting collective bargaining and contractual collective law?

La tradition de la négociation collective est très fermement ancrée en Belgique. La tendance est à l'approbation par le Roi des conventions collectives de travail, dont l'effet est ainsi étendu à un grand nombre de travailleurs.

9.2 Are there problems concerning the relationship between contract of employment and collective agreements?

La difficulté de distinguer les clauses normatives individuelles des clauses normatives collectives est déplorée par la doctrine. Il peut en résulter une incertitude sur la teneur exacte des droits et obligations de l'employeur et du travailleur dans leur relation individuelle.

9.3 Does the connection between law and collective agreements operate in favour of employees (principle of favour, ratchet effect), or does it allow less favourable conditions?

De manière générale, il n'est pas interdit d'affirmer que la faveur est au travailleur.