

**Dixième réunion des cours européennes du travail
(Stockholm, le 2 septembre 2002)**

Le rôle de la négociation collective

Questionnaire

BELGIQUE^{1[1]}

**General Reporter: Judge Harald Schliemann,
Federal Labour Court of Germany**

**Rapporteur National: Conseiller Christian Storck,
Court of Cassation,**

A. Le cadre juridique de la négociation collective

1. Normes constitutionnelles. La Constitution ou la loi fondamentale de votre pays consacre-t-elle le droit à la négociation collective ? Si oui, prière d'indiquer les dispositions pertinentes à cet égard.

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;

^{1[1]} Le présent rapport a été établi avec l'assistance de Monsieur David DE ROY, référendaire près la Cour de cassation, adjoint à la section française de la chambre sociale de cette juridiction.

5° le droit à l'épanouissement culturel et social ».

2. Législation

a. Fondements normatifs de la négociation collective

Le cadre normatif de la négociation collective est essentiellement constitué par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires^{2[2]}.

D'autres dispositions régissent la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement d'organes au sein desquels sont soit conclues des conventions collectives, soit, plus généralement, menées des négociations collectives (Conseil national du travail, commissions paritaires, délégations syndicales, ...).

b. Sans objet

c. Rôle des tribunaux du travail dans l'élaboration du droit à la négociation collective et la détermination des effets juridiques des conventions collectives

Les tribunaux du travail n'ont pas joué de rôle particulier à ce propos.

On observera toutefois que le Conseil d'Etat de Belgique a reconnu le caractère réglementaire des conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire. La Cour de cassation de Belgique considère comme constituant une «loi» au sens matériel (c'est-à-dire édictant des règles générales, abstraites et impersonnelles) les dispositions normatives d'une convention collective dont la force obligatoire a été étendue par arrêté royal^{3[3]}, avec cette conséquence que la violation peut en être invoquée à l'appui d'un moyen de cassation.

3. Types de conventions collectives

a. Y a-t-il une différence ou une distinction entre les conventions collectives nationales, régionales, sectorielles (le « Tarifvertrag » allemand) dont les parties sont les syndicats et associations d'employeurs ; et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (le « Betriebsvereinbarung » allemand), conclu entre le conseil du travail ou le comité d'entreprise et l'entreprise ?

La distinction ne paraît pas pertinente pour caractériser la situation en Belgique. Les conventions collectives paraissent relever exclusivement de la première catégorie (pour autant que les systèmes belge et allemand soient comparables) .

^{2[2]} Mon.b., 15 janvier 1969.

^{3[3]} Sur l'extension de la force obligatoire d'une convention collective, cf. ci-dessous.

b. Y a-t-il dans votre pays d'autres types d'accords collectifs, dans le sens générique du terme ?

Il n'y a pas, dans le domaine des relations collectives de travail, d'autres types d'accords que les conventions collectives dont il est question dans l'ensemble de ce rapport.

Dans d'autres domaines, on relève toutefois certains accords collectifs. On notera, à titre d'exemple :

- - *en matière fiscale : dans certains secteurs d'activités économiques, la détermination des bases forfaitaires de taxation peut faire l'objet d'accords entre l'administration fiscale et les groupements professionnels intéressés (Code des impôts sur les revenus 1992, art.342).*
- - *En matière de sécurité sociale : les rapports financiers et administratifs entre les bénéficiaires et les organismes assureurs, d'une part, et les dispensateurs de soins, d'autre part, sont régis par des conventions (Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance soins de santé et indemnités, art.42 et suivants).*

4. Conditions de validité des conventions collectives

La conclusion de la convention collective doit satisfaire à certaines exigences de forme énumérées par la loi du 5 décembre 1968 :

- - ***La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit (art.13, al.1^{er})***
- - ***Exigences linguistiques***

La convention est en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande (art.13, al.2).

- - ***Exigences relatives à la signature des parties contractantes :***

La convention est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Ces signatures peuvent être remplacées :

1. *par la mention que le président et le secrétaire de l'organe paritaire ont signé le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres;*
 2. *par la signature d'un membre de chaque organisation représentée à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;*
 3. *par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation (art.14).*
- - ***La convention doit également contenir certaines mentions obligatoires énumérées à l'article 16 :***

la dénomination des organisations qui la concluent;

- 1. la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe;*
- 2. l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation;*
- 3. les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue;*
- 4. la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction ;*
- 5. la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion:*
- 6. la date à laquelle la convention a été conclue;*
- 7. la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 14, ou la mention prévue par cet article.*

La méconnaissance de l'une de ces formalités est sanctionnée par le refus de dépôt (art.18, al.1) (cf. ci-dessous)

Une fois conclue, la convention collective fait l'objet d'une procédure de dépôt au ministère de l'emploi et du travail, visée à l'article 18 de la loi, et dont les modalités sont définies par un arrêté royal du 7 novembre 1969.

Les conventions conclues au sein d'un organe paritaire font l'objet d'une publicité particulière, sous forme de publication, au Moniteur belge (journal officiel), d'un avis mentionnant l'objet, la date, la durée, le champ d'application et le lieu de dépôt de cette convention (art.25 de la loi).

