



11/03/2010

RAP/RCha/BE/IV(2010)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)**

4<sup>e</sup> rapport national sur l'application de la  
Charte sociale européenne révisée

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE**

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26 et 29  
pour la période 01/01/2005 – 31/12/2008)

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 11 mars 2010

CYCLE 2010

# CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

4<sup>ième</sup> Rapport national sur l'application de la  
Charte Sociale européenne (révisée)

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

(pour la période de 2005 – 2008

sur les articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, (28) et 29)

# 1. TABLE DE MATIÈRES

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | Table de matières   | 2  |
| 2.  | Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables  | 3  |
| 2.1 | Article 2 § 1 .....   | 3  |
| 2.2 | Article 2 § 2 .....   | 3  |
| 2.3 | Article 2 § 3 .....   | 4  |
| 2.4 | Article 2 § 4 .....   | 6  |
| 2.5 | Article 2 § 5 .....   | 9  |
| 2.6 | Article 2 § 6 .....   | 10 |
| 2.7 | Article 2 § 7 .....   | 12 |
| 3.  | Article 4 – Droit à une rémunération équitable  | 13 |
| 3.1 | Article 4 § 1 .....   | 13 |
| 3.2 | Article 4 § 2 .....   | 14 |
| 3.3 | Article 4 § 3 .....   | 14 |
| 3.4 | Article 4 § 4 .....   | 14 |
| 3.5 | Article 4 § 5 .....   | 24 |
| 4.  | Article 5 – Droit syndical  | 25 |
| 4.1 | Activités syndicales.....   | 25 |
| 4.2 | Représentativité .....  | 26 |
| 5.  | Article 6 – Droit de négociation collective   | 29 |
| 5.1 | Article 6 § 1 .....   | 29 |
| 5.2 | Article 6 § 2 .....   | 40 |
| 5.3 | Article 6 § 3 .....   | 40 |
| 5.4 | Article 6 § 4 .....   | 40 |
| 6.  | Article 21 – Droit à l'information et à la consultation   | 45 |
| 7.  | Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail | 54 |
| 8.  | Article 26 – Droit à la dignité au travail  | 58 |
| 9.  | Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs                     | 63 |
| 10. | Inventaires des annexes   | 66 |

## 2. ARTICLE 2 – DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:*

- 1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent;*
- 2. à prévoir des jours fériés payés;*
- 3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum;*
- 4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;*
- 5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;*
- 6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail;*
- 7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.*

### 2.1 Article 2 § 1

#### **MISE A JOUR DES INFORMATIONS A SOUMETTRE**

La Belgique n'a pas de changements significatifs à signaler depuis le dernier rapport.

### 2.2 Article 2 § 2

#### **QUESTION DU COMITE**

*Le CEDS demande de recevoir des informations à jour sur l'augmentation de la rémunération pour travail effectué durant un jour férié.*

En droit belge, la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés pose le principe que « le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour férié ou chaque jour de remplacement au cours duquel il n'a pas été occupé au travail ainsi que pour chaque jour de repos compensatoire » (Art. 14, §1<sup>er</sup> de la loi). Le jour de remplacement vise l'hypothèse d'une coïncidence entre un jour férié et un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise ; le jour férié est alors remplacé par un jour habituel d'activité. Les articles 2 à 8 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés fixent le montant de la rémunération due à l'occasion d'un jour férié (ou d'un jour de remplacement, ou d'un jour de repos compensatoire).

Il est en principe interdit d'occuper un travailleur durant un jour férié ou un jour de remplacement (Art. 5, §1<sup>er</sup> de la loi). Cette interdiction est assortie d'une exception, visée par l'article 10 de la loi.

Le travailleur occupé durant un jour férié a droit à un repos compensatoire, qui doit être octroyé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié (Art. 11 de la loi). La rémunération du jour de repos compensatoire est égale au salaire normal que le travailleur aurait perçu s'il avait réellement travaillé ce jour-là, y compris les primes.

Les dispositions légales en vigueur n'accordent pas comme tel une prime ou un supplément de rémunération au salarié qui effectue des prestations de travail durant un jour férié. Ce supplément est néanmoins souvent prévu par convention collective de travail et peut également figurer dans le contrat de travail individuel.

### 2.3 Article 2 § 3

#### **QUESTION DU COMITE**

*Le CEDS souhaite que le rapport contienne des informations sur les règles relatives au report des congés annuels.*

Suivant l'interprétation donnée par le comité européen des droits sociaux dans son *digest* de jurisprudence du 1er septembre 2008 concernant l'article 2,§ 3 de la charte sociale révisée, le Comité européen des droits sociaux a relevé que le travailleur peut être tenu de justifier d'une période d'emploi de douze mois avant de pouvoir prendre ses congés payés annuels et que les salariés sont tenus de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus. Sur ces différents points, force est de constater que la réglementation belge relative aux vacances annuelles du secteur privé est conforme à l'article 2,§ 3 de la charte sociale révisée tel qu'interprété par le comité européen des droits sociaux.<sup>1</sup>

#### Règles relatives à la prise des vacances

Pour ce qui concerne les dispositions relatives à la prise des congés annuels, celles-ci figurent dans les dispositions communes aux travailleurs manuels et intellectuels<sup>2</sup>. Il ressort de ces dispositions qu'à défaut de décisions collectives (suivant les organes sociaux existants au sein de l'entreprise) concernant la prise des vacances, ces dernières sont fixées de commun accord entre les parties<sup>3</sup>.

L'article 64 définit des règles supplémentaires qui valent tant pour les accords collectifs qu'individuels relatifs à la prise des vacances. Ainsi, l'article 64,1<sup>o</sup> dispose que « les vacances doivent être octroyées dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances ». Il s'en déduit implicitement que les jours de vacances afférents à l'année au cours de laquelle ils sont dus ne peuvent être reportés sur l'année de vacances ultérieure.

<sup>1</sup> « L'article 2§3 garantit le droit à un minimum de quatre semaines (ou 20 jours ouvrables) de congés payés annuels. Le congé annuel ne peut pas être remplacé par une indemnité et un salarié ne doit pas pouvoir renoncer à son congé annuel. Les salariés sont tenus de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus. Les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Le travailleur peut être tenu de justifier d'une période d'emploi de douze mois avant de pouvoir prendre ses congés payés annuels. En cas de maladie ou d'accident pendant le congé annuel, le travailleur a le droit – éventuellement sous condition de produire un certificat médical – de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants pour pouvoir bénéficier des quatre semaines de congés payés prévues par la Charte ».

<sup>2</sup> titre IV « dispositions communes », articles 63 à 66 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

<sup>3</sup> article 63 de l'arrêté royal du 30 mars 1967

En toute hypothèse, les jours de vacances doivent être pris au plus tard pour le 31 décembre de l'année de vacances considérée (exemple : un travailleur qui justifie d'une période d'emploi de douze mois durant l'année 2008 dans un régime de travail à temps plein a droit à quatre semaines de vacances pour l'année de vacances 2009). Par ailleurs, cette même disposition réglementaire prévoit, d'une part, une règle de priorité pour les travailleurs-chefs de famille à pouvoir bénéficier de leurs vacances durant les vacances scolaires (art. 64,2°) et, d'autre part, qu'une période continue de vacances d'une semaine doit être en tout cas assurée (art. 64,3°). Enfin, sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de trois semaines et de deux semaines de vacances doit être assurée entre le 1er mai et le 31 octobre, respectivement aux travailleurs âgés de moins de 18 ans à la fin de l'exercice de vacances et aux autres travailleurs.

### Règles relatives au report des vacances

Dans le rapport qu'elle a établi en août 2006 pour le comité européen des droits sociaux - et qui a été jugé en tous points conforme à l'article 2,§ 3 de la charte sociale européenne révisée, la Belgique a précisé l'incidence de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant tout ou partie du congé annuel.

Ainsi, il ressort de la législation belge relative aux soins de santé et indemnités que le travailleur ne peut prétendre à des indemnités pour la période couverte par le pécule de vacances c'est-à-dire tant les jours de vacances légales qui coïncident avec une période d'incapacité de travail, à condition que l'incapacité de travail ait débuté pendant la période de vacances, que les jours de vacances légales que le titulaire est dans l'impossibilité de prendre avant la fin de chaque année de vacances du fait de son incapacité de travail (article 67 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 : cf. *infra*). En effet, en vertu de l'article 68, 2° de l'arrêté royal du 30 mars 1967, "*Ne peuvent être imputés sur les jours de vacances annuelles: b) les jours d'interruption de travail due à l'une des causes prévues aux articles 16, 1° et 2°, 4° à 13° inclus, 18° et 19°, et 41, 1° et 2°, 4° à 13° inclus, 16° et 17° à moins que celle-ci ne surgisse au cours des vacances; (...)*". Autrement dit, lorsqu'un accident ou une maladie survient pendant les vacances, ces jours de vacances ne peuvent être récupérés.

Hormis l'article 68, 2° précité, le travailleur qui est dans l'impossibilité de prendre ses vacances pour l'une des raisons citées aux articles 16, 1° à 10°, 12°, 15° et 16°, et 41, 1° à 10°, 12° à 14°, conserve, même en cas de vacances collectives, le droit aux jours de vacances jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent l'exercice de vacances

Le nouvel article 67 inséré par l'article 180 de loi-programme du 27 décembre 2006 prévoit les modalités de liquidation des pécules de vacances lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances pour le 31 décembre de l'année de vacances (au cours de laquelle les jours de vacances sont dus), mais n'envisage pas la possibilité de reporter les jours de vacances non pris au cours de l'année durant laquelle ils sont dus lors de l'année de vacances ultérieure.

Les règles exposées *supra* ne visent pas l'hypothèse d'un report des jours de vacances de l'année au cours de laquelle ces derniers sont dus sur une année ultérieure, mais règlent des situations au sein d'une même année de vacances lorsque le travailleur pour l'une ou l'autre cause d'interruption de travail se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances.

En conclusion et pour répondre précisément au Comité européen des droits sociaux, il faut relever que la réglementation belge, dans l'optique d'assurer au travailleur une période de repos annuelle et de détente (et de loisir) suffisante, prévoit que la période légale maximale de vacances annuelles (ndlr : 4 semaines de vacances) doit être prise durant l'année durant laquelle cette période de vacances est due (cf. article 64,1° de l'arrêté royal du 30 mars 1967). En outre, le droit aux vacances est acquis aux travailleurs, nonobstant toute convention contraire. Il est partant interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit (article 2, alinéa 3 Lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971 – *M.B.* 30 sept. 1971). Il n'est dès lors pas prévu de règles permettant de reporter tout ou partie des jours de vacances dus au cours d'une année de vacances sur une année ultérieure.

## 2.4 Article 2 § 4

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Afin de pouvoir se prononcer, le Comité demande que lui soit précisé quels sont les secteurs ou occupations concernés et comment la durée d'exposition est limitée dans les faits.*

La politique belge en matière de bien-être des travailleurs est principalement axée sur la prévention et l'élimination des risques. En ce qui concerne les risques résiduels, la réglementation belge prévoit de limiter la durée d'exposition plutôt que de réduire globalement la durée du travail ou d'octroyer des congés payés supplémentaires.

### Quels sont les secteurs ou occupations concernés

La politique en matière de bien-être des travailleurs est basée sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution. Cette loi et ses arrêtés d'exécution s'appliquent à tous les employeurs et à tous les travailleurs, ainsi qu'aux personnes y assimilées. Il en découle que cette législation vise tous les secteurs, pour autant il s'agit d'employeurs et de travailleurs.

### Comment la durée d'exposition est limitée dans les faits

Les textes réglementaires suivants mentionnent explicitement la réduction de l'exposition en prenant des mesures organisationnelles.

- *Arrêté royal du 7 juillet 2005 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des vibrations mécaniques sur le lieu de travail* (M.B. 14.7.2005)

Art. 14.- Sur la base de l'évaluation des risques visée à la section III, lorsque les valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action fixées aux articles 5 et 6 sont dépassées, l'employeur établit et met en oeuvre un programme de mesures techniques et/ou organisationnelles visant à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques et les risques qui en résultent, en prenant en considération, notamment: 8° l'organisation convenable des horaires de travail, prévoyant suffisamment de périodes de repos;

- *Arrêté royal du 16 janvier 2006 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés au bruit sur le lieu de travail* (M.B. 15.2.2006)

Art. 15.- En tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source, les risques résultant de l'exposition au bruit sont supprimés à leur source ou réduits au minimum. La réduction de ces risques se base sur les principes généraux de prévention figurant à l'article 5, § 1er de la loi, et prend en considération, notamment:

(...) 7° la réduction du bruit par une meilleure organisation du travail:

- a) limitation de la durée et de l'intensité de l'exposition;
- b) des horaires de travail adaptés, ainsi que suffisamment de périodes de repos

Art. 16.- Sur la base de l'évaluation des risques visée à l'article 8, lorsque les valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action visées à l'article 6, 2° sont dépassées, l'employeur établit et met en oeuvre un programme de mesures techniques et/ou organisationnelles visant à réduire au minimum l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures visées à l'article 15.

- *Arrêté royal du 16 mars 2006 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante (M.B. 23/3/2006)*

Art. 68.- L'employeur organise le temps de travail comme stipulé dans l'annexe IV, 3, après avis préalable du comité. Annexe IV (....)

3. L'organisation du temps de travail visé à l'article 68 :

L'organisation du temps de travail fait l'objet d'une analyse de risque, qui tient compte des circonstances de travail spécifiques. Aucun travailleur ne peut travailler plus de deux heures ininterrompues en zone hermétiquement fermée. Sur avis favorable du conseiller en prévention-médecin du travail, on peut, sous des conditions bien précisées, travailler pendant des périodes plus longues. Des pauses sont instaurées pour éviter qu'il y ait des contraintes liées à la pénibilité du travail. (...)

- *Règlement général pour la protection du travail*

Titre II - Dispositions générales concernant l'hygiène du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs

Chapitre II: Dispositions relatives à l'hygiène des lieux de travail

Section I: Ambiance des lieux de travail

§3. Température

Article 64. Locaux de travail fermés (...)

§ 2. Après avis du médecin du travail et moyennant l'accord des représentants des travailleurs au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut de ce Comité, de la délégation syndicale du personnel, il peut être dérogé aux dispositions du § 1er du présent article pour les locaux de travail qui ne sont occupés que d'une manière intermittente par du personnel.

Cette dérogation est subordonnée aux conditions suivantes:

1. les travailleurs ont la possibilité de séjourner régulièrement selon le cas, dans des locaux chauffés ou réfrigérés; (...)

Article 65. Locaux de travail ouverts ou chantiers en plein air

Durant la période comprise entre le 1er novembre et le 31 mars de l'année suivante, les locaux de travail ouverts ainsi que les chantiers en plein air doivent être pourvus de dispositifs de chauffage en nombre suffisant.

Lorsque les conditions climatiques l'exigent, et en tout cas lorsque la température extérieure est inférieure à 5 °C, ces dispositifs de chauffage doivent être mis en action. Sous réserve de l'accord préalable des représentants des travailleurs au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut de ce Comité, de la délégation syndicale du personnel, ces appareils de chauffage peuvent être installés dans des locaux ou dans des constructions provisoires aménagés en vue de permettre au personnel de se réchauffer périodiquement.

Article 66. Comptoirs de vente à l'extérieur

Par température inférieure à 5 °C, il est interdit aux exploitants de magasin de détail d'employer du personnel aux comptoirs d'exposition ou de vente placés à l'extérieur et aux abords immédiats du magasin. Par température extérieure inférieure à 10 °C, le personnel occupé aux dits comptoirs dispose d'un appareil de chauffage d'une efficacité suffisante, à moins que des mesures ne soient prises en vue de lui permettre de se réchauffer périodiquement et aussi souvent que nécessaire. Il dispose en outre d'un plancher évitant le stationnement direct sur le sol et est abrité, autant que possible, contre les intempéries.

Ce personnel ne peut être affecté à ce travail avant 8 heures ou après 19 heures, ni pendant plus de deux heures sans interruption d'une heure au moins, ni pendant plus de 4 heures par jour.

Article 67. Utilisation d'appareils à combustion (...)

§ 2. Après avis du médecin du travail et moyennant l'accord des représentants des travailleurs au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut de ce Comité, de la délégation syndicale du personnel, il peut être dérogé aux dispositions du § 1er du présent article pour les locaux de travail qui ne sont occupés que d'une manière intermittente par du personnel.

Cette dérogation est subordonnée aux conditions suivantes:

1. les travailleurs ont la possibilité de séjourner régulièrement selon le cas, dans des locaux chauffés ou réfrigérés; (...)

Règlement général pour la protection du travail

Titre II - Dispositions générales concernant l'hygiène du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs

Chapitre III: Dispositions relatives à la santé des travailleurs

Section II: Lutte contre les nuisances

Sous-section I: Mesures de prévention contre les nuisances

Article 148decies 2.- Mesures spécifiques

4. Lutte contre la chaleur, le froid et l'humidité excessifs

4.1. Rôle spécifique du médecin du travail



Le médecin du travail indique les mesures à prendre en vue d'assurer une acclimatation correcte du sujet à la chaleur ou au froid. Il émet un avis préalable sur le choix et l'emploi des moyens de protection collectifs ou individuels, ainsi que sur l'organisation des temps de repos accordés et sur l'utilisation des locaux de détente. Il informe également les travailleurs sur la nature des boissons qui doivent être fournies par l'entreprise.

#### 4.2. Chaleur excessive d'origine technologique (...)

§ 3. Si les mesures prescrites par les paragraphes 1 et 2 ci-dessus ne peuvent être prises ou se révèlent inefficaces, il est procédé alors à des réductions de la durée de l'exposition du sujet à la chaleur excessive. Ces réductions sont opérées en alternant des périodes limitées de présence au poste de travail concerné avec des temps de repos sur place ou passés dans des locaux de détente dont la température effective est inférieure à 30° C.

L'alternance des périodes limitées de présence au poste de travail et des périodes de repos est déterminée conformément aux échelles de valeurs contenues dans le tableau ci-après:

| Niveau des températures effectives |                               |                            | Alternance du travail              |                           |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| travail léger ± 150 kcal/h         | travail mi-lourd ± 250 kcal/h | travail lourd ± 350 kcal/h | périodes d'exposition à la chaleur | temps de repos à accorder |
| 30,1 °C                            | 26,8 °C                       | 25,1 °C                    | 110 min.                           | 10 min.                   |
| 30,4 °C                            | 27,5 °C                       | 25,5 °C                    | 100 min.                           | 20 min.                   |
| 30,6 °C                            | 28 °C                         | 25,9 °C                    | 45 min.                            | 15 min.                   |
| 30,9 °C                            | 28,5 °C                       | 26,6 °C                    | 40 min.                            | 20 min.                   |
| 31,2 °C                            | 29 °C                         | 27,3 °C                    | 35 min.                            | 25 min.                   |
| 31,5 °C                            | 29,5 °C                       | 28 °C                      | 30 min.                            | 30 min.                   |
| 31,8 °C                            | 29,8 °C                       | 28,7 °C                    | 25 min.                            | 35 min.                   |
| 32,1 °C                            | 31,1 °C                       | 29,4 °C                    | 20 min.                            | 40 min.                   |
| 32,4 °C                            | 31,4 °C                       | 30,1 °C                    | 15 min.                            | 45 min.                   |
| 32,7 °C                            | 31,7 °C                       | 30,8 °C                    | 10 min.                            | 50 min.                   |
| 33 °C                              | 32 °C                         | 31,5 °C                    | 5 min.                             | 55 min.                   |

#### 4.3. Chaleur excessive d'origine climatique (...)

Si passé ce délai, l'état de nuisance persiste, l'employeur décide alors l'instauration d'un régime de présence limitée au poste de travail et le temps de repos, tel qu'il est prévu au point 4.2, § 3, du présent article.

#### 4.4. Froid excessif d'origine technologique (...)

En outre, dans tous les cas où il l'estime indispensable pour la santé du sujet, le médecin du travail prescrit un temps de repos à passer dans les locaux de détente convenablement chauffés.

- *Arrêté royal du 27 août 1993 relatif au travail sur des équipements à écran de visualisation (M.B. 7.9.1993)*

Art. 4.- § 1er. Sans préjudice des dispositions de l'article 28bis du Règlement général pour la protection du travail, les employeurs sont tenus: (...)

§ 2. Après avis préalable du médecin du travail et avis du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures pour organiser l'activité du travailleur de telle sorte que le temps de travail quotidien sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses, ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Les brochures de la série de publications "Stratégie SOBANE: Gestion des risques professionnels" contiennent des directives pratiques quant à l'application de ces mesures. [www.sobane.be](http://www.sobane.be): Vibrations de l'ensemble du corps ; Vibrations mains – bras ; Bruit ; Ambiances thermiques de travail ; Travail avec écran.

## 2.5 Article 2 § 5

### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE**

La loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise permettent aux employeurs du secteur privé d'introduire de nouveaux régimes de travail, c'est-à-dire des régimes permettant l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise, dans un but de promotion de l'emploi.

Il importe d'éclairer le Comité, ne fût-ce que schématiquement, sur les procédures entourant l'introduction de tels régimes de travail. Elles débutent par une phase d'information préalable : l'employeur qui souhaite introduire un nouveau régime de travail est tenu de fournir à ses travailleurs (au conseil d'entreprise, ou, à défaut, à la délégation syndicale, ou, à défaut, à chaque travailleur individuellement) une information préalable et écrite portant sur le système de travail envisagé et les motifs justifiant l'introduction de ce régime (Art. 4 C.C.T. n° 42). La mise en place du nouveau régime de travail nécessite une négociation, qui se déroule tant au niveau sectoriel qu'à celui de l'entreprise :

- La négociation intervient d'abord au niveau sectoriel : la négociation peut aboutir à la conclusion, soit, d'une C.C.T. sectorielle réglant précisément les modalités d'application du nouveau régime de travail dans le secteur, soit d'une C.C.T. « cadre » laissant le soin aux partenaires sociaux d'entreprise de fixer les modalités d'application du régime (Art. 7, a) et b) C.C.T. n° 42).
- La négociation intervient ensuite au niveau de l'entreprise : la négociation peut se dérouler à cet échelon, soit parce qu'aucun accord n'a pu être dégagé au niveau de la commission paritaire sectorielle (Art. 7, c) de la C.C.T. n° 42), soit afin d'exécuter ou de compléter une convention collective de travail prise au niveau du secteur. La négociation dans l'entreprise suit des procédures différentes selon qu'une délégation syndicale est instituée ou non dans l'entreprise (Art. 6 et 7 de la loi).

L'article 2, 1° de la loi du 17 mars 1987 permet à la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, à la convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, au règlement de travail, de déroger aux dispositions légales relatives à l'interdiction du travail dominical et au délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Bien qu'il reste tenu d'accorder le repos compensatoire d'une journée ou d'une demi-journée suivant que les prestations dominicales ont dépassé 4h ou non, l'employeur peut néanmoins accorder le jour de repos compensatoire dans un délai plus long que le délai normal de 6 jours fixé par l'article 16, alinéa premier, de la loi du 16 mars 1971.

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité s'interroge sur la fréquence des dérogations au délai normal d'octroi du repos compensatoire pour travail dominical et sur les gardes-fous qui les encadrent.*

Il notera que la mise en œuvre concrète de ces dérogations se réalise généralement au niveau des entreprises, les conventions collectives sectorielles organisant les nouveaux régimes de travail étant pour la plupart muettes sur cette question. Il est évidemment délicat de dresser un panorama complet des pratiques en vigueur dans chaque entreprise.

Exemple de C.C.T. fixant des règles sur cette question : C.C.T. du 13 juin 2005 relative à l'introduction de nouveaux régimes en matière d'aménagement du temps de travail dans le sous-secteur des entreprises de déménagements, garde-meubles et leurs activités connexes, dont l'article 4, f) précise que le délai d'octroi du repos compensatoire pour travail dominical peut être porté à 8 semaines. Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ce délai peut être réduit par le biais d'une négociation menée au sein de l'entreprise.

L'Etat belge insistera sur le fait que les partenaires sociaux sont amenés, directement ou indirectement, à intervenir dans l'élaboration de ces dérogations. Les intérêts des travailleurs sont donc rencontrés et protégés par l'intervention de leurs représentants. La participation des partenaires sociaux se manifeste à tous les stades possibles de la décision de dérogation :

- A niveau sectoriel : les (sous) commissions paritaires sont composées d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs (Art. 39 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires). Le contenu de la C.C.T. doit recueillir l'aval de toutes les organisations représentées dans l'organe (Art. 24 de la loi du 5 décembre 1968). L'on a toutefois précisé ci-dessus que les C.C.T. sectorielles qui règlent précisément le délai d'octroi du repos compensatoire pour travail dominical sont particulièrement rares ;
- A niveau de l'entreprise : si une délégation syndicale est instituée dans l'entreprise, la convention collective de travail d'entreprise doit être conclue entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale (Art. 6, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 17 mars 1987). A défaut de délégation syndicale, le projet d'introduction du nouveau régime de travail doit être communiqué aux travailleurs, qui peuvent faire valoir leurs observations dans un délai de 8 jours. Passé ce délai, le projet est transmis au président de la commission paritaire dont dépend l'entreprise. Une copie dudit projet est adressée aux organisations représentées au sein de l'organe paritaire.
- Les organisations représentatives et les travailleurs ont un délai d'un mois pour faire parvenir leurs observations au président de la commission. A l'expiration de ce délai, la commission paritaire dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer sur le projet (Art. 7 de la loi). Elle exerce un réel contrôle, portant sur la réalité du respect de la procédure d'information des travailleurs, sur la légalité des dérogations (sont-elles autorisées ou non par la loi ?) et sur leur impact en termes d'emploi.

## 2.6 Article 2 § 6

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité rappelle...que les informations à communiquer par écrit aux travailleurs doivent couvrir au minimum les aspects essentiels de la relation ou du contrat de travail, à savoir: l'identité des parties ; le lieu de travail ; la date de début du contrat ou de la relation de travail ; s'il s'agit d'un contrat temporaire, la durée prévisible de celui-ci ; la durée du congé payé ; la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ; la rémunération ; la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ; le cas échéant, la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.*

*Le Comité demande confirmation que tous les points susmentionnés sont couverts dans les documents notifiés au salarié.*

Les informations à communiquer par écrit au travailleur qui sont relevées par le Comité correspondent en tous points à celles fixées par l'article 2.2., a) à j) de la directive 91/533 C.E.E. du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. La Belgique a intégralement transposé cette directive dans sa réglementation interne.

Dans le secteur privé belge, certaines des informations pointées par le Comité sont communiquées au travailleur par le biais du règlement de travail (Voir loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). Il s'agit d'un instrument juridique dont une copie est remise au travailleur (Art. 15 de la loi). Ce document est affiché dans l'entreprise dans un endroit apparent et accessible, ce qui permet à chaque travailleur d'en prendre connaissance aisément (Art. 15 de la loi). Le règlement de travail mentionne obligatoirement :

- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur (Art. 6, 1<sup>o</sup>) ;
- la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière (Art. 6, 4<sup>o</sup>, a) ;
- la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière (Art. 6, 10<sup>o</sup>) ;
- les conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail (Art. 6, 16<sup>o</sup>) ;

Les autres mentions relevées par le Comité sont portées à la connaissance du travailleur par l'intermédiaire du compte individuel<sup>5</sup>. Il s'agit d'un document dont l'employeur doit remettre copie au travailleur dans les deux mois qui suivent le début de sa mise au travail. Le compte individuel comporte notamment les mentions suivantes :

- l'identité des parties<sup>6</sup>;
- le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits<sup>7</sup>;
- la date du début de la mise au travail<sup>8</sup>;
- le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit.<sup>9</sup>

La durée prévisible du contrat temporaire n'est pas renseignée dans le règlement de travail ou le compte individuel. En droit belge, la notion de « contrat temporaire » est susceptible de viser :

- le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- le contrat de remplacement ;
- le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire.

Ces contrats doivent être constatés par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

<sup>6</sup> Art. 14, 1<sup>o</sup> de l'arrêté royal en ce qui concerne l'employeur et art. 15, 1<sup>o</sup> de l'arrêté royal en ce qui concerne le travailleur

<sup>7</sup> Art. 15, 15<sup>o</sup> de l'arrêté royal

<sup>8</sup> Art. 15, 13<sup>o</sup> de l'arrêté royal

<sup>9</sup> Art. 15, 16<sup>o</sup> de l'arrêté royal

<sup>10</sup> Art. 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, art. 11<sup>ter</sup>, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qui concerne le contrat de remplacement et art. 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur en ce qui concerne le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement indiquer une date déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties sont libérées de leurs obligations réciproques<sup>11</sup>. Le contrat de travail pour un travail nettement défini doit, au moment de l'engagement, indiquer avec précision la nature du travail à accomplir, de manière à ce que le salarié soit en mesure d'en évaluer le volume et la durée<sup>12</sup>. Le contrat de remplacement est en principe conclu pour une durée indéterminée, sauf si les parties insèrent une mention spéciale dans le contrat en ce qui concerne la durée<sup>13</sup>. Quant au contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, la loi impose de reprendre « la durée du contrat » dans la convention<sup>14</sup>.

Il résulte de l'ensemble de ces exigences légales et jurisprudentielles qu'au plus tard au moment de son entrée en service, un travailleur engagé dans les liens d'un « contrat temporaire » connaît toujours avec précision la durée prévisible de sa mission. Cette conclusion est encore renforcée par le fait que l'article 15, 9° de l'arrêté royal du 8 août 1980 impose de mentionner dans le compte individuel la nature juridique du contrat.

## *2.7 Article 2 § 7*

|  |
|--|
| <b><i>MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE</i></b> |
|--|

La Belgique n'a pas de changements à signaler depuis le dernier rapport.

---

<sup>11</sup> Cass., 15 avril 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 348

<sup>12</sup> C. trav. Bruxelles, 27 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 8

<sup>13</sup> Art. 11<sup>ter</sup>, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978

<sup>14</sup> Art. 4, §1<sup>er</sup>, al. 2 de la loi du 24 juillet 1987

### 3. ARTICLE 4 – DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent;
2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers;
3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;
4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;
5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

#### 3.1 Article 4 § 1

##### **QUESTION DU COMITÉ**

Le Comité souhaite trouver dans le prochain rapport des informations sur la valeur nette du salaire moyen et du salaire minimum au niveau national, ainsi que sur les éventuels avantages (allocations logement, allocation d'éducation et autres prestations) dont pourraient bénéficier en plus un travailleur célibataire payé au salaire minimum.

Selon les dernières données disponibles, le *salaire moyen* annuel brut s'élevait en 2007 à 38.680,82 € et le salaire moyen annuel net s'élevait à 22.447,18 €.

Le *salaire minimum* annuel s'élevait en 2007 à 15.331,92 € brut et à 11.619,57 € net.

La *rémunération du travailleur* est définie par la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, art. 2, qui a déjà fait l'objet de développements dans des rapports antérieurs. Cette disposition est susceptible, comme toute disposition légale, d'interprétation par les cours et tribunaux dans le cadre de litiges qui leurs sont soumis. Cette loi est applicable, sauf exceptions, au secteur privé et au secteur public.<sup>15</sup>

Les avantages de sécurité sociale comme les *allocations familiales* ne font pas partie de cette notion de rémunération.

Selon les cas des indemnités pour *logement* (par exemple dans le cadre de missions) pourront être considérées comme étant de la rémunération lorsqu'il faut évaluer celle-ci par exemple pour l'évaluation d'un préavis ou le calcul de l'indemnité en tenant lieu. Dans d'autres cas, il pourrait s'agir d'un remboursement d'états de frais dans des situations sporadiques. Enfin, les concierges constituent une catégorie de travailleurs pour lesquels le logement fait partie des conditions de travail ordinaires. Lorsque le logement fait partie de la rémunération, son évaluation est soumise à des limitations strictes dans le cadre de la loi précitée sur la protection de la rémunération.

<sup>15</sup> La Protection de la rémunération, voir : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>

Pour ce qui est de *frais de formation*, une variété de situations peuvent se produire : formations au sein de l'entreprise, formations à l'extérieur payées par l'employeur, congé-éducation payé.

Dans le cadre des conventions collectives de travail, des *efforts particuliers sont menés dans les secteurs*, le plus souvent dans le cadre des Fonds de Sécurité d'existence (Loi du 4 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence). Dans le cadre d'efforts en vue de développer l'emploi, les partenaires sociaux des secteurs (commissions paritaires) ou les entreprises ont été encouragés à conclure des conventions collectives de travail en faveur des « groupes à risque » c'est à dire de travailleurs fragilisés sur le marché du travail, par exemple : des jeunes travailleurs peu qualifiés, des travailleurs plus âgés dépassés par l'évolution technologique, d'handicapés, ou de chômeurs de longue durée. Depuis une décennie, de telles conventions collectives ont été conclues et des avantages ont été accordés en matières de cotisations sociales. La plupart du temps, les Fonds de sécurité d'existence sectoriels sont impliqués dans ces programmes. Dans certains secteurs, des instituts de formation ont été créés.

### 3.2 Article 4 § 2

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le droit à un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires n'est pas garanti dans le secteur public.*

Aucun changement n'est intervenu à ce jour. La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public n'a pas été modifiée.

### 3.3 Article 4 § 3

*Il n'y a pas de conclusion relative à l'article 4§3. Etant donné que le droit à l'égalité de l'article 20 couvre la rémunération, pour les Etats qui ont accepté ces deux dispositions, le Comité a décidé de ne plus examiner les situations nationales à ce sujet sous l'article 4§3 (droit à l'égalité de rémunération).*

### 3.4 Article 4 § 4

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité note que, s'agissant des ouvriers, le rapport indique que, dans le cadre de son pouvoir réglementaire, le roi peut déroger à la baisse à la règle générale pour le secteur privé (convention collective N° 75 du 20 décembre 1999) qui a été jugée conforme à l'article 4, §4 de la Charte lors du cycle précédent. Le Comité rappelle qu'une telle dérogation à la baisse ne saurait un seuil tel que le délais de préavis ne seraient pas raisonnables. Il demande par conséquent, d'une part, s'il existe des limites au pouvoir du Roi en la matière, et d'autre part, quelle est la pratique suivie pour lui permettre de vérifier si cette dérogation est conforme aux exigences de la Charte révisée.*

*Le Comité rappelle que la seule exception au principe d'un délai de préavis raisonnable prévue par le Charte révisée concerne le licenciement immédiat pour faute grave. Il rappelle également que l'article 4, §4 n'est pas limité aux cas de licenciement mais s'applique à tous les cas de cessation d'emploi. Le Comité demande si, dans les cas mentionnés dans le rapport, un salaire d'un montant équivalent à ce que le travailleur aurait gagné pendant le délai de préavis correspondant lui est versé en lieu et place d'un préavis. Il demande que le prochain rapport précise :*

- quelles sont les clauses résolutoires applicables en matière de contrat de travail ;*
- quels sont les cas de force majeure empêchant définitivement l'exécution du contrat de travail ;*
- s'il existe une indemnité de préavis du montant du traitement qui aurait été perçu pendant le préavis, en cas de décès de l'employeur entraînant la cessation d'activité ;*
- si la jurisprudence belge accorde un préavis ou une indemnité de préavis en cas de rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée, en particulier lorsqu'il y a eu plusieurs contrats successifs ;*
- ce que le législateur belge et la jurisprudence entendent par « acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur ».*

### *I. Convention collective de travail n° 75 et dérogations*

En droit belge, les délais de préavis à octroyer aux ouvriers du secteur privé en cas de licenciement sont fixés par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ils sont de 28 jours lorsque l'ouvrier n'a pas demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 20 ans et de 56 jours dans l'hypothèse inverse.

Sur la base de l'article 61, §1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier les délais de préavis précités, dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux. A propos de la mise en œuvre de cette disposition légale, l'Etat belge rappellera que la commission paritaire et le Conseil national du travail sont composés paritairement d'organisations d'employeurs et d'organisations représentatives de travailleurs. Ces dernières sont les plus à même à assurer la défense des intérêts des salariés et à déterminer, en fonction des caractéristiques propres à chaque secteur, les délais de préavis applicables aux ouvriers en cas de licenciement. En pratique, les partenaires sociaux oeuvrant au sein des commissions paritaires, qui disposent d'une large autonomie, jouent un rôle prépondérant dans la création des normes dérogatoires, qui peuvent se justifier, soit « dans l'intérêt de certaines catégories de travailleurs », soit « pour des motifs économiques », aucune de ces motivations ne prévalant sur l'autre. Avant même que ne soit adoptée la convention collective de travail n° 75, de nombreux arrêtés royaux ont exécuté l'article 61, §1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 en prévoyant des délais de préavis dérogatoires, à la hausse ou à la baisse, par rapport à ceux déterminés dans l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 ; il importe de noter que les arrêtés royaux fixant des délais de préavis à la hausse étaient les plus nombreux.

Souhaitant renforcer la protection des ouvriers licenciés en leur accordant des délais de préavis encore plus favorables, les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil national du travail, concluent le 20 décembre 1999 la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers<sup>16</sup>. En vertu de son article 2, et par dérogation à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis à observer lors de la cessation du contrat de travail d'ouvrier est fixé, lorsque le congé est donné par l'employeur, à :

- 35 jours : les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté;
- 42 jours : les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté;
- 56 jours : les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté;
- 84 jours : les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté;
- 112 jours : les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

<sup>16</sup> Ratifiée par l'arrêté royal du 10 février 2000



L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 75, qui revêt un caractère supplétif, a, pour la plupart des secteurs économiques, encouragé les partenaires sociaux à faire modifier les arrêtés royaux existant ou à faire adopter de nouveaux arrêtés royaux de manière à ce qu'ils prévoient des systèmes de protection équivalents, voire supérieurs, à ceux fixés par la convention collective de travail n° 75.<sup>17</sup>

Tenant compte de ces observations, les arrêtés royaux en vigueur peuvent être classés selon que:

### **I.1. L'arrêté royal prévoit des délais de préavis en cas de licenciement largement supérieurs à ceux fixés par la convention collective de travail n° 75**

Tel est par exemple le cas de l'arrêté royal du 11 février 1993 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins. En cas de licenciement, le délai de préavis est fixé à 3 mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté. Ce régime est semblable à celui des employés dits « inférieurs »<sup>18</sup>.

### **I.2. L'arrêté royal prévoit des délais de préavis en cas de licenciement équivalents ou supérieurs à ceux fixés par la convention collective de travail n° 75**

Les arrêtés royaux qui prévoient des délais de préavis équivalents ou supérieurs à ceux fixés par la convention collective de travail n° 75 sont particulièrement nombreux.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Voy. accord interprofessionnel 2001-2002, p. 15, consultable sur [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be) - rubrique « accord interprof. ».

<sup>18</sup> Voy. Art. 82, §§ 1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978.

<sup>19</sup> A.R. du 2 octobre 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières à dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume (C.P. 102.09) ;  
A.R. du 8 juillet 2001 les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire des métaux non-ferreux ;  
A.R. du 22 juin 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (CP 106.01) ;  
A.R. du 31 mai 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment ;  
A.R. du 22 mai 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le fibrociment ;  
A.R. du 11 novembre 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ;  
A.R. du 22 mars 2006 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01) ;  
A.R. du 22 mars 2006 les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des entreprises des carreaux céramiques de revêtement et de pavement (S.C.P. 113.02) ;  
A.R. du 29 mars 2006 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des produits réfractaires (S.C.P. 113.03) ;  
A.R. du 10 août 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries ;  
A.R. du 10 mai 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des briques ;  
A.R. du 9 avril 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique (CP 116) ;  
A.R. du 17 juillet 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118) ;  
A.R. du 5 septembre 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce alimentaire ;  
A.R. du 9 décembre 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de nettoyage et de désinfection (C.P. 121) ;  
A.R. du 29 février 2004 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les scieries et industries connexes (SCP 125.02) ;  
A.R. du 7 avril 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du bois (C.P. 125.03) ;  
A.R. du 13 juillet 2006 fixant les délais de préavis dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie ;  
A.R. du 23 octobre 2006 fixant les délais de préavis dans les entreprises de tannerie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts ;

### **I.3. L'arrêté royal fixe des délais de préavis en cas de licenciement qui sont globalement inférieurs à ceux fixés par la convention collective de travail n° 75**

---

A.R. du 19 juillet 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie ;

A.R. du 4 juillet 2001 fixant les délais de préavis dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir ;

A.R. du 9 décembre 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques (C.P. 128.06) ;

A.R. du 3 décembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises de production des pâtes, papiers et cartons (CP 129) ;

A.R. du 14 décembre 2001 fixant les délais de préavis pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux ;

A.R. du 17 décembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132) ;

A.R. du 18 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises fabriquant principalement du tabac à fumer, à mâcher et à priser, et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133) ;

A.R. du 10 mai 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises de cigarettes et les entreprises mixtes, ressortissant de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133) ;

A.R. du 18 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises fabriquant des cigares et des cigarillos et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs (C.P. 133) ;

A.R. du 23 septembre 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour la transformation du papier et du carton (C.P. 136) ;

A.R. du 12 août 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons ;

A.R. du 12 août 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération du papier (CP 142.03) ;

A.R. du 18 septembre 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers et ouvrières ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture ;

A.R. du 10 juin 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers et ouvrières ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ;

A.R. du 4 avril 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la coupe de poils (C.P. 148.01) ;

A.R. du 1<sup>er</sup> septembre 2004 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers (S.C.P. 301.01) ;

A.R. du 5 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) ;

A.R. du 26 janvier 2001 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des institutions et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande ;

A.R. du 6 novembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grossistes-répartiteurs de médicaments (CP 321).

A.R. du 19 novembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (C.P. 317) ;

A.R. du 9 juillet 2002 fixant les délais de préavis pour les institutions ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre (C.P. 152) ;

A.R. du 3 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière (C.P. 115) ;

A.R. du 17 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (C.P. 104) ;

A.R. du 24 juillet 1956 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile. L'ouvrier licencié qui enregistre plus de 6 mois d'ancienneté se voit appliquer de délais de préavis équivalents ou supérieurs à ceux visés par la convention collective de travail n° 75 en vertu de l'A.R. du 17 juillet 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie ;

A.R. du 14 juillet 1960 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, moins les cantons d'Eupen, Malmédy et Saint-Vith, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques, suspend l'exécution du contrat de travail. L'ouvrier licencié qui enregistre plus de 6 mois d'ancienneté se voit appliquer de délais de préavis équivalents ou supérieurs à ceux visés par la convention collective de travail n° 75 en vertu de l'A.R. du 4 février 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (CP 120.01) ;

A.R. du 19 octobre 1962 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de la préparation du lin, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail. L'ouvrier licencié qui enregistre plus de 6 mois d'ancienneté se voit appliquer de délais de préavis équivalents ou supérieurs à ceux visés par la convention collective de travail n° 75 en vertu de l'A.R. du 26 août 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin (CP 120.02).

Sur l'ensemble des arrêtés royaux pris sur la base de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978, une dizaine fixent des délais de préavis qui sont, en cas de licenciement, globalement inférieurs à ceux prévus par la convention collective de travail n° 75. Chacun de ces arrêtés royaux prévoit un régime dérogatoire propre au secteur économique qu'il régit. Plutôt que de s'attarder à une description exhaustive des différents régimes, l'Etat belge insistera sur les motivations susceptibles de justifier leur existence :

- ***L'ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise est peu importante***

Plusieurs arrêtés royaux fixent un délai de préavis réduit (28 jours ou moins) lorsque l'ancienneté de l'ouvrier licencié est peu importante (moins d'un an).

*Exemples* : arrêté royal du 29 septembre 1999 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale et de Limbourg ; arrêté royal du 7 septembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111).

- ***Tenant compte des spécificités propres au secteur, telles la grande mobilité de la main d'œuvre ou l'inconstance du volume de travail (travail saisonnier, chantiers ponctuels,...), les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'occupation de l'ouvrier dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et éviter le recours aux contrats de travail à durée limitée.***

Les secteurs marqués par une certaine inconstance du volume de travail ou par une volatilité de la main d'œuvre optent souvent pour cette solution, également bénéfique pour le salarié dans la mesure où il peut se libérer plus facilement. En effet, le salarié occupé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée peut démissionner en respectant un délai de préavis (qui est généralement réduit), alors qu'il aurait dû poursuivre l'exécution du contrat jusqu'à son terme s'il avait été occupé dans les liens d'un contrat à durée limitée.

*Exemples* : arrêté royal du 21 novembre 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ; arrêté royal du 13 janvier 1982 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de la construction.

- ***Tenant compte des spécificités propres au secteur, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'occupation de l'ouvrier dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce qui permet d'éviter les formes d'occupation précaire et le travail au noir.***

*Exemples* : arrêté royal du 21 novembre 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ; arrêté royal du 13 janvier 1982 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de la construction.

- ***Le régime dérogatoire est ancien et les partenaires sociaux n'ont jamais cru bon de le modifier.***

*Exemples* : arrêté royal du 3 mai 1958 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale du diamant, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, suspend l'exécution du contrat de travail.

Compte tenu de la grande autonomie dont jouissent les partenaires sociaux en la matière (à la fois en ce qui concerne l'opportunité d'introduire un régime dérogatoire et la fixation du régime), il va de soi que les justifications exposées ci-dessus n'ont aucun caractère limitatif. Elles peuvent bien entendu se combiner.

## II. Modes de rupture du contrat de travail et délais de préavis (ou indemnité compensatoire)

En droit belge, le contrat de travail peut être rompu grâce aux modes généraux prévus par la théorie générale des obligations<sup>20</sup> ou grâce aux modes spécifiques au droit du travail.

### **II.1. Situations visées par le Comite qui, en droit belge, sont considérées comme des modes généraux de résiliation issus de la théorie générale des obligations**

#### ▪ **La rupture de commun accord**

Conformément à l'article 1134 du Code civil belge, le contrat de travail peut être révoqué du consentement mutuel des parties. Usant de leur liberté contractuelle, les parties peuvent déterminer les conditions entourant la rupture. Généralement, elles optent pour la résiliation de commun accord lorsque le salarié, qui a trouvé un nouvel emploi, souhaite quitter dans les plus brefs délais son employeur actuel. Dans la plupart des cas, ce mode de rupture ne donne donc pas lieu au paiement d'une indemnité. Rien n'empêche toutefois les parties de prévoir le paiement d'une indemnité, qui ne constitue pas une indemnité compensatoire de préavis<sup>21</sup>, mais un avantage dont bénéficie le travailleur à la fin de la relation de travail, considéré comme une rémunération au sens de la loi 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs<sup>22</sup>.

#### ▪ **La clause résolutoire**

Les parties au contrat de travail peuvent y avoir inséré une clause résolutoire. Il s'agit d'un concept de droit civil, auquel le droit du travail n'a pas dérogé, qui peut se définir comme un événement futur mais incertain, dont les parties font dépendre l'extinction d'une obligation. La condition résolutoire est indépendante de l'exécution ou de l'inexécution des obligations contractuelles.

Le droit du travail belge admet qu'un contrat de travail contienne une clause résolutoire<sup>23</sup>. Certaines conditions sont cependant posées par la loi, la doctrine et la jurisprudence :

1. La clause ne peut être contraire aux dispositions impératives ou d'ordre public<sup>24</sup>;
2. La clause doit être précise et prévoir une date déterminée ou déterminable<sup>25</sup>;
3. La clause ne doit pas figurer dans un contrat conclu pour une durée ou une entreprise déterminée<sup>26</sup>;
4. La clause ne peut être purement potestative, c'est-à-dire susceptible d'être mise en œuvre par la seule volonté de l'une des parties<sup>27</sup>.

---

<sup>20</sup> Voy. art. 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose que « Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin : 1° par l'expiration du terme; 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu; 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture; 4° par la mort du travailleur; 5° par la force majeure »

<sup>21</sup> Cass., 10 novembre 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 9

<sup>22</sup> C. trav. Anvers, 16 décembre 1987, *R.W.*, 1988-89, p. 23

<sup>23</sup> Cass., 14 juin 1963, *Pas.*, I, p. 1083 ; Cass., 16 septembre 1969, *Pas.*, 1970, I, p. 46

<sup>24</sup> Art. 6 et 1172 C. civ. ; M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, T. II, Liège, 1986, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, p. 382, n° 335

<sup>25</sup> C. trav. Bruxelles, 26 juin 1987, *Jur. trav. Brux.*, 1988, p. 97

<sup>26</sup> M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, T. II, Liège, 1986, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, p. 384, n° 337

<sup>27</sup> Art. 1170 et 1174 C. civ., Cass., 18 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 141 ; M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, T. II, Liège, 1986, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, pp. 384 et 385, n° 337

5. La clause doit respecter la loi du 3 juillet 1978 et ne peut en conséquence prévoir que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle met fin au contrat (Art. 36 de la loi). Sont également prohibées les clauses liées à des événements que la loi qualifie de suspension de l'exécution du contrat de travail, tels la maladie, la maternité, les vacances annuelles,...

Si les conditions précitées sont réunies, la réalisation de l'événement érigé en condition résolutoire entraînera l'extinction du contrat de travail. La notion civile de clause résolutoire s'oppose à l'octroi d'un délai de préavis, dans la mesure où la survenance de l'événement convenu par les parties a pour effet de dissoudre de plein droit la convention. Il n'est cependant pas exclu qu'à la rupture du contrat, intervenue suite à la réalisation de la condition résolutoire, les parties conviennent en toute autonomie du paiement d'une indemnité. Celle-ci ne pourra toutefois pas recevoir la qualification juridique d'indemnité compensatoire de préavis.

#### ▪ **Le cas de force majeure**

Le contrat de travail peut être rompu par la survenance d'un cas de force majeure<sup>28</sup>. Cet événement, indépendant de la volonté des parties au contrat, doit rendre son exécution définitivement impossible, et pas simplement plus difficile, plus lourde ou plus onéreuse<sup>29</sup>.

La notion civile de force majeure s'oppose à l'octroi d'un délai de préavis. Celui-ci ou l'indemnité compensatoire ne peut se concevoir dès lors que l'événement constitutif de force majeure a eu pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat de travail. Les parties restent toutefois libres de ne pas se prévaloir du cas de force majeure et de rompre le contrat par un autre biais (ex. : octroi d'une indemnité compensatoire de préavis en cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée).

Les cas de force majeure susceptibles d'emporter la rupture du contrat de travail sont multiples.

L'on relèvera plus particulièrement *l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident* qui empêche définitivement le salarié d'exercer le travail convenu<sup>30</sup>. Cet événement rompt le contrat de travail sans préavis ni indemnité ; le salarié victime de l'incapacité bénéficie en principe d'une intervention de la mutuelle. Le Comité notera également que le droit positif belge organise des procédures de reclassement à destination du travailleur touché par l'incapacité. En effet, dès lors que l'inaptitude définitive résulte d'une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur est en principe tenu de continuer à occuper le travailleur, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés<sup>31</sup>. La demande de reclassement peut également être introduite par tout travailleur déclaré par son médecin traitant définitivement incapable de poursuivre le travail convenu pour cause de maladie ou d'accident<sup>32</sup>. Enfin, la loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses a rétabli un article 34 dans la loi du 3 juillet 1978. L'entrée en vigueur de cette disposition doit être fixée par un arrêté royal, qui n'a pas encore été adopté à ce jour. Lorsque ce texte sera d'application, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne mettra plus par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure.

L'incapacité de travail définitive devra être attestée, soit par le médecin traitant du travailleur, dont l'attestation devra être confirmée par le conseiller en prévention-médecin du travail, soit par le conseiller en prévention-médecin du travail seul.

<sup>28</sup> Art. 1148 C. civ., art. 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978.

<sup>29</sup> Cass., 10 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 209.

<sup>30</sup> Cass., 5 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 181 – arrêt de principe, confirmé à de multiples reprises.

<sup>31</sup> Art. 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

<sup>32</sup> Art. 39 à 41 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

L'employeur devra maintenir au travail le salarié déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail, ou, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses.

Ce ne sera que si une adaptation des conditions de travail est techniquement ou objectivement impossible ou qu'elle ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses ou que l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail correspondant à ses possibilités ou que le travailleur refuse une offre d'un autre travail correspondant à ses possibilités que la fin du contrat pour cause de force majeure pourra être constatée, après délivrance d'une attestation d'incapacité de travail définitive par le médecin-inspecteur social compétent de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. L'article 34 ne portera pas atteinte au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire.

Plus anecdotiques, les autres événements assimilés par la jurisprudence à des cas de force majeure sont : le non renouvellement d'un permis de travail<sup>33</sup>; l'incendie ayant détruit intégralement les locaux et le matériel de l'entreprise<sup>34</sup>; le retrait d'un permis d'exploitation par la suite d'un changement de loi et d'une décision unilatérale des pouvoirs publics qui y est liée<sup>35</sup>; la fin d'un projet de coopération décidée unilatéralement par le gouvernement d'un pays tiers<sup>36</sup>.

#### ▪ **La résolution judiciaire**

Conformément à l'article 1184 du Code civil belge, chacune des parties à un contrat synallagmatique peut réclamer la résolution judiciaire de ce contrat lorsque l'autre partie ne remplit pas ses obligations. Ce principe vise également les contrats de travail<sup>37</sup>.

La faute grave justifiant la résolution judiciaire est une notion plus large que la faute grave constitutive de rupture pour motif grave<sup>38</sup>. Il est néanmoins clair que les deux concepts se croisent ; les salariés ayant commis une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ou un manquement grave au sens de l'article 1184 du Code civil sont sanctionnés identiquement, c'est-à-dire par une rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

La résolution judiciaire aux torts du salarié implique que ce dernier n'a pas satisfait à ses obligations dans une mesure relativement importante. La faute commise doit revêtir une réelle gravité et porter atteinte aux intérêts de l'employeur<sup>39</sup>. Le juge du fond apprécie souverainement le degré de gravité de la faute reprochée.

## **II.2. Situations visées par le Comité qui, en droit belge, sont considérées comme des modes de résiliation spécifiques au droit du travail**

#### ▪ **Le motif grave**

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail d'un salarié ayant commis une faute grave peut être résilié sans préavis ou avant l'expiration du terme convenu.

<sup>33</sup> C. trav. Bruxelles, 15 décembre 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 155

<sup>34</sup> Cass., 10 novembre 1976, *J.T.T.*, 1978, p. 131

<sup>35</sup> C. trav. Anvers, 14 février 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 420

<sup>36</sup> C. trav. Bruxelles, 26 janvier 1994, *Chron. D.S.*, 1995, p. 46, cassé pour d'autres motifs par Cass., 20 février 1995, *Chron. D.S.*, 1995, p. 256

<sup>37</sup> Cass., 26 octobre 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 314 ; Cass., 23 novembre 1981, *Pas.*, 1982, I, p. 401 ; Cass., 18 septembre 2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>38</sup> Voy. art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 – cf. *infra*

<sup>39</sup> C. trav. Mons, 10 août 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 343

### ▪ **Le décès de l'employeur entraînant la cessation de l'activité**

L'article 33 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant ».

Selon cette disposition, le décès de l'employeur ne met en principe pas fin au contrat de travail, sauf lorsque cette mort « entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ». Cette exception vise la survenance d'un cas de force majeure au sens civil du terme ; elle ne concerne pas « la cessation de l'activité due à une décision des ayants-droit à qui il serait juridiquement possible de continuer l'activité du défunt »<sup>40</sup>.

A titre d'exemple, le contrat de travail prend ainsi fin lorsque les héritiers de l'employeur décédé sont dans l'impossibilité de poursuivre l'exercice de la profession en raison des exigences légales (ex. : avocat, huissier de justice, notaire, dentiste, ophtalmologue, expert fiscal,...).

Le salarié dont le contrat de travail est rompu suite au décès de l'employeur peut bénéficier d'une indemnité dont l'existence et le montant sont, en cas de contestation, appréciés en équité par les juridictions sociales. Dans leur examen, les juges tiennent compte des rapports entre les droits et devoirs respectifs des parties et, en particulier, de leur situation financière, de l'âge, de la situation sociale ou de l'éventuel droit aux allocations de chômage de l'ancien travailleur<sup>41</sup>. Cette méthode d'évaluation est relativement proche de celle utilisée par la jurisprudence lors du calcul du délai de préavis<sup>42</sup>. L'indemnité versée sur la base de l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut néanmoins recevoir la qualification juridique d'indemnité compensatoire de préavis.

Les cas d'application de l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978 sont plutôt rares, dans la mesure où les employeurs exerçant leur activité en personne physique constituent l'exception en pratique. Par le passé, la majorité du contentieux se concentrait sur les études notariales. C'est ainsi que la commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires a prolongé la norme légale en consacrant le droit pour ces employés d'obtenir, en cas de décès du notaire entraînant la cessation de l'activité, une indemnité équivalente à l'indemnité compensatoire de préavis<sup>43</sup>.

### ▪ **Le contrat conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini**

Le contrat de travail conclu à durée déterminée est une convention contenant l'indication d'une date déterminée ou d'un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties seront libérées de leurs obligations réciproques<sup>44</sup>.

Le contrat de travail conclu pour un travail nettement défini est également un contrat dont la durée est limitée dans le temps. Le travailleur doit savoir avec précision au moment de l'engagement quel travail il devra accomplir afin d'être en mesure d'en évaluer le volume et la durée<sup>45</sup>.

Il résulte des explications fournies au point « Art. 2, §6 » (cf. *supra*) que le travailleur engagé dans les liens d'un contrat conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini connaît toujours au moment de l'engagement la durée prévisible de sa mission. Il ne peut donc être surpris par l'arrivée du terme mettant fin au contrat de travail, si bien que l'octroi d'un délai de préavis ne se justifie pas.

<sup>40</sup> M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, T. II, Liège, 1986, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, p. 393, n° 346

<sup>41</sup> C. trav. Mons, 3 novembre 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 167 ; C. trav. Mons, 13 mars 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 24

<sup>42</sup> Voy. art. 82, §3 et s. de la loi du 3 juillet 1978

<sup>43</sup> Art. 22 de la convention collective de travail du 2 février 1989 conclue au sein de la commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires fixant les conditions de travail et de rémunération, dont l'effet obligatoire a été étendu par l'A.R. du 8 avril 1989

<sup>44</sup> Cass., 15 avril 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 348

<sup>45</sup> C. trav. Bruxelles, 27 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 8

Il n'en va évidemment pas ainsi lorsque l'employeur rompt prématurément le contrat dont la durée est limitée dans le temps. Ce type de contrat ne peut être valablement résilié de manière unilatérale, sauf pour cause de motif grave. La rupture avant terme sans motif grave est irrégulière et sanctionnée par le paiement d'une « indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme »<sup>46</sup>.

En droit belge, la loi présume l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée en cas de succession de plusieurs contrats à durée limitée (au moins deux contrats conclus avec le même employeur et contenant une clause de terme<sup>47</sup>). En principe, le salarié invoquant cette présomption pourra donc revendiquer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en cas de succession de contrats à durée limitée (contrats conclus à durée déterminée ou pour un travail nettement défini). Le Comité notera toutefois que la succession de contrats à durée limitée reste autorisée dans les hypothèses suivantes :

- 1) la succession des contrats est interrompue par le fait du travailleur<sup>48</sup>;
- 2) la succession des contrats est justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitime<sup>49</sup>;
- 3) les contrats successifs sont conclus dans le respect de l'article 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978.

Dans ces hypothèses, le droit de la rupture propre aux contrats à durée limitée retrouve son emprise.

#### ▪ **L'acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur**

La théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture est susceptible de viser deux réalités : soit l'inexécution dans l'intention de mettre fin au contrat de travail, soit la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

En pratique, le travailleur est généralement victime de la seconde forme d'acte équipollent à rupture. En effet, dans l'immense majorité des cas, c'est l'employeur qui décide unilatéralement de modifier un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail, tels la rémunération ou la durée du travail. Il s'en suit que l'acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur ne se conçoit réellement que dans l'hypothèse où le salarié exécute fautivement le contrat de travail dans l'intention d'y mettre fin.

Cette rupture est soumise aux conditions suivantes :

- 1) Avant de constater la rupture aux torts du salarié, l'employeur doit l'avoir sommé d'exécuter ses obligations. Une mise en demeure préalable est donc nécessaire<sup>50</sup>;
- 2) L'employeur doit rapporter la preuve que de l'inexécution du contrat par le salarié, transparaît sa volonté de rompre la convention<sup>51</sup>. La question de savoir si le manquement exprime ou non la volonté du travailleur de mettre fin à la convention est tranchée souverainement par le juge du fond<sup>52</sup>. Une telle volonté sera appréciée en fonction des éléments propres à la cause.

Le salarié qui commet une ou plusieurs fautes dans l'intention persistante de ne plus exécuter le contrat, et donc de le rompre, est censé avoir remis un congé tacite (démission) conduisant à la rupture irrégulière du contrat de travail. La rupture intervient aux torts du salarié, ce qui non seulement le prive de tout délai de préavis ou indemnité compensatoire, mais l'expose au paiement d'une indemnité à l'employeur.

<sup>46</sup> Art. 40, §1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978

<sup>47</sup> Art. 10 de la loi du 3 juillet 1978

<sup>48</sup> Art. 10, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978

<sup>49</sup> Art. 10, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978

<sup>50</sup> Voy. not. C. trav. Bruxelles, 5 janvier 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 379 ; C. trav. Bruxelles, 10 janvier 1989, *Chron. D.S.*, 1992, p. 80 ; C. trav. Liège, 6 novembre 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 290 ; C. trav. Liège, 27 mars 2000, *Chron. D.S.*, 2001, p. 557 ; C. trav. Mons, 16 septembre 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 290

<sup>51</sup> Voy. not. C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> juin 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 143 ; C. trav. Mons, 22 décembre 1980, *J.T.T.*, 1982, p. 96 ; C. trav. Liège, 25 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, p. 49 ; C. trav. Bruxelles, 2 septembre 1987, *R.D.S.*, 1987, p. 515

<sup>52</sup> Cass., 26 février 1990, *Chron. D.S.*, 1990, p. 273



Usant de leur pouvoir d'appréciation souverain et tenant compte des circonstances factuelles propres à chaque cas d'espèce, les juridictions sociales belges ont par exemple admis l'acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur lorsqu'il quitte son travail sans avertissement ni justification<sup>53</sup> ou lorsqu'il ne justifie pas son absence alors qu'il y a été spécialement invité<sup>54</sup>.

### *3.5 Article 4 § 5*

|  |
|--|
| <b><i>MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE</i></b> |
|--|

La Belgique n'a pas de changements significatifs à signaler depuis le dernier rapport.

---

<sup>53</sup> C. trav. Bruxelles, 23 décembre 1975, *R.W.*, 1976-77, p. 96

<sup>54</sup> C. trav. Mons, 19 décembre 1977, *R.D.S.*, 1978, p. 289 ; C. trav. Gand, 10 septembre 1976, *R.D.S.*, 1977, p. 92 ; C. trav. Liège, 1<sup>er</sup> décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 97

## 4. ARTICLE 5 – DROIT SYNDICAL

*En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.*

### 4.1 Activités syndicales

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité constate que la Constitution belge, la législation contre le harcèlement moral ou la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ne visent pas la discrimination anti-syndicale dans les domaines autres que le recrutement ou le licenciement.*

*Il souhaite également savoir si les ouvriers qui prouvent que le préjudice subi, du fait d'un licenciement discriminatoire, est supérieur à l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire, peuvent obtenir une réparation proportionnelle au dommage effectivement subi selon les règles du droit commun.*

L'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités comprend un chapitre VII relatif à la **protection des délégués syndicaux qui sont des membres du personnel engagés sous contrat de travail** (articles 88 à 90). Ce chapitre règle la procédure préalable à suivre (comprenant notamment une réunion du comité supérieur de concertation où siègent les organisations syndicales représentatives) avant de pouvoir débiter la procédure du licenciement envisagé à l'égard d'un membre du personnel contractuel. Ce régime a été modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2007<sup>55</sup>, en particulier, afin d'augmenter le nombre des membres du personnel pour lesquels, en cas de licenciement envisagé, la procédure susdite doit être suivie. Ces modifications ont été expliquées par la circulaire n° 582 du 23 juin 2008<sup>56</sup>.

A ce sujet, on rappellera que l'article 87 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 dispose que :

« *Les dispositions qui concernent :*

*1° le régime et les sanctions disciplinaires; 2° la suspension dans l'intérêt du service;*

*3° la démission d'office; 4° le licenciement,*

*ne peuvent pas être appliquées aux délégués syndicaux pour les actes qu'ils accomplissent en cette qualité et qui sont directement liés aux prérogatives qu'ils exercent. Ces actes ne peuvent influencer ni l'établissement, ni la modification de leur signalement, de toute appréciation ou de tout rapport équipollent. ».*

<sup>55</sup> Moniteur belge du 29 janvier 2008, pp.5104 et s.

<sup>56</sup> Moniteur belge du 15 juillet 2008, pp.37093 et s.

La loi du 25 février 2003 a été remplacée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de **discrimination**. Cette loi vise à lutter, en vertu de son article 3, contre les discriminations fondées notamment sur la conviction religieuse, philosophique et politique.

Cependant, dans son arrêt 64/2009, la Cour Constitutionnelle a considéré qu'il fallait ajouter à la liste des « critères protégés » par la loi, celui de l'affiliation syndicale. Un projet de loi insère donc dans les articles 3 et 4 de la loi les mots « la conviction syndicale ». Ce projet de loi a été déposé à la Chambre des représentants le 4 décembre 2009. Cette modification permettra de protéger les travailleurs contre les discriminations basées sur l'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale ainsi que l'activité syndicale.

L'article 18 de la même loi prévoit qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice. La personne qui a contrevenu à l'interdiction doit verser une indemnité correspondant, selon le choix de la victime soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi, la victime devant alors prouver l'étendue de ce préjudice.

## 4.2 Représentativité

### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE**

En ce qui concerne les critères de représentativité dans le secteur privé, aucune évolution formelle n'a été remarquée durant la période de référence concernée.

Néanmoins, la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail (CNT) a été modifiée par le chapitre 6, Titre X, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 31 décembre 2009). Ces modifications poursuivaient un double objectif : d'une part, l'élargissement de la représentation des employeurs au sein du Conseil National du Travail avec l'organisation des employeurs la plus représentative du secteur non marchand et, d'autre part, l'insertion dans la loi de critères objectifs auxquels doivent répondre les organisations des travailleurs les plus représentatives afin de pouvoir siéger au Conseil National du Travail. Les modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les critères de représentativité ont été fixés à l'article 2, § 4, 2<sup>e</sup> alinéa, de la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail via l'article 91 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses:

*« Sont considérées comme organisations les plus représentatives des travailleurs les organisations qui répondent à tous les critères suivants :*

*1° être constituées sur le plan national et avoir un fonctionnement interprofessionnel;*

*2° représenter la majorité absolue des secteurs et des catégories de personnel dans le secteur privé et le secteur public, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée;*

*3° au cours de la période de quatre ans précédant les nominations prévues à l'article 5, compter en moyenne au moins 125 000 membres cotisants, y compris les membres des organisations affiliées ou associées;*

*4° avoir pour objet statutaire la défense des intérêts des travailleurs. »*

Divers autres textes légaux renvoient au CNT pour ce qui est de la composition des organes de concertation officiels de la concertation sociale. Les textes de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires<sup>57</sup>, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie<sup>58</sup>, la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008<sup>59</sup> et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail<sup>60</sup> sont mis en concordance avec la loi modifiée de 1952. Les modifications de ces lois n'ont pour autre but que de continuer à garantir la concordance avec la loi de 1952.

En ce qui concerne la loi du 5 décembre 1968 (et donc la composition des commissions paritaires), la modification de la loi du 29 mai 1952 signifie que la condition de l'article 3, 1<sup>er</sup> alinéa, 1<sup>o</sup> de la loi, prévoyant que l'organisation des travailleurs doit compter au moins 50 000 membres, est devenue sans objet et peut être supprimée, car la condition pour avoir la qualité de membre du CNT suppose déjà que l'organisation compte 125 000 membres.

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité rappelle que pour être conformes à l'article 5, les critères doivent être préétablis, clairs et objectifs. Dans l'hypothèse où, comme en Belgique, ces critères ne résultent pas de la législation, il appartient à l'Etat concerné de démontrer que de tels critères résultent de la jurisprudence. C'est la raison pour laquelle, cet arrêt (N° 2957 du 22 décembre 1987) étant antérieur à l'arrêt de la Cour d'Arbitrage (Arrêt N° 70/2002 du 18 avril 2002), qui précise expressément que « l'habilitation donnée au Roi ne l'autorise pas à méconnaître les principes d'égalité et de non-discrimination et à ignorer les recommandations répétées de l'Organisation internationale du travail », le Comité souhaite savoir si le Conseil d'Etat a été saisi d'un recours depuis 2002.*

Étant donné qu'en Belgique, les critères de représentativité durant la période de référence n'ont pas été définis dans la législation, mais que le juge administratif peut se prononcer sur l'application discriminatoire ou pas dans la pratique par le Roi de la notion de représentativité lorsqu'il reconnaît une organisation syndicale déterminée comme représentative ou pas, le Comité a demandé si le Conseil d'État avait encore été saisi de cette problématique après 2002. Ce n'est pas le cas.

Néanmoins, la Cour constitutionnelle<sup>61</sup> a de nouveau été confrontée à une question relative aux critères de représentativité et à leur application dans la pratique. Il s'agissait d'une demande du Vlaams Belang pour annuler notamment l'article 4, 6<sup>o</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008:

*« Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par: [...]*

*6<sup>o</sup> organisations représentatives des travailleurs:*

*les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail et comptant au moins 50 000 membres;*

*les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a) ».*

<sup>57</sup> M.B. 15 janvier 1969.

<sup>58</sup> M.B. 27/28 septembre 1948.

<sup>59</sup> M.B. 7 décembre 2007.

<sup>60</sup> M.B. 18 septembre 1996.

<sup>61</sup> Voir précédemment l'arrêt n°70/2002 du 18 avril 2002. La Cour constitutionnelle est la nouvelle appellation de la Cour d'arbitrage.

L'appel a été rejeté par l'arrêt du 15 janvier 2009 (n° 009/2009) et la Cour confirme son point de vue antérieur.

- a. Le choix du législateur de faire siéger, dans les organes des entreprises, des organisations de travailleurs qui sont suffisamment importantes au niveau national et interprofessionnel et qui sont présentes aux différents niveaux de la concertation sociale a été dicté par le souci de permettre la meilleure représentation possible des travailleurs « en raison du fait qu'ils ont des intérêts communs, transcendant les entreprises considérées et qui doivent pouvoir être défendus prioritairement par les grandes organisations représentatives, et ce afin qu'une représentation sérieuse des travailleurs puisse être maintenue au niveau national (interprofessionnel) ». Pour ce motif, « une organisation peut uniquement être valablement reconnue si elle fournit la preuve de sa stabilité, si elle a de l'autorité et si elle commande le respect ».

Il est conforme à ces objectifs de sélectionner les interlocuteurs qui pourront siéger dans les structures de concertation et de négociation afin d'assurer une concertation sociale permanente et efficace et de préserver la paix sociale. Il n'est pas déraisonnable d'admettre les organisations de travailleurs qui sont actives au niveau fédéral ou qui, à tout le moins, font partie d'une organisation de travailleurs constituée à ce niveau et qui défendent également les intérêts de toutes les catégories du personnel. Une telle exigence est en effet de nature à garantir dans une certaine mesure que les revendications relatives à une catégorie du personnel soient formulées en tenant compte de la situation des autres travailleurs. [...]

Il en est de même pour la condition d'affiliation à une organisation de travailleurs représentée au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail. Une telle condition n'est pas discriminatoire dans son principe en ce qu'elle n'est qu'une manière indirecte d'exiger l'affiliation à une organisation ou fédération interprofessionnelle incluant le secteur privé et le secteur public.

- b. Mais de ce que le législateur s'est abstenu de mentionner dans les lois elles-mêmes les critères objectifs, précis et préétablis que le Roi devrait appliquer, il ne pourrait être déduit qu'il l'aurait implicitement autorisé à méconnaître le principe d'égalité et de non-discrimination et à ne pas tenir compte des recommandations de l'Organisation internationale du travail.

Si large soit-elle, l'habilitation donnée au Roi par l'effet combiné des dispositions attaquées et de l'article 2 de la loi portant organisation de l'économie et de l'article 2, § 2, de la loi du 29 mai 1952 ne Lui permet en aucune façon de déroger au principe selon lequel, lorsqu'une norme établit une différence de traitement entre certaines catégories de personnes, celle-ci doit être fondée sur une justification objective et raisonnable qui s'apprécie par rapport au but et aux effets de la norme considérée. C'est au juge administratif qu'il appartient d'annuler la décision par laquelle le Roi aurait accueilli ou rejeté la candidature d'une organisation syndicale en se fondant sur une conception illégale ou discriminatoire de la notion de « représentativité ».

## 5. ARTICLE 6 – DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent:*

1. *à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;*
2. *à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;*
3. *à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;*  
*et reconnaissent:*
4. *le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.*

### 5.1 Article 6 § 1

#### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE (1)**

Informations à jour sur la consultation paritaire entre salariés et employeurs au niveau national, sur le plan régional/sectoriel et au sein des entreprises dans le **secteur public**, y compris la fonction publique.

En ce qui concerne les dispositions légales relatives aux relations entre les autorités et les organisations syndicales, la plupart des membres du personnel des services publics belges relèvent d'un même régime juridique, celui prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et ses arrêtés d'exécution. Il y a lieu de remarquer que des services publics relèvent du régime des conventions collectives et des commissions paritaires du secteur privé ; il s'agit principalement des sociétés de transport urbain.

En ce qui concerne les membres du personnel du secteur public auxquels ne s'applique pas la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, il y a lieu de signaler l'existence de lois qui s'inspirent de la loi du 19 décembre 1974 tout en tenant compte des spécificités et des missions des services concernés :

- La loi du 11 juillet 1978 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire. Cette loi a été exécutée par l'arrêté royal du 3 décembre 2006 (M.B. du 15 décembre 2006, pp. 72245 et s.).
- La loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques crée à la fois une commission paritaire compétente pour l'ensemble des entreprises publiques autonomes et une commission paritaire dans chaque entreprise publique autonome. Au sein de ces commissions paritaires où siègent les organisations syndicales représentatives, se déroule, notamment, la négociation collective du statut du personnel. Le statut syndical est arrêté par le conseil d'administration après négociation préalable au sein de la commission paritaire de l'entreprise.
- La loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police constitue une réglementation sui generis en ce qui concerne les fonctionnaires de police, tout en tentant, encore plus que ce ne fut le cas auparavant pour la gendarmerie, de correspondre à la réglementation de droit commun comme elle est conçue dans la loi du 19 décembre 1974. Cette loi a été exécutée par deux arrêtés royaux des 8 février 2001 (M.B. du 17.02.2001, pp. 4624 et s.).

- La loi du 17 mars 2004 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat (M.B. 02.04.2004). Cette loi a été exécutée par deux arrêtés royaux des 2 octobre 2006 (M.B. du 06.10.2006, pp.53620 et s.) et 8 mars 2009 (M.B. du 18.03.2009, pp. 22834 et s.).
- La loi du 25 avril 2007 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, les référendaires à la Cour de Cassation, et les référendaires et juristes de parquet près les cours et tribunaux. Cette loi a été exécutée par deux arrêtés royaux des 8 mars 2009 (M.B. du 19.03.2009, pp. 23014 et s.) et 7 juin 2009 (M.B. du 18.06.2009, pp. 42577 et s.).

### Regime de la loi du 19 decembre 1974 et de ses arretes d'exécution

Ce statut syndical impose à l'autorité l'obligation légale de soumettre les mesures générales (et donc pas individuelles) qu'elle envisage de prendre à l'égard de son personnel à une négociation ou à une concertation (selon l'objet de la mesure, la plupart devant faire l'objet d'une négociation) préalable avec les organisations syndicales représentatives.

- La *négociation* est une discussion approfondie des questions examinées. Les parties en présence (autorité/organisations syndicales) essayent de rechercher ensemble des solutions acceptables pour chacune d'elles.
- La *concertation* constitue une forme de consultation.

Les procédures préalables de négociation et de concertation avec les organisations syndicales ont le caractère de formalité substantielle: leur violation affecte la légalité de la mesure qui serait prise sans négociation ou sans concertation, ou à la suite d'une négociation ou d'une concertation irrégulière. La violation de ces procédures peut donc entraîner l'intervention de l'autorité de tutelle, du Conseil d'Etat (contentieux de l'annulation) ou des cours et tribunaux de l'ordre judiciaire (article 159 de la Constitution: "Les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois."). L'exception d'illégalité prévue par l'article 159 de la Constitution s'impose également au Conseil d'Etat.

*Les conclusions de la négociation sont consignées dans un protocole mentionnant :*

1. soit l'accord unanime de toutes les délégations ;
2. soit l'accord entre la délégation de l'autorité et la délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales ainsi que la position de la délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales ;
3. soit la position respective de chaque délégation.

Un protocole d'accord a la valeur d'un engagement politique pour l'autorité de consacrer les mesures convenues dans des textes légaux ou réglementaires. Ce protocole ne lie toutefois pas l'autorité sur le plan juridique. Si la négociation n'aboutit pas à un accord, les positions respectives sont consignées dans un protocole ; la formalité préalable étant respectée, l'autorité est habilitée à prendre les mesures en projet soumises à la négociation.

*La concertation se termine par un avis motivé à propos de la proposition de mesure dont le comité est saisi.* La motivation de l'avis est un élément essentiel qui permettra à l'autorité d'apprécier les raisons qui ont amené les organisations syndicales à exprimer une opinion soit favorable, soit défavorable.

### Les matières à négocier

A. Les réglementations de base telles qu'elles sont déterminées par l'arrêté royal du 29 août 1985. Sont considérées comme réglementations de base :

1° en matière de statut administratif, les règles fixant :

- les conditions de recrutement, d'admission au stage ou de nomination ;
- la nature et la durée du lien de service ;
- les droits et les devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions, tout comme les règles relatives au cumul des fonctions, des emplois ou occupations ;

- le régime disciplinaire ;
- les mesures d'ordre ;
- la responsabilité des membres du personnel ;
- le régime de signalement, d'appréciation ou de rapport équivalent ;
- la détermination, la répartition, le classement et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions;
- le régime de transfert, de mobilité ou toute autre forme de réaffectation ou de mise en service dans d'autres services, tout comme le régime applicable aux personnes chargées d'une mission;
- le régime d'ancienneté ;
- le régime de promotion, de changement de grade ou d'avancement de grade, de promotion par accession à un niveau supérieur et tout autre régime de progression de carrière, de passage à d'autres fonctions spécialisées ou non, d'exercice d'une fonction supérieure, et pour l'enseignement, le régime de sélection ;
- les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences pour la situation des membres du personnel, y compris pour le régime des congés ou de mise en disponibilité ;
- le régime du travail à temps partiel ;
- le régime suivant lequel il peut être mis fin au lien de service ou suivant lequel ce lien peut être interrompu.

2° en matière de statut pécuniaire :

a. *concernant les traitements, les rémunérations, les salaires ou les subventions-traitements, les règles fixant :*

- le droit au traitement, à la rémunération, au salaire ou à la subvention-traitement, y compris le droit à l'avancement de traitement ;
- le traitement, la rémunération, le salaire ou la subvention-traitement, y compris la fixation des échelles de traitement et le calcul de leur montant tout comme les périodes qui entrent en considération pour leur fixation ;
- l'octroi d'un traitement, d'une rémunération, d'un salaire ou d'une subvention-traitement garantis ;
- la protection du traitement, de la rémunération, du salaire ou de la subvention-traitement
- les modalités de liaison à l'indice des prix à la consommation ou à tout autre étalon.

b. *concernant les subventions-traitements, les indemnités et les avantages en nature accordés aux membres du personnel, les règles fixant :*

- les bénéficiaires ;
- leurs conditions d'octroi ;
- leur montant ;
- leur protection ;
- les modalités de liaison à l'indice des prix à la consommation ou à tout autre étalon.

3° en matière de régime de pensions, les règles fixant :

- le champ d'application ;
- les catégories d'ayants droit ;
- l'âge de la retraite ;
- les conditions d'ouverture du droit à la pension;
- les modalités de calcul du montant de la pension;
- la protection des pensions ;
- les modalités de liaison à l'indice des prix à la consommation ou à tout autre étalon ;
- le régime relatif aux accidents du travail, aux accidents sur le chemin du travail et aux maladies professionnelles.



4° en matière de relations avec les organisations syndicales :

- la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et ses arrêtés d'exécution ;
- la loi du 1er septembre 1980 relative à l'octroi et au paiement de la prime syndicale à certains membres du personnel du secteur public et ses arrêtés d'exécution.

5° en matière d'organisation des services sociaux, les règles fixant :

- le fonctionnement et le mode de gestion ;
- la détermination des bénéficiaires ;
- le cadre général des missions et des activités des services sociaux.

B. Les dispositions réglementaires, les mesures d'ordre intérieur et les directives ayant un caractère général qui sont relatives à :

- la fixation ultérieure des cadres du personnel (normes);
- la durée du travail et l'organisation du travail, lorsque la mesure concerne l'ensemble des services relevant d'un comité de négociation.

#### Les matières à concerter sont

Les réglementations relatives au statut du personnel qui n'ont pas été classées parmi les réglementations de base citées ci-dessus. Exemples :

- les modalités de contrôle des conditions de recrutement et de nomination ;
- l'organisation de l'accueil et de la formation ;
- les modalités de paiement des traitements.
- Les décisions fixant le cadre du personnel.
- Les réglementations relatives à la durée du travail et à l'organisation du travail qui ne concernent qu'une partie des services relevant d'un comité de négociation.

Les comités de concertation peuvent (facultatif) être saisis de propositions tendant à l'amélioration des relations humaines ou à l'accroissement de la productivité. Les comités de concertation exercent toutes les attributions que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le Code sur le bien-être au travail confient dans le secteur privé aux comités pour la prévention et la protection au travail.

#### Structure des comités

La négociation ou la concertation d'une proposition de mesure a lieu, en principe, dans le comité de négociation ou de concertation qui est le plus proche du personnel concerné. Une proposition de mesure qui concerne du personnel relevant de comités différents sera soumise à un comité d'un niveau plus élevé (structure pyramidale des comités).

Les négociations se font au sein de comités de négociation, à savoir:

- le comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A);
- le comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux (Comité B);
- le comité des services publics provinciaux et locaux (Comité C);
- les comités de secteur pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux (20);
- les comités particuliers (1 par administration locale: 1 par province, 1 par commune, ...).

Des mesures qui concernent à la fois des services publics fédéraux et locaux sont négociées au comité A. Des mesures qui concernent au moins deux comités de secteur sont négociées au comité B, tandis que des mesures qui concernent au moins deux comités particuliers ou deux comités particuliers distincts sont négociées au comité C.

La concertation a lieu au sein de comités de concertation. Ces comités sont compétents en fonction de leur ressort respectif.

Un comité supérieur de concertation est créé dans le ressort de chaque comité de secteur et comité particulier. Chaque ministre doit créer pour les services publics compris dans le ressort d'un comité de secteur et qui sont placés sous son autorité ou son contrôle, des comités de concertation de base dont il détermine le ressort. Dans le ressort de chaque comité particulier ou comité particulier distinct, le président du comité peut créer (facultatif) des comités de concertation de base. Entre le comité supérieur de concertation et les comités de concertation de base créés dans son ressort, peuvent être créés (facultatif) des comités intermédiaires de concertation.

Lorsque des membres du personnel de services publics qui relèvent soit de plusieurs comités de secteur, soit de plusieurs comités particuliers, soit de plusieurs comités de l'une et l'autre catégorie, occupent les mêmes bâtiments, les attributions de prévention et de protection au travail peuvent être confiées en tout ou en partie à des comités spéciaux de concertation.

### Composition des comités

Les comités de négociation ou de concertation sont composés d'une *délégation de l'autorité* (y compris le président du comité) et des délégations des organisations syndicales représentatives.

Etant donné l'importance des négociations (qui aboutissent à un protocole qui a la valeur d'un engagement politique), les comités de négociation doivent être composés du côté de l'autorité par les personnes qui sont réellement responsables de la politique à mener dans les services publics intéressés. Cela signifie que la délégation de l'autorité est composée de responsables politiques de ces services (comme par exemple, les Ministres et les Secrétaires d'Etat ainsi que des membres de leur cabinet pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux, les membres du collège des bourgmestres et échevins pour des services publics communaux). En effet, seuls ces responsables politiques peuvent conclure au cours des négociations des accords qui lient politiquement l'autorité.

Les fonctionnaires supérieurs peuvent être amenés à faire partie de la délégation de l'autorité puisqu'ils se voient parfois attribuer la qualité de délégué dûment mandaté de l'autorité. La désignation d'un délégué dûment mandaté implique que l'intéressé reçoive pour la négociation des instructions claires de la part de son mandant.

La délégation de l'autorité inclut de préférence le responsable politique chargé de la gestion du personnel et le responsable politique chargé du budget (ce qui est d'ailleurs prévu expressément par la loi en ce qui concerne certains comités de négociation).

En ce qui concerne la concertation, les membres de la délégation de l'autorité sont des personnes qui, à quelque titre que ce soit, ont qualité pour engager les autorités publiques intéressées.

Le président du comité de négociation est président du comité supérieur de concertation correspondant.

### Délégations des organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale compose librement sa délégation dans les comités de négociation et dans les comités de concertation<sup>62</sup>.

A ce sujet, le Rapport au Roi précédant l'arrêté susmentionné précise : « Au cours des travaux préparatoires des lois des 19 décembre 1974 et du 19 juillet 1983 [modifiant la loi de 1974], l'attention a été attirée sur le fait que l'intention était de laisser aux organisations syndicales la plus large liberté possible en matière de composition de leur délégation. La délégation d'une organisation syndicale peut même être composée de personnes étrangères à un service public ou de membres du personnel de quelque service que ce soit. Il a toutefois été opté, pour des raisons pratiques, pour une limitation raisonnable du nombre de négociateurs, lesquels peuvent par ailleurs se faire assister par des techniciens. » (Moniteur belge du 20.10.1984).

<sup>62</sup> Articles 21, § 3 et 43 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

En outre, « L'autorité ne peut pas intervenir dans la composition des délégations syndicales »<sup>63</sup>. Ce principe s'applique également aux techniciens qui peuvent accompagner la délégation de chaque organisation syndicale.

### Droit d'initiative

L'autorité ainsi que les organisations syndicales ont le droit de soumettre des questions à la négociation. Le président d'un comité de négociation doit tenir compte des initiatives prises en la matière par les organisations syndicales.

Pour ce qui est de la concertation, l'autorité dispose d'un droit d'initiative sans limite. Toute organisation syndicale qui siège dans un comité de concertation peut demander d'inscrire à l'ordre du jour une question susceptible de faire l'objet d'une concertation; toutefois, le président peut, pour des motifs impérieux, refuser d'inscrire un point à l'ordre du jour.

Lorsqu'un comité de concertation exerce les attributions qui, dans le secteur privé, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail, le droit d'initiative sans limite est reconnu également aux organisations syndicales.

### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE (2)**

Informations à jour sur la consultation paritaire entre salariés et employeurs au niveau national, sur le plan régional/sectoriel et au sein des entreprises dans le **secteur privé**.

#### *I. Concertation sociale au niveau national et régional*

Durant la période 2005 – 2008, le modèle belge de concertation sociale est resté inchangé et cette concertation a été menée à différents niveaux entre les organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives.

Au niveau national intersectoriel, deux organes jouent un rôle important, à savoir le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie. Les deux organes ont une compétence consultative et les partenaires siégeant au Conseil national du Travail peuvent, en outre, conclure des cct, obligatoires pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur privé. Durant la période 2004 – 2008, le Conseil national du Travail a rendu 171 avis, dont 80% à l'unanimité, et a conclu 24 cct intersectorielles.

Au sein de la structure fédérale belge, les Régions disposent également de conseil socioéconomiques, qui jouent un rôle en matière d'information et de consultation entre partenaires sociaux entre eux et avec les autorités régionales. Il s'agit du Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen ([www.serv.be](http://www.serv.be)), du Conseil économique et social de la Région wallonne ([www.cesrw.be](http://www.cesrw.be)) et du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale ([www.esr.irisnet.be](http://www.esr.irisnet.be)).

Durant la période visée, les partenaires sociaux ont poursuivi la tradition de la signature *d'accords interprofessionnels* (AIP) de deux ans qui, bien que juridiquement non obligatoires, constituent néanmoins le cadre des négociations pour la concertation sociale aux niveaux intersectoriel, sectoriel et des entreprises.

Un élément important de ces accords est que les partenaires sociaux fixent, en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité<sup>64</sup>, une norme salariale indicative (AIP 2005 – 2006 : 4,5%, AIP 2007 – 2008 : 5%).

<sup>63</sup> Circulaire n° 270 du 19 novembre 1985 (Moniteur belge du 23.11.1985)

L'AIP 2007 – 2008 a introduit une importante nouveauté, à savoir l'accord de principe pour la mise sur pied d'une nouvelle forme de rémunération, i.e. la possibilité d'introduction, au niveau de l'entreprise, d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Durant la période visée, la législation sur la concertation sociale a été adaptée dans deux domaines.

D'une part, le champ d'application de la concertation collective dans le secteur privé<sup>65</sup> a été élargi et limitée conformément au champ d'application de la législation sur les entreprises publiques économiques<sup>66</sup>. Cela s'explique par la privatisation d'une série d'entreprises publiques économiques. C'est ainsi que la Loterie nationale, les sociétés d'exploitation des aéroports et les sociétés publiques de logement social ont été ajoutées au système de concertation sociale du secteur privé. Des commissions paritaires ont également été instituées pour ces secteurs, afin d'y permettre un dialogue social sectoriel. Il s'agit des commissions suivantes : la Commission paritaire des loteries publiques n° 334<sup>67</sup>, la Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées n° 339<sup>68</sup> et l'extension du champ de compétence de la Commission paritaire de l'aviation commerciale n°315 avec ensuite l'institution de la Sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports n° 315.03<sup>69</sup>.

D'autre part, la législation belge sur la concertation sociale a été adaptée à la réglementation de l'Union européenne. Afin de permettre l'application des conventions collectives de travail (cct) rendues obligatoires par arrêté royal aux travailleurs d'une société européenne<sup>70</sup> ou d'une société coopérative européenne<sup>71</sup>, les organes de direction ou d'administration ont été assimilés aux employeurs et sont donc soumises à des sanctions en cas de non-respect des cct.

## II. Concertation sociale au niveau sectoriel

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le dialogue social sectoriel, qui demeure le principal niveau de négociation, se déroulait dans 174 organes paritaires (103 commissions paritaires et 71 sous-commissions paritaires).

Ce réseau d'organes de concertation et de négociation sociale recouvre tous les secteurs de la vie économique, tels que l'industrie, le commerce, l'agriculture, les services et le secteur non-marchand. A la demande des partenaires sociaux ou à l'initiative du Gouvernement, mais en consensus avec ces partenaires, ce réseau est régulièrement adapté aux évolutions des activités économiques et sociales. Au cours de la période 2005 – 2008, 51 initiatives formelles ont été prises en vue d'instituer, abroger ou modifier le champ de compétence de commissions ou sous-commissions paritaires.

La simplification et la modernisation du paysage des commissions paritaires constituent l'une des priorités stratégiques du Gouvernement. La Note de Politique générale de la Vice-première Ministre et Ministre de l'Emploi du 4 novembre 2008 définit cette priorité comme suit :

---

<sup>64</sup> Moniteur belge du 1er août 1996.

<sup>65</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, Moniteur belge du 15 janvier 1969. Texte coordonné : <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=10610>

<sup>66</sup> Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, Moniteur belge du 27 mars 1991.

<sup>67</sup> Arrêté royal du 10 juin 2006, Moniteur belge du 20 juin 2006.

<sup>68</sup> Arrêté royal du 27 janvier 2008, Moniteur belge du 8 février 2008.

<sup>69</sup> Arrêté royal du 6 juillet 2009, Moniteur belge du 11 août 2009.

<sup>70</sup> Loi du 10 août 2005 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la Société européenne, art. 11, Moniteur belge du 7 septembre 2005.

<sup>71</sup> Loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I), art. 89, Moniteur belge du 7 août 2008.

*« En 1970, on a commencé à reconstituer les commissions et sous-commissions paritaires, en exécution de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires (CP). Il y avait à cette époque 125 commissions et sous-commissions (ces dernières ayant un autre statut juridique), créées sur la base de l'Arrêté-Loi de 1945. Le 31 décembre 2007, il y avait 172 commissions et sous-commissions paritaires. En 38ans, leur nombre a donc augmenté de 47 unités.*

*L'extension du nombre de (sous-)commissions peut surtout être expliquée par le développement de la concertation sociale dans le secteur du non-marchand, une certaine régionalisation des négociations sociales (surtout dans le secteur du non-marchand), la création de commissions pour de nouvelles branches économiques et la privatisation d'entreprises publiques.*

*Pour atteindre les objectifs socio-économiques du dialogue social sectoriel, il est nécessaire que le cadre des relations collectives de travail corresponde à la structure économique et que la réglementation qui en découle soit respectée.*

*Concrètement, il est nécessaire que de nouvelles activités économiques reçoivent leur place dans le réseau des commissions paritaires et que les partenaires sociaux examinent si les CCT existantes répondent aux conditions et aux circonstances de travail et au coût du main-d'œuvre de ces activités.*

*D'autres éléments qui influencent la structure de la concertation sociale, sont les nouvelles formes d'organisation de la production. Les entreprises ne sont plus des entités homogènes indépendantes mais elles font partie d'un réseau organisé au niveau mondial. En outre, les entreprises diversifient leurs activités, ce qui fait que le principe d'une seule CCT par entreprise est maintenant compromis.*

*Pour éviter que les entreprises appliquent, consciemment ou inconsciemment, des CCT sectorielles conclues dans des commissions paritaires qui ne sont pas compétentes pour l'entreprise, il faut mieux vérifier si un employeur ressortit à la bonne commission paritaire. Cet aspect est aussi important dans le cadre de la réglementation européenne relative à la libre circulation de services et à la liberté d'installation.*

*Dans le cadre du renforcement de la sécurité juridique des employeurs et des travailleurs ainsi que de leurs organisations, il faut rationaliser le nombre de CP et leur classement là où c'est possible dans le but de les adapter aux nouvelles structures de notre économie (par ex. réseau d'entreprises) et à l'unification des statuts des travailleurs.*

*Une telle mise à jour et rationalisation s'imposent par exemple dans le secteur de la distribution et également dans le secteur financier où la concentration dans une seule CP pour les banques serait une évolution logique.*

*Les descriptions des compétences d'un certain nombre de commissions paritaires devraient également être modernisées dans le but de regrouper toutes les entreprises exerçant des activités similaires sous la même commission paritaire. Le fait d'appartenir à l'une ou l'autre commission paritaire ne peut pas avoir d'impact sur la position concurrentielle de l'entreprise vis-à-vis de ses concurrents directs.*

*Suite au réaménagement du paysage, on peut également éviter la pratique du «shopping» de commissions paritaires, qui a des conséquences pour les conditions de travail et salariales des travailleurs occupés dans ces entreprises.*

*Ce réaménagement des commissions paritaires doit être réalisé en concertation avec les partenaires sociaux concernés. Ces partenaires sont censés entamer cette discussion dans un esprit constructif et être ouverts aux modifications dans le paysage des commissions paritaires. »*

Durant la période concernée, il convient de signaler deux événements importants en matière de structure de la concertation sociale sectorielle.

La concertation sectorielle s'opère au sein de commissions paritaires compétentes pour un secteur déterminé ou une catégorie de travailleurs précise. Après consultation des partenaires sociaux concernés, ces champs de compétences sont fixés dans des arrêtés royaux, d'ordre public. Les activités qui ne peuvent être classées dans une commission paritaire spécifiques se retrouvent dans deux commissions paritaires auxiliaires (une pour les ouvriers et une pour les employés, qui disposent d'une compétence résiduaire).

La Commission Paritaire Auxiliaire pour ouvriers n° 100 a été instituée en 1957 mais n'a pas pu être composée parce qu'il n'existait pas, entre les partenaires sociaux, un consensus quant à leur représentativité et leur volonté de négocier de bonne foi.

Pour les employés, une Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour employés n° 218 a été instituée et composée en 1957. Cette commission fonctionne et est l'une des plus importantes (compétente pour plus de 50.000 entreprises et plus de 300.000 employés). La compétence de cette commission se limite toutefois aux secteurs de l'industrie, de l'agriculture, du commerce et ne recouvre pas les services ni les activités non marchandes. La loi du 5 décembre 1968 permet d'instituer des commissions pour toutes les branches d'activité. C'est la raison pour laquelle une nouvelle Commission Paritaire Auxiliaire pour employés n° 200<sup>72</sup> a été instituée, qui devait remplacer la commission n°218. Des divergences de vues entre organisations patronales et syndicales ont, jusqu'à présent, empêché une composition de la commission n°200.

Les partenaires sociaux ont dégagé une ouverture dans cette problématique de longue date, lors de la négociation de l'accord interprofessionnel 2005 – 2006, dans lequel les partenaires sociaux se sont engagés à ce que les commissions paritaires 100 et 200 fonctionnent.

Cet accord est appliqué en collaboration avec le Gouvernement. Concrètement, les membres de la commission paritaire n°100 ont été nommés<sup>73</sup> et la commission a débuté ses activités. Un calendrier a également été convenu en vue d'activer la commission paritaire n°200. Dans une première phase, une série de branche d'activités qui relevaient de cette commission, se sont vus attribuer des commissions paritaires spécifiques. Il s'agit de la Commission paritaire pour les organismes sociaux n° 335 (compétente pour les caisses d'allocations familiales, les caisses de vacances annuelles, etc.), la Commission paritaire pour les professions libérales n° 336 (compétente pour les employés d'avocats, etc.) et la Commission paritaire pour le secteur non-marchand n° 337<sup>74</sup>. Entre-temps, la commission paritaire n° 336 a été composée et fonctionne. Pour les deux autres commissions, la procédure de composition n'est pas encore bouclée.

La seconde adaptation importante de la structure de la concertation sociale sectorielle portait sur la branche d'activité de la logistique. Au niveau social, cette branche d'activité ressortissait à différentes commissions paritaires. C'est pourquoi, après une large concertation de tous les secteurs concernés, la compétence de la Commission paritaire du transport n° 140 et de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes n° 226<sup>75</sup> a été étendue et celle de 17 autres commissions, limitée.

Cette adaptation a été motivée comme suit dans le préambule de l'arrêté royal concerné :

---

<sup>72</sup> Arrêté royal du 4 novembre 1974, Moniteur belge du 19 décembre 1974.

<sup>73</sup> Arrêté royal du 13 février 2008, Moniteur belge du 3 mars 2008.

<sup>74</sup> Arrêté royal du 14 février 2008, Moniteur belge du 27 février 2008.

<sup>75</sup> Arrêté royal du 7 mai 2007, Moniteur belge du 31 mai 2007.

« Dans son Avis du 31 mai 2006 concernant l'attractivité de la Belgique comme centre européen de distribution, le Conseil central de l'économie a constaté que le secteur belge du transport de marchandises et de la logistique joue un rôle clé dans la compétitivité structurelle, en contribuant à l'efficacité économique de nombreuses activités dans le pays. Par sa situation favorable et son accessibilité, ainsi que par un cadre social et économique flexible, la Belgique doit pouvoir se maintenir comme site principal pour les activités logistiques au niveau international et, donc, comme site d'implantation idéal pour la distribution européenne. En outre, le Conseil estime que la logistique exige une approche globale comme activité économique, mais que la dispersion actuelle des compétences au niveau socio-économique provoque une grande insécurité juridique dans le secteur. Vu le potentiel d'emploi dans cette branche d'activité en pleine expansion, il est nécessaire que le cadre réglementaire pour la concertation sectorielle, à savoir la compétence des commissions paritaires, soit adapté à ces nouvelles circonstances économiques. Cette adaptation doit permettre, d'une part, que les entreprises obtiennent une sécurité en matière d'évolution des coûts du travail et, d'autre part, qu'il soit créé un forum au sein duquel les partenaires sociaux puissent prendre leurs responsabilités pour la négociation des conventions collectives de travail appropriées. »

Les statistiques suivantes donnent un aperçu de l'évolution des principaux paramètres de la concertation sociale :

| <b>Organes, membres, C.C.T.</b>   | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>1. Nombre d'organes paritaires</b>   | 177         | 177         | 172         | 174         |
| 1.1. Dont commissions paritaires  | 99          | 100         | 99          | 103         |
| 1.2. Dont sous-commissions paritaires   | 78          | 77          | 73          | 71          |
| <b>2. Nombre de mandats aux organes paritaires</b>                                      | 5.828       | 5.768       | 5.652       | 5.572       |
| 2.1. Dont occupés par des hommes  | 4.824       | 4.720       | 4.569       | 4.476       |
| 2.2. Dont occupés par des femmes  | 1.004       | 1.048       | 1.083       | 1.096       |
| 2.3. Taux de représentation de femmes (femmes / mandats en %)                           | 17,23       | 18,17       | 19,16       | 19,67       |
| <b>3. Nombre de personnes occupantes les mandats</b>                                    | 3.063       | 3.049       | 3.017       | 2.979       |
| 3.1. Dont des hommes  | 2.513       | 2.476       | 2.429       | 2.370       |
| 3.2. Dont des femmes  | 550         | 573         | 588         | 609         |
| 3.3. Taux de représentation de femmes (femmes / personnes en %)                         | 17,96       | 18,79       | 19,49       | 20,44       |
| 3.4. Dont des représentants d'employeurs  | 2.044       | 2.036       | 2.006       | 1.961       |
| 3.5. Dont des représentants de travailleurs   | 1.019       | 1.013       | 1.011       | 1.018       |
| <b>4. Nombre de réunions des organes paritaires</b>                                     | 1.971       | 1.579       | 1.770       | 1.691       |
| 4.1. Dont réunions plénières  | 857         | 633         | 941         | 782         |
| 4.2. Dont réunions de conciliation  | 526         | 434         | 379         | 358         |
| 4.3. Dont autres réunions   | 588         | 512         | 450         | 551         |
| <b>5. Nombre de C.C.T. enregistrées</b>   | 4.517       | 3.550       | 4.755       | 3.839       |
| 5.1. Dont C.C.T. intersectorielles  | 4           | 4           | 11          | 13          |
| 5.2. Dont C.C.T. sectorielles   | 999         | 439         | 1.307       | 586         |
| 5.3. Dont C.C.T. d'entreprise   | 3.514       | 3.107       | 3.437       | 3.240       |
| <b>6. Nombre de C.C.T. pour lesquelles l'extension de la force obligatoire demandée</b> | 951         | 402         | 1.266       | 564         |
| 6.1. Pourcentage des C.C.T. intersectorielles et sectorielles enregistrées              | 94,82       | 90,74       | 96,05       | 94,16       |

Source: Service Public Fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale - Belgique

### III. Concertation sociale au niveau de l'entreprise

Durant la période 2005-2008, l'emploi dans le secteur privé se répartissait comme suit :

|                      | 2005      | 2006      | 2007      | 2008      |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Travailleurs occupés | 2.452.067 | 2.513.277 | 2.589.225 | 2.616.946 |
| Employeurs           | 215.210   | 217.465   | 220.369   | 221.167   |

*Source: Office national de sécurité sociale.*

Outre les négociations pour la conclusion de cct au niveau des entreprises (3.000 à 3.500 conventions par an), une loi et une cct intersectorielle créent également un cadre pour une nouvelle forme de rémunération.

La réglementation relative aux avantages non récurrents liés aux résultats<sup>76</sup> prévoit la possibilité d'octroyer, au niveau de l'entreprise, un avantage financier lorsqu'un but objectif et quantifiable / vérifiable est atteint, à l'exclusion d'objectifs individuels, dans une période donnée. Si l'octroi de cet avantage répond à certaines conditions, une exonération fiscale est accordée jusqu'à un maximum de 2.200 euros (montant indexé annuellement). L'employeur est tenu de payer une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33%.

Ce système peut être instauré par le biais d'une convention collective de travail si une délégation syndicale est présente dans l'entreprise ou, dans le cas contraire, par le biais d'un acte d'adhésion rédigé par l'employeur. Les travailleurs sont consultés sur le projet d'acte d'adhésion et peuvent communiquer leurs remarques à l'employeur et au Contrôle des Lois sociales. Les organisations de travailleurs représentatives disposent également d'une possibilité de contrôle car chaque acte d'adhésion doit être approuvé par la commission paritaire compétente pour l'entreprise. Durant la période comprise entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2008, 1.087 conventions collectives de travail et 2.348 actes d'adhésion ont été conclus en vue d'instaurer ce système.

Les organes de concertation sectorielle au niveau de l'entreprise sont le conseil d'entreprise, le comité de prévention et de protection au travail et la délégation syndicale.

A partir d'un certain niveau d'effectif de personnel, les employeurs sont tenus d'organiser une procédure d'élection pour la composition du conseil d'entreprise (à partir de 100 travailleurs) ou du comité de prévention et de protection au travail (à partir de 50 travailleurs). Ces élections ont lieu tous les 4 ans ; les dernières remontent à 2008. Ces élections ont débouché sur la composition de 3.847 conseils d'entreprises et 6.593 comités. Le taux de participation aux élections sociales a dépassé les 70 % des travailleurs concernés.

L'installation d'une délégation syndicale au sein d'une entreprise dépend de l'existence d'une cct sectorielle qui en règle les modalités (notamment un effectif de personnel minimum). 102 secteurs (situation en 2007) disposent de cct permettant l'installation d'une délégation syndicale. L'effectif minimum de personnel rendant possible l'installation d'une telle délégation varie entre un minimum nul et un minimum de 51 ouvriers ou employés. Dans certains secteurs, un taux de syndicalisation minimum au sein de l'entreprise est aussi requis.

Les missions de la délégation syndicale recouvrent notamment :

1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
3. l'application, au sein de l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels.

<sup>76</sup> Loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007 – 2008, Moniteur belge du 31 décembre 2007 ; Arrêté royal du 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, Moniteur belge du 21 février 2008.



## 5.2 Article 6 § 2

### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE**

La Belgique n'a pas de changements significatifs à signaler depuis le dernier rapport.

## 5.3 Article 6 § 3

### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE**

La Belgique n'a pas de changements significatifs à signaler depuis le dernier rapport.

## 5.4 Article 6 § 4

### Définition de l'action collective - Objectifs autorisés pour la négociation collective - Qui est habilité à mener des actions collectives?

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité note qu'en l'absence de tout cadre législatif, le système juridique de la grève en Belgique paraît confus et incertain.*

Depuis le dernier rapport, aucune initiative n'a été prise en vue de donner un encadrement légal au droit de grève en Belgique. Les partenaires sociaux s'en tiennent toujours au gentlemen's agreement de mars 2002 au travers duquel ils ont pris l'engagement, au niveau interprofessionnel, de respecter certaines règles du jeu en cas de grèves. Par le biais de cet accord, les partenaires sociaux ont confirmé la primauté de la concertation sociale et, en particulier, de la conciliation et de la médiation, sur toute autre forme de règlement des conflits collectifs. Ce gentlemen's agreement a permis de réduire significativement le nombre de recours aux tribunaux (requêtes unilatérales), sans pour autant pouvoir exclure totalement de tels recours.

L'interdiction de grève a été abrogée en Belgique en 1948 par le biais d'un compromis politique : la grève devenait possible à la condition de la mise sur pied d'un système d'autorégulation, condition remplie grâce au vote de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt général en temps de paix. Cette position a été confirmée par la Cour de Cassation, qui en son arrêt du 21 décembre 1981 (SIBP v. De Bruyne), estime que la participation à une grève n'est en soi ni illégale ni interdite. Nous renvoyons également à diverses dispositions légales assimilant, pour la sécurité sociale, les jours de grève à des jours prestés.

Citons in fine la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996, respectée par tous les tribunaux belges.

Le point de vue intégral sur les garanties du droit de grève en Belgique est inventorié dans la note que le Gouvernement belge introduit le 20 mars 2010 à titre de réplique à la réclamation collective des trois syndicats représentatifs et la confédération européenne des syndicats, connue sous le n° 59/2009.

### Restrictions au droit de mener des actions collectives

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité constate que des cas continuent de se présenter dans lesquels le droit de grève est restreint par les pratiques jurisprudentielles précitées, et ce au-delà de ce des restrictions autorisées par l'article 31 de la Charte. Pour cette raison, et vu qu'il n'existe pas en droit belge de garanties légales ou réglementaires fixant des limites aux restrictions du droit de grève, le Comité juge la situation non conforme à la Charte.*

Le CEDS estime que la pratique selon laquelle le pouvoir judiciaire peut intervenir sur requête unilatérale durant des grèves, n'est pas conforme à l'art. 6§4 de la CSE et dépasse ce qui est autorisé conformément à l'art. 31 de la Charte.

Il convient de noter que cette pratique fait l'objet d'une réclamation collective déposée par les 3 syndicats représentatifs belges et le CES, le 22 juin 2009 (N° 59/2009). Cette réclamation a été déclarée recevable par le CEDS en date du 8 décembre. Comme prévu, l'Etat belge formulera une réponse de fond à cette réclamation collective pour le 20 mars 2010. Nous nous limitons donc à l'essentiel des arguments qui seront abordés dans la défense de l'Etat belge. Pour le reste, nous renvoyons à notre argumentaire de défense dans cette procédure.

Durant les années 2005 à 2008, le nombre d'interventions juridiques était, en moyenne, assez faible. L'Etat belge déplore ces interventions juridiques, parce que, sur le fond, elles ne contribuent pas à résoudre le conflit social. Remarquons toutefois que, globalement, ces interventions juridiques restent exceptionnelles. Par rapport aux 300 à 500 conciliations annuelles menées par le biais de la concertation sociale, les interventions juridiques sur requête unilatérale constituent heureusement une exception. On ne peut en aucun cas parler d'une augmentation exponentielle de ces interventions. Toutefois, tant en 2005 qu'en 2008, certains facteurs ont provoqué un accroissement de ces procédures juridiques. En 2005, il s'agissait d'une action de grève généralisée contre le pacte de solidarité entre les générations, que le Gouvernement avait mis sur pied. Cette grève générale a abouti à une action coordonnée de certains bureaux d'avocats afin d'introduire une requête unilatérale pour 59 reprises, dont 37 ont abouti. 2008 a également connu une augmentation des procédures d'intervention du pouvoir judiciaire ne découlant pas uniquement de la promotion de ces bureaux d'avocats mais également de quelques conflits rudes où des piquets de grève interdisaient l'accès à l'entreprise aux non-grévistes ou même certains membres de la direction étaient retenus au sein de l'entreprise.

La réglementation n'a subi aucune modification au cours de la période visée. Sur le fond, l'Etat belge entend néanmoins souligner qu'il met tout en oeuvre pour promouvoir la concertation sociale, en ce compris la prévention et la résolution des conflits collectifs. Outre un cadre réglementaire large, l'Etat investit également dans des moyens humains et matériels afin d'inciter les partenaires sociaux à adopter cette voie, même en cas de conflit. La mise à disposition gratuite d'un corps de 20 conciliateurs sociaux, agents professionnels, n'en constitue qu'un aspect. Le nombre élevé de conciliations fructueuses (300 à 500/an) en est d'ailleurs la preuve. On ne peut toutefois exclure que, comme dans tout pays démocratique, certaines personnes ou entreprises se tournent vers le tribunal parce qu'elles estiment que certains faits découlant de la grève les lèsent de manière disproportionnée.

En cas d'urgence, elles peuvent dès lors, à de strictes conditions, demander au juge, conformément à l'art. 584 du Code judiciaire, d'interdire, au travers de mesures provisoires, certains faits non inhérents à la grève, par le biais d'une ordonnance du Président du Tribunal de Première Instance. Ce juge peut ainsi interdire que les piquets de grève empêchent physiquement l'accès de l'entreprise aux non-grévistes ou le passage de marchandises. Cette ordonnance du juge peut alors être signifiée par un huissier de justice aux membres du piquet de grève, à qui une astreinte peut être réclamée s'ils ne respectent pas cette injonction.

Les conditions strictes et les possibilités d'appel qui existent, pour cette procédure, non seulement pour les conflits sociaux, mais en fait depuis 200 ans, nous confortent dans notre conviction, selon laquelle les interventions du juge dans des conflits collectifs ne sont pas plus nombreuses mais moins nombreuses en Belgique que dans tous les autres pays démocratiques.

- Les *conditions strictes* portent sur l'exigence de l'urgence absolue qui doit être justifiée par l'objectif d'éviter des dégâts irréparables; ensuite, il convient de démontrer l'absolue nécessité de cette procédure en requête unilatérale, à savoir qu'il n'est pas possible d'identifier à temps la (possible) partie adverse.
- Par ailleurs, il faut respecter une *procédure stricte*. Les personnes visées par la signification d'une injonction peuvent introduire une procédure de tierce opposition contre la première ordonnance; cette voie de droit permet de rétablir très rapidement le caractère contradictoire de la procédure. Les personnes qui ne sont pas d'accord avec l'ordonnance peuvent, en outre, interjeter appel, voire même se pourvoir en cassation. C'est par exemple possible si un juge excède sa compétence ou interdit, dans son ordonnance, certains faits inhérents au droit de grève et, par conséquent, licites, tels que les piquets de grève pacifiques ou l'exercice de la grève en tant que telle ;

Vu le caractère exceptionnel de cette procédure juridique ainsi que les garanties procédurales de fond, nous estimons que cette intervention respecte l'art. 31 de la CSE; les « restrictions » que cette procédure impose au droit de grève sont en effet nécessaires dans un état démocratique afin de garantir le respect des droits et libertés de chacun et de maintenir l'ordre public.

Une autre remarque que l'Etat belge souhaite mettre en avant a déjà été esquissée par le CEDS lui-même.

Lorsqu'en 2001/2002, le Gouvernement belge a développé des propositions afin d'améliorer l'encadrement d'une éventuelle intervention judiciaire en la rendant contradictoire dès le début, en rendant le juge du Travail compétent et en ne la tolérant qu'en des circonstances exceptionnelles, ce sont les partenaires sociaux eux-mêmes qui ont rejeté cette proposition à l'unanimité et ont demandé au Gouvernement de ne prendre aucune initiative. Ils ont préféré élaborer leur propre cadre de règlement des conflits collectifs dans un « gentlemen's agreement ». Et maintenant que ces mêmes syndicats se plaignent du non respect de l'accord par les employeurs, la Ministre a donné mission au Conseil national du Travail d'évaluer lui-même ce gentlemen's agreement. Jusqu'à présent, la Ministre n'a encore reçu aucune réponse des partenaires sociaux siégeant au sein du Conseil national du Travail.

## Conséquences des actions collectives

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité a toujours considéré qu'en vertu de l'article 6§4 de la Charte la grève doit avoir un effet suspensif sur le contrat de travail mais il doit être interdit de façon suffisamment dissuasive de licencier les travailleurs grévistes pour fait de grève. Etant donné que le droit belge ne prévoit pas cette interdiction de licenciement, le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 6§4. Il note que la situation n'a pas changé durant la période de référence.*

Le CEDS estime que le droit interne belge n'interdit pas suffisamment le licenciement des grévistes pour leur participation à la grève. Le Comité se base sur un arrêt de Cassation du 28 janvier 1991 qui rejette un pourvoi de travailleurs licenciés pour motif grave dans le cadre d'une grève.

Cet arrêt confirme un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles. Il précise que « *les juridictions du travail sont en règle compétentes pour connaître des contestations individuelles de travail ou à l'occasion du travail dès qu'un conflit collectif de travail prend une tournure individuelle entre l'employeur et certains membres du personnel ou l'un d'eux et à cette occasion, le juge du fond peut se prononcer sur le caractère raisonnable ou non de ces travailleurs ou de ce travailleur et des positions prises par les parties, en appréciant notamment les circonstances dans lesquelles la grève a éclaté ou se poursuit et les motifs de résistance de l'employeur* ».

En effet, bien avant la ratification de la Charte sociale européenne, la Cour de Cassation avait reconnu que le travailleur bénéficie d'un droit de grève et que la participation à une grève n'implique pas, par elle-même la volonté de rompre le contrat de travail<sup>77</sup>. La Cour de Cassation a confirmé cette position dans son arrêt du 14 avril 1980 (Pas. 1980, I, 997). Toutefois, si le travailleur est détenteur d'un droit de grève, l'exercice de ce droit ne lui permet pas de poser tout acte répréhensible au cours de la grève et donc de faire un usage abusif de ce droit.

Des arrêts de la Cour de cassation<sup>78</sup>, il ressort que l'exercice, par le travailleur, de son droit de grève ne peut mener à son licenciement, sauf s'il a commis, lors de l'exercice de ce droit, une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, caractère grave qui relève de l'appréciation souveraine des Cours et Tribunaux. Ainsi, le caractère abusif d'un licenciement lors d'une grève est fonction de l'existence ou non d'un motif grave dans le chef du travailleur. Si l'employeur est en droit de licencier le travailleur pour motif grave lié à sa participation à la grève, le licenciement est alors justifié et ne peut, dès lors, revêtir un caractère abusif. Si tel n'est pas le cas, le travailleur peut toujours réclamer à son employeur une indemnité pour licenciement abusif.

L'arrêt du 28 janvier 1991 de la Cour de Cassation s'inscrit dans la même logique et se base sur ces mêmes principes : la Cour a estimé en l'espèce que le refus de reprendre le travail était un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée et que, dès lors, le licenciement pour motif grave était justifié.

On notera que les cas de jurisprudence en cette matière sont rares. Ceci tend à démontrer que les employeurs font preuve de prudence avant de poser un acte aussi définitif qu'est le licenciement dans de telles circonstances.

L'arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles du 1<sup>er</sup> décembre 1989 qui a fait l'objet du pourvoi en Cassation reprend le raisonnement suivant :

<sup>77</sup> Cass. 23 nov. 1967, D..D.S. 1967, p.351 .

<sup>78</sup> 1<sup>er</sup> juin 1981 (Pas. 1981, I, 1121), 15 juin 1981 (Pas. 1981, I, 1179) et 21 décembre 1981 (Pas. 1981, I, 531).

*« La cessation temporaire du travail par un ou plusieurs travailleurs pour manifester leur solidarité avec un compagnon de travail puni ou licencié ne met pas fin, en soi, à la relation de travail ; elle ne constitue pas davantage un motif grave. La cessation du travail qui caractérise la grève n'est cependant acceptable que si l'objectif poursuivi est légitime et raisonnable. »*

La Cour estime qu'une grève déclenchée pour obtenir la réintégration d'un travailleur licencié pour motif grave n'est pas raisonnable parce que le contrôle de la légitimité d'un licenciement pour motif grave n'appartient qu'aux juridictions du travail.

Dans le cas d'espèce, il s'agissait d'une grève sauvage. En outre, l'employeur avait écrit à chacun des grévistes en signalant le caractère sauvage de la grève et en soulignant que l'exigence de la réintégration du travailleur licencié avant toute négociation rendait ces négociations impossibles. Il les mettait en demeure de reprendre le travail. Les travailleurs qui n'ont pas repris le travail ont été licenciés pour faute grave.

## 6. ARTICLE 21 – DROIT À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales:*

- 1. d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles; et*
- 2. d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.*

### Seuil de travailleurs devant être atteint pour la constitution d'un conseil d'entreprise

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le rapport précise que la loi du 20 septembre 1948 prévoit l'institution de conseils d'entreprise dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 travailleurs. Le Comité relève toutefois dans une autre source (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail) qu'un arrêté royal limite cette obligation aux entreprises qui comptent au moins 100 travailleurs. Il demande que ce point soit éclairci dans le prochain rapport.*

L'article 14, §1<sup>er</sup> de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie précise que « Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs ». A chaque élection sociale (celles-ci ont lieu tous les quatre ans), il était traditionnellement admis que le Roi mette en œuvre cette disposition légale en adoptant un arrêté royal.

A l'occasion de chaque élection sociale, un arrêté royal est adopté. Cet arrêté vise à déterminer les modalités selon lesquelles la procédure relative aux élections sociales doit se dérouler ; il précise également le seuil de travailleurs à prendre en considération pour l'institution d'un conseil d'entreprise. Pour la législature relative aux élections sociales de l'année 2004, le Roi a pris l'arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail ; celui-ci prévoyait que les conseils d'entreprise n'étaient institués que dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs.

S'est posé un problème de légalité des arrêtés royaux exécutant la loi du 20 septembre 1948, normes hiérarchiquement inférieures à la loi, dans la mesure où, pour la constitution des conseils d'entreprise, ils instituaient un seuil de travailleurs supérieur à celui déterminé par la loi. Certains ont estimé que le Roi avait de la sorte outrepassé ses pouvoirs d'exécution et avait, sans habilitation législative expresse, modifié le contenu même de la loi du 20 septembre 1948.

Ces remarques ont poussé le législateur à confirmer l'arrêté royal du 15 mai 2003<sup>79</sup>.

Le 19 septembre 2007, les partenaires sociaux ont dégagé un accord relatif à l'organisation des dernières élections sociales (soit celles qui se sont déroulées en 2008). Le souhait émis par ces partenaires était de fixer le seuil d'institution du conseil d'entreprise à une moyenne de 100 travailleurs<sup>80</sup>.

Il importait d'assurer la sécurité juridique et d'éviter que l'arrêté royal pris à cette occasion soit annulé ou déclaré inapplicable par les juridictions en raison de son illégalité. C'est la raison pour laquelle le législateur a souhaité mettre en œuvre lui-même la loi du 20 septembre 1948 en adoptant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008. Cette législation, qui abroge l'arrêté royal du 15 mai 2003, stipule en son article 6, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, qu'« un conseil doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cent travailleurs ».

Comme le précisent les travaux préparatoires, la loi du 4 décembre 2007 « ne modifie(...) en rien (...) la loi du 20 septembre 1948. Elle (...) ne (fait) que mettre en œuvre (cette loi), comme le faisait traditionnellement l'arrêté royal relatif aux élections sociales<sup>81</sup>. Cette interprétation est confirmée par l'article 2 de la loi du 4 décembre 2007, qui précise que « La présente loi est applicable sans préjudice des dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (...) ».

La loi du 4 décembre 2007 est une législation spécialement adoptée pour la législature relative aux élections sociales de l'année 2008 ; elle a un caractère purement temporaire (Voy. Art. 3 de la loi qui dispose que « La présente loi ne s'applique qu'à l'institution ou au renouvellement des conseils d'entreprise visés par la loi du 8 novembre 2007 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2008 (...) »). C'est le seuil de travailleurs déterminé par son article 6 qui est appliqué à l'occasion de ces élections, en vertu de l'adage *lex specialis derogat legi generali*.

Le Comité notera que les partenaires sociaux ont convenu de poursuivre la concertation après les élections sociales 2008 afin de dégager une solution durable en ce qui concerne le seuil de travailleurs devant être atteint pour l'institution d'un conseil d'entreprise<sup>82</sup>.

---

<sup>79</sup> Voy. loi du 2 avril 2004 portant confirmation des arrêtés royaux suivants : a) l'arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail; b) l'arrêté royal du 15 mai 2003 fixant la date des élections pour la désignation des délégués du personnel des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail; c) l'arrêté royal du 15 mai 2003 déterminant les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur.

<sup>80</sup> Exposé des motifs du projet de loi relatif aux élections sociales de l'année 2008 et du projet de loi réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de l'année 2008, *Doc. Parl.*, Ch. représ., sess. ord., 2007-2008, Doc. n° 52-0257, p. 3 et s.

<sup>81</sup> Exposé des motifs du projet de loi relatif aux élections sociales de l'année 2008 et du projet de loi réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de l'année 2008, *Doc. Parl.*, Ch. représ., sess. ord., 2007-2008, Doc. n° 52-0257, p. 6

<sup>82</sup> Exposé des motifs du projet de loi relatif aux élections sociales de l'année 2008 et du projet de loi réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de l'année 2008, *Doc. Parl.*, Ch. représ., sess. ord., 2007-2008, Doc. n° 52-0257, p. 6

## Droits à l'information et la consultation sur la situation économique et financière et sur les problèmes liés à l'emploi

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité demande que le prochain rapport indique si les dispositions légale régissant l'information et la consultation des travailleurs couvrent toutes les catégories, y compris les ressortissants des autres Etats parties à la charte et si elles couvrent toutes les entreprises répondant aux critères fixés pour l'institution d'un conseil d'entreprise, y compris les entreprises publiques. Il demande également si des organes autres que lesdits conseils se chargent d'assurer l'information et la consultation des salariés ou de leurs représentants au niveau de l'entreprise et quelles sont les règles applicables en la matière.*

Le droit belge permet dans une large mesure aux travailleurs salariés d'être informés de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie et d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Ces droits ne sont pas exercés individuellement par les travailleurs mais par le biais de leurs représentants qui siègent au sein du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, ou par les membres de la délégation syndicale. Ces représentants ont pour mission de répercuter les informations obtenues auprès des travailleurs.

La compétence des organes de concertation est déterminée en fonction du seuil de travailleurs présents dans l'entreprise.

### ***1. L'entreprise compte au moins 100 travailleurs***

Les droits à l'information et à la consultation visés par l'article 21 de la Charte sont exercés par le conseil d'entreprise. Celui-ci a pour mission de recevoir de l'employeur des informations économiques et financières (Art. 15, b) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. La nature et l'ampleur de ces informations sont décrites par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseil d'entreprises. Le conseil d'entreprise jouit également d'un droit de d'information et de consultation sur les problèmes d'emploi dans l'entreprise<sup>83</sup>.

Le conseil d'entreprise est institué si l'entreprise, unité technique d'exploitation définie à partir de critères économiques et sociaux<sup>84</sup>, occupe en moyenne au moins 100 travailleurs (cf. *supra*). Il est également institué si l'entreprise, entité juridique, occupe en moyenne au moins 100 travailleurs<sup>85</sup>. Les représentants des travailleurs qui siègent au sein du conseil d'entreprise sont désignés à la suite d'élections sociales.

<sup>83</sup> Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

<sup>84</sup> Art. 14, §1<sup>er</sup>, 1° de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>85</sup> Art. 14, §2, a) de la loi du 20 septembre 1948.



Le seuil moyen de 100 travailleurs est calculé conformément à la loi du 20 septembre 1948 et à la disposition qui la met en œuvre (Pour les élections sociales de l'année 2008, il s'agit des articles 6 à 9 de la loi du 4 décembre 2007). Sont inclus dans ce calcul « tous les travailleurs occupés au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage »<sup>86</sup>, sans distinction sur la base de la nationalité. Sont néanmoins exclus du calcul « le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11<sup>ter</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail »<sup>87</sup> et « le travailleur intérimaire » qui remplace un travailleur de l'entreprise<sup>88</sup>. Les travailleurs employés par une entreprise étrangère et mis à disposition d'un utilisateur belge ne sont pas inclus dans le calcul étant donné qu'ils n'ont conclu aucun contrat de travail avec l'entreprise belge.

Les délégués du personnel qui siègent au sein du conseil d'entreprise sont élus par les travailleurs de l'entreprise à l'occasion des élections sociales.<sup>89</sup> Les conditions d'électorat sont fixées dans la réglementation qui met en œuvre la loi du 20 septembre 1948. Pour les élections sociales de l'année 2008, la loi<sup>90</sup> précise expressément que tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers ou apatrides, qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage participent à l'élection pour autant qu'ils soient occupés, à la date de l'élection, depuis trois mois au moins dans l'entreprise. Aucune condition liée à l'affiliation à une organisation syndicale n'est posée. Seuls les salariés membres du personnel de direction sont, en raison de leur grande proximité avec l'employeur, privés du droit de vote.

## II. L'entreprise compte entre 50 et 99 travailleurs

Dans cette hypothèse, il importe de distinguer entre, d'une part, l'information de nature économique et financière, et, d'autre part, l'information et la consultation sur les questions liées à l'emploi.

### A. Information de nature économique et financière

Cette information doit être dispensée au conseil d'entreprise si un tel conseil a été institué ou aurait dû être institué dans l'entreprise lors de l'élection précédente et pour autant qu'elle occupe habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs<sup>91</sup>.

A supposer qu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'information de nature économique et financière est communiquée au comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après abrégé C.P.P.T.) en vertu des articles 65<sup>bis</sup> à 65<sup>novies</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le C.P.P.T. est institué si l'entreprise, unité technique d'exploitation définie à partir de critères économiques et sociaux<sup>92</sup>, occupe en moyenne au moins 50 travailleurs<sup>93</sup>. Il est également institué si l'entreprise, entité juridique, occupe en moyenne au moins 50 travailleurs<sup>94</sup>. Les représentants des travailleurs qui siègent au sein du C.P.P.T. sont désignés à la suite d'élections sociales.

---

<sup>86</sup> Art. 14, §1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>87</sup> Art. 6, §4, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 décembre 2007.

<sup>88</sup> Art. 6, §4, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 décembre 2007 et art. 25 de la loi du 27 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur en ce qui concerne le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire.

<sup>89</sup> Art. 18, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>90</sup> Art. 16 de la loi du 4 décembre 2007.

<sup>91</sup> Art. 6, §1<sup>er</sup> de la loi du 4 décembre 2007.

<sup>92</sup> Art. 49, alinéa 2, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 août 1996.

<sup>93</sup> Art. 49, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996 et art. 6, §2 de la loi du 4 décembre 1996.

<sup>94</sup> Art. 50, §1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996.

Le seuil moyen de 50 travailleurs est calculé conformément à la loi du 4 août 1996 et à la disposition qui la met en œuvre (Pour les élections sociales de l'année 2008, il s'agit des articles 6 à 9 de la loi du 4 décembre 2007). Sont inclus dans ce calcul « tous les travailleurs occupés au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage »<sup>95</sup>, sans distinction sur la base de la nationalité. Sont néanmoins exclus du calcul « le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11<sup>ter</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail »<sup>96</sup> et « le travailleur intérimaire » qui remplace un travailleur de l'entreprise<sup>97</sup>. Les travailleurs employés par une entreprise étrangère et mis à disposition d'un utilisateur belge ne sont pas inclus dans le calcul étant donné qu'ils n'ont conclu aucun contrat de travail avec l'entreprise belge.

Les délégués du personnel qui siègent au sein du C.P.P.T. sont élus par les travailleurs de l'entreprise à l'occasion des élections sociales. Les conditions d'électorat sont fixées dans la réglementation qui met en œuvre la loi du 4 août 1996 ; elles sont identiques à celles déterminées pour l'institution d'un conseil d'entreprise. Pour les élections sociales de l'année 2008, l'article 16 de la loi du 4 décembre 2007 précise expressément que tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers ou apatrides, qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage participent à l'élection pour autant qu'ils soient occupés, à la date de l'élection, depuis trois mois au moins dans l'entreprise. Aucune condition liée à l'affiliation à une organisation syndicale n'est posée. Seuls les salariés membres du personnel de direction sont, en raison de leur grande proximité avec l'employeur, privés du droit de vote.

## **B. Information et consultation sur les questions liées à l'emploi**

Le conseil d'entreprise exerce ces droits s'il est présent dans l'entreprise. A supposer que l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, ces droits sont exercés par le C.P.P.T.<sup>98</sup> A supposer que l'entreprise ne compte pas de conseil d'entreprise mais qu'y a été instituée une délégation syndicale, ces droits sont exercés par la délégation syndicale<sup>99</sup>.

### **3. L'entreprise compte moins de 50 travailleurs**

Dans cette hypothèse, il importe de distinguer selon que l'entreprise compte un C.P.P.T., qu'elle ne compte pas de C.P.P.T. mais dispose d'une délégation syndicale et qu'elle ne compte ni C.P.P.T. ni délégation syndicale.

## **A. L'entreprise compte un C.P.P.T.**

Le seuil normal devant être atteint pour instituer un C.P.P.T. (pour rappel, moyenne de 50 travailleurs) est abaissé à une moyenne de 20 travailleurs dans les mines, minières et carrières souterraines<sup>100</sup>.

<sup>95</sup> Art. 49, alinéa 2, 2° de la loi du 4 août 1996.

<sup>96</sup> Art. 6, §4, 1° de la loi du 4 décembre 2007.

<sup>97</sup> Art. 6, §4, 1° de la loi du 4 décembre 2007 et art. 25 de la loi du 27 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur en ce qui concerne le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire.

<sup>98</sup> Art. 65<sup>decies</sup> de la loi du 4 août 1996.

<sup>99</sup> Art. 24 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

<sup>100</sup> Art. 49, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996 et art. 6, §2 de la loi du 4 décembre 2007

L'information de nature économique et financière est communiquée au C.P.P.T.<sup>101</sup>. Ce dernier exerce également les droits d'information et de consultation sur les problèmes liés à l'emploi dans l'entreprise<sup>102</sup>. Ces droits sont mis en œuvre par la délégation syndicale si elle est présente dans l'entreprise<sup>103</sup>.

### **B. L'entreprise ne compte pas de C.P.P.T. mais dispose d'une délégation syndicale**

Les informations de nature économique et financière visées par l'article 19*bis* de la convention collective de travail n° 9 doivent être communiquées à la délégation syndicale. Le Comité notera que ces informations sont moins larges que celles devant être fournies au conseil d'entreprise ou au C.P.P.T.

La délégation syndicale exerce également les droits d'information et de consultation sur les problèmes liés à l'emploi dans l'entreprise<sup>104</sup>.

### **C. L'entreprise ne compte ni C.P.P.T. ni délégation syndicale**

L'entreprise placée dans cette situation ne compte par définition aucun représentant des travailleurs. Or, les droits visés par l'article 21 de la Charte ont en droit belge une portée collective. Il s'en suit que les droits visés à l'article 21 de la Charte ne sont en principe pas garantis dans les entreprises ne comptant ni C.P.P.T. ni délégation syndicale.

## **III. Statistiques**

### ***QUESTION DU COMITÉ***

*Le Comité demande que le prochain rapport indique à ce sujet quelle proportion des travailleurs du secteur privé et du secteur public jouissent d'un droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise. Il rappelle qu'en vertu de l'article I de la Charte révisée, la situation est jugée conforme dès lors que cette disposition est appliquée à la grande majorité (80 %) des travailleurs concernés.*

L'Etat belge dispose de statistiques récentes en ce qui concerne l'institution des conseils d'entreprise et des C.P.P.T. pour la législature relative aux élections sociales de l'année 2008.<sup>105</sup>

| <b>Elections sociales de l'année 2008</b>  |           |
|--|-----------|
| Nombre total d'entreprises (au sens de la loi du 20/09/1948 et de la loi du 4 /12/ 2007) | 3.844     |
| Total des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.E.                    | 1.398.299 |
| Total des travailleurs salariés au 03/09/08  | 3.642.000 |
| Pourcentage des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.P.P.T.          | 38,40%    |

<sup>101</sup> Art. 65*bis* à 65*novies* de la loi du 4 août 1996

<sup>102</sup> Art. 65*decies* de la loi du 4 août 1996

<sup>103</sup> Art. 24 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises

<sup>104</sup> Art. 24 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises

<sup>105</sup> Source : E. Dewaele, « Algemeen - Belang van de ondernemingsoverlegorganen in cijfers », *Overlegorganen in de ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2009, p. 24

| <b>Elections sociales de l'année 2008</b>   |           |
|---|-----------|
| Nombre total d'entreprises (au sens de la loi du 4 /08/ 1996 et de la loi du 4 /12/ 2007) | 6.593     |
| Total des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.P.P.T.                 | 1.583.026 |
| Total des travailleurs salariés au 03/09/08   | 3.642.000 |
| Pourcentage des travailleurs salariés concernés par l'institution d'un C.P.P.T.           | 43,47%    |

*IV. Droits des conseils d'entreprise en ce qui concerne le respect par l'employeur des obligations d'information et de consultation*

**QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité relève dans le rapport que le conseil d'entreprise surveille l'application de la législation relative à la protection des droits des travailleurs; il demande de quels droits jouissent en la matière les conseils d'entreprise pour ce qui concerne le respect de l'obligation faite à l'employeur d'informer et de consulter les salariés sur les questions couvertes par l'article 21.*

Il importe à nouveau de distinguer information et consultation de nature économique et financière et information et consultation sur les questions liées à l'emploi.

**Information de nature économique et financière**

Sur ces questions, le conseil d'entreprise a le droit :

- de recevoir du chef d'entreprise une information de base dans les deux mois qui suivent sa (ré)élection<sup>106</sup>. Ce rapport comporte une série de mentions telles que le statut de l'entreprise, sa position concurrentielle sur le marché, sa production,... ;
- de recevoir du chef d'entreprise une information annuelle dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice social et d'en discuter<sup>107</sup>. Ce document contient : une mise à jour de l'information de base, un exemplaire des documents comptables (bilan, comptes de résultats, rapport de gestion et éventuel rapport du réviseur), un rapport sur l'utilisation et la répercussion dans l'entreprise des mesures fiscales et des aides publiques et les éventuels comptes consolidés (hypothèse où plusieurs entités économiques forment une seule entité comptable) ;
- de recevoir du chef d'entreprise une information périodique tous les 3 mois<sup>108</sup>. Cette information fournit au conseil d'entreprise des renseignements sur l'évolution prévisible des ventes, des commandes, du marché, de la production, des coûts et prix de revient, des stocks, de la productivité et de l'emploi,... ;
- de recevoir du chef d'entreprise une information occasionnelle chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes ou dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise. Ces décisions sont communiquées, si possible, avant leur exécution<sup>109</sup>.

<sup>106</sup> Art. 4 à 14 A.R. du 27 novembre 1973

<sup>107</sup> Art. 15 à 19 A.R. du 27 novembre 1973

<sup>108</sup> Art. 24 A.R. du 27 novembre 1973

<sup>109</sup> Art. 25 A.R. du 27 novembre 1973

Le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire lorsque la divulgation de certaines des informations visées ci-dessus est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise<sup>110</sup>.

Le conseil d'entreprise a la possibilité de discuter des informations transmises par le chef d'entreprise. Elles font l'objet d'un commentaire et d'un échange de vue. Les membres du conseil d'entreprise ont la faculté au cours des réunions de prendre des notes, de demander des informations complémentaires, de poser des questions, de formuler des critiques et des suggestions et d'émettre des opinions. Pour assurer la continuité du dialogue, le chef d'entreprise doit indiquer, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux questions, critiques, avis, suggestions ou objections formulés. L'examen de l'information économique et financière fait l'objet de réunions spéciales du conseil d'entreprise, en dehors des réunions normales de celui-ci. Un nombre d'heures suffisant doit être consacré à l'examen respectif des informations de base et des informations annuelles. Pour chacune de ces catégories d'informations un total de huit heures au moins doit être prévu<sup>111</sup>.

Le conseil d'entreprise a également le droit d'être informé sans délai par le chef d'entreprise, lorsque son entreprise est en retard de paiement depuis trois mois après la date d'échéance, dans ses paiements à l'O.N.S.S., à la T.V.A., aux contributions directes ou à ses créanciers hypothécaires, privilégiés ou gagistes<sup>112</sup>. Le cas échéant, le chef d'entreprise informe le conseil d'entreprise qu'il a prévenu le service de détection d'entreprises en difficulté institué auprès de l'administration du Ministère des Affaires économiques<sup>113</sup>.

### **Information et consultation sur les questions liées à l'emploi**

Sur ces questions, le conseil d'entreprise a le droit :

- globalement, de recevoir des informations et d'être consulté sur les problèmes liés à l'emploi, dans le respect du pouvoir de gestion et de décision du chef d'entreprise. Ces informations doivent être fournies et la consultation organisée avant la prise de décision<sup>114</sup>;
- à l'occasion de l'examen des informations annuelles, de recevoir des informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'emploi<sup>115</sup>;
- de recevoir, en même temps que les informations annuelles, trimestrielles et occasionnelles, des informations lui permettant de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi<sup>116</sup>;
- d'être consulté sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles<sup>117</sup>;
- à la demande des représentants des travailleurs siégeant en son sein, d'être informé au sujet des règles pratiquées en matière de politique du personnel (art. 9);
- d'être informé en temps opportun et avant toute diffusion d'une décision modifiant la structure de l'entreprise (fusion, concentration, reprise, fermeture ou autres). Le conseil d'entreprise doit être consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions de ces opérations sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique d'emploi en général (art. 10).

<sup>110</sup> Art. 27 à 29 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973

<sup>111</sup> Art. 30 et 31 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973

<sup>112</sup> Art. 2 de la convention collective de travail n° 27 du 27 novembre 1975 relative à la déclaration par l'employeur de certains retards de paiement

<sup>113</sup> Art. 3 à 5 de la convention collective de travail n° 27 du 27 novembre 1975

<sup>114</sup> Art. 2 et 3 de la C.C.T. n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail

<sup>115</sup> Art. 4 C.C.T. n° 9

<sup>116</sup> Art. 5 à 7 C.C.T. n° 9

<sup>117</sup> Art. 8 C.C.T. n° 9

## V. Plaintes et sanctions

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité souhaite savoir qui est habilité à porter plainte pour non-respect par l'employeur du droit des salariés à l'information et à la consultation, et quelles instances peuvent être saisies de telles plaintes et compétent d'infliger des sanctions.*

Le respect des droits d'information et de consultation, qui sont en droit belge garantis par les lois du 20 septembre 1948 et du 4 août 1996, est surveillé de la façon suivante :

- tout travailleur ou toute organisation représentative des travailleurs peut introduire auprès des juridictions du travail une action en cas de non respect des obligations mises à charge de l'employeur par ces législations ou leurs arrêtés d'exécution<sup>118</sup>;
- le respect de ces législations et de leurs arrêtés d'exécution est surveillé par les fonctionnaires de l'inspection du travail<sup>119</sup>;
- ces législations sont assorties de sanctions pénales<sup>120</sup>. En cas de violation, une juridiction répressive (chambre correctionnelle d'un tribunal de première instance et, en appel, chambre correctionnelle d'une cour d'appel) peut être saisie, notamment par l'auditorat du travail ;
- ces législations sont assorties de sanctions administratives<sup>121</sup>.

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité relève que des amendes administratives peuvent être infligées aux employeurs dans certaines circonstances. Il demande que le prochain rapport précise quelles sont ces circonstances et quel est le montant de ces amendes.*

Voir en annexe la description de la procédure par laquelle l'amende administrative est infligée ainsi que les infractions les plus importantes pour lesquelles une amende administrative peut être infligée.

Outre les infractions les plus importantes citées dans l'annexe, parmi l'ensemble des infractions qui peuvent donner lieu à une amende administrative (ces infractions sont énumérées aux articles 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup> bis de la loi du 30 juin 1971) se trouvent également :

- l'employeur, le père, la mère ou le tuteur qui fait ou laisse travailler un enfant de moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>) ;
- l'employeur qui ne respecte pas les dispositions en matière de protection de la rémunération (art.1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup>) ;
- l'employeur qui ne respecte pas une disposition d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi (art.1<sup>er</sup>,14<sup>o</sup>).<sup>122</sup>

<sup>118</sup> Art. 24 de la loi du 20 septembre 1948 et art. 79 de la loi du 4 août 1996

<sup>119</sup> Art. 25 de la loi du 20 septembre 1948 et art. 80 de la loi du 4 août 1996

<sup>120</sup> Art. 32 à 36 de la loi du 20 septembre 1948 et art. 82 et s. de la loi du 4 août 1996

<sup>121</sup> En ce qui concerne le conseil d'entreprise, voy. art. 1<sup>er</sup>, 16<sup>o</sup> de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. En ce qui concerne le C.P.P.T., voy. art. 1<sup>er</sup> bis, 8<sup>o</sup> de la loi du 30 juin 1971

<sup>122</sup> *Remarque* : la déclaration DIMONA, visée dans les infractions citées dans l'annexe est la déclaration immédiate à l'embauche. Ne pas faire une telle déclaration révèle l'existence de travail au noir.

## 7. ARTICLE 22 – DROIT DE PRENDRE PART À LA DÉTERMINATION ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU MILIEU DU TRAVAIL

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer:*

- 1. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail;*
- 2. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise;*
- 3. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise;*
- 4. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.*

### **QUESTION DU COMITÉ**

*§1. Le Comité ... souhaite savoir si et comment l'employeur doit prendre en compte les propositions faites par les représentants des salariés pour les décisions qui ont trait aux conditions de travail, à l'organisation du travail et au milieu de travail. Il souhaite également connaître la portée et la tenue du règlement de travail qui, selon la loi du 20 septembre 1948, peut être élaboré et modifié par les conseils d'entreprise.*

### I. Rôle du conseil d'entreprise dans la fixation des conditions de travail

L'article 15, a) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie précise que le conseil d'entreprise a pour mission « de donner des avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ». Les mesures visées par cette disposition doivent revêtir un caractère collectif ; elles concernent, par exemple, les modifications de l'environnement matériel et humain notamment l'introduction de nouvelles technologies, les changements dans l'organisation de tout ou d'une partie de l'entreprise, les mesures prises en vue de l'organisation du travail à temps partiel, les changements dans les méthodes de fabrication et de travail...

La mission confiée au conseil d'entreprise en vertu cet article est de nature consultative. La consultation peut se manifester de différentes manières, l'essentiel étant qu'elle puisse donner lieu à des échanges de vues. Le pouvoir consultatif du conseil d'entreprise peut s'exprimer sous forme de questions, critiques, suggestions, objections, avis unanimes, avis divergents partiellement ou totalement. Il ne peut toutefois pas mettre en cause les responsabilités de gestion et le droit de décision du chef d'entreprise et doit être exercé préalablement à la prise de décision.

En matière d'organisation du travail et de fixation des conditions de travail, le rôle du conseil d'entreprise peut dépasser le stade consultatif et devenir actif ; tel est le cas dans les domaines suivants :

- élaboration et modification du règlement de travail<sup>123</sup>;
- gestion des oeuvres sociales instituées dans l'entreprise pour le bien-être du personnel<sup>124</sup>;
- détermination des critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs<sup>125</sup>;
- fixation des vacances annuelles du personnel et établissement d'un éventuel roulement du personnel<sup>126</sup>;
- planification des congés éducation<sup>127</sup>;
- détermination des règles d'organisation relatives à l'application du droit à l'interruption de carrière<sup>128</sup>;
- définition des règles d'organisation notamment dans le cadre du report éventuel du congé parental et le remplacement du travailleur qui bénéficie du congé parental<sup>129</sup>;
- fixation du jour de remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche<sup>130</sup>;
- détermination dans certaines conditions du bureau d'*outplacement*<sup>131</sup>.

## II. Portée et tenue du règlement de travail

La portée juridique (force obligatoire) du règlement de travail est déterminée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et par l'article 4, al. 2 et 3 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. En vertu de ces dispositions, l'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions que le règlement de travail contient. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les parties peuvent par écrit déroger individuellement au règlement de travail.

Le règlement doit contenir différentes mentions obligatoires, dans la mesure où elles sont pertinentes pour l'entreprise. Il s'agit<sup>132</sup>:

- des horaires de travail ;
- des modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération ;
- du mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
- de la durée des délais de préavis ;
- des motifs graves justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis, sous réserve du pouvoir d'appréciation souverain des juridictions sociales ;
- des droits et obligations du personnel de surveillance ;
- des sanctions disciplinaires (pénalités applicables, déroulement de la procédure, fixation des amendes, procédure de recours) ;
- de l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour prodiguer les premiers soins ;
- de l'endroit où se trouve la boîte de secours ;
- de la durée des vacances annuelles ;
- du nom des membres du conseil d'entreprise, du C.P.P.T. et de la délégation syndicale ;
- du nom des médecins à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser ;