5. Effets d'une convention collective

Indépendamment de l'hypothèse d'extension de la force obligatoire d'une convention collective (cf. ci-dessous), on observera que celle-ci lie les organisations et employeurs qui l'ont conclue, ainsi que les travailleurs et employeurs « proches » de ces signataires. Il s'agit essentiellement des personnes visées à l'article 19 de la loi, lequel dispose :

« La convention lie :

- 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 et 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 ».

Ces personnes sont liées de manière impérative par la convention collective : toute clause d'un contrat de travail individuel contraire aux dispositions d'une convention collective sera réputée nulle (art.11 de la loi).

Sont également liés, pour autant que la convention ait été conclue au sein d'un organe paritaire, les travailleurs et employeurs qui relèvent de cet organe paritaire et sont compris dans le champ d'application défini par la convention. Ces personnes sont liées par les seules dispositions normatives ayant trait aux relations individuelles entre travailleurs et employeurs, et ce, de manière supplétive, c'est-à-dire pour autant que le contrat de travail individuel ne contienne pas une clause écrite contraire à la convention.

Enfin, la convention lie les organisations et employeurs qui, bien que ne l'ayant pas conclue, choisissent d'y adhérer ultérieurement. Cette hypothèse est régie par l'article 17 de la loi, lequel dispose :

« Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord de toutes les parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement.

L'adhésion se fait par écrit, à peine de nullité ».

6. Extension des conventions collectives

Est-ce que dans votre système juridique il est possible d'étendre une convention collective aux non-membres de l'organisation d'employeurs qui l'a signée, de manière qu'elle produise des effets *erga omnes* dans une branche d'industrie ou un secteur donné ?

Le Roi peut étendre la force obligatoire des conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire (art.28 de la loi) et, partant, lier de manière impérative 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 (art.31 de la loi).

a. En pratique, l'extension est-elle rare ou fréquente ?

L'extension correspond à une pratique relativement répandue.

b. Lorsque l'extension est possible :

i) Quelle procédure doit être suivie pour qu'une convention collective soit étendue à des tiers ?

Le Roi ne peut étendre la force de la convention d'initiative, mais à la demande de l'organe paritaire au sein duquel elle a été conclue ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci (art.28 de la loi).

Le dispositif de la convention doit être publié au Moniteur belge, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire (art.30, al.1^{er}, de la loi).

L'arrêté royal sortit ses effets à la date d'entrée en vigueur de la convention dont il étend la force obligatoire, sans toutefois pouvoir rétroagir plus d'un an avant sa publication (art.32 de la loi).

La loi du 5 décembre 1968 détermine également les modalités selon lesquelles l'arrêté royal peut cesser de produire ses effets (art.33 et 34).

ii) Quelle est normalement la couverture des conventions collectives étendues (province, région, pays,...) ?

Que ce soit au regard de critères géographiques ou sectoriels, la couverture sera déterminée en fonction, d'une part, du ressort de l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue et, d'autre part, du champ d'application de la convention.

B. Les parties à la convention collective

7. Quelles sont les parties à la convention collective ?

Du côté des travailleurs, il s'agit exclusivement de leurs organisations représentatives. S'agissant des employeurs, la convention peut être conclue par un ou plusieurs employeurs, ou par une ou plusieurs de leurs organisations représentatives. La définition légale des organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs vise les catégories d'organisations suivantes :

- « 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 50 000 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'entreprise 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 » (Loi du 5 décembre 1968, art.3) .

8. Représentation des travailleurs par un syndicat

a. La représentativité syndicale est-elle une question importante dans votre pays ?

oui

i) Comment la représentativité syndicale en vue de la négociation collective est-elle déterminée aux différents niveaux (établissement, entreprise, industrie, branche d'économie, secteur professionnel, ...) ?

Cette représentativité est déterminée conformément à la disposition précitée de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968.

ii) Quelles procédures existent pour la solution des conflits en matière de représentativité syndicale ? Les tribunaux du travail sont-ils compétents pour régler les conflits sur la reconnaissance d'un syndicat ou la représentativité syndicale en vue d'une négociation collective ? S'agit-il d'un sujet important dans votre pays ?

Les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour connaître de ce type de litiges. Les contestations éventuelles liées soit à la représentativité, soit à la désignation des personnes appelées à siéger au Conseil national du Travail ou au Conseil central de l'économie seront portées devant le Conseil d'Etat qui en connaîtra à raison de sa compétence générale à l'égard des actes administratifs.

Le contentieux dans ce domaine se révèle insignifiant.

b) En cas de multiplicité syndicale :

i) Comment est organisée la représentation des travailleurs en vue des négociations collectives ?

Cette hypothèse de « multiplicité syndicale » est évidemment vérifiée en Belgique où plusieurs organisations sont considérées comme représentatives (tant chez les travailleurs que chez les employeurs) ; elle ne suscite toutefois pas de problème particulier : la désignation des représentants des organisations représentatives procède d'une appréciation de la « représentativité relative » de chacune d'entre elles.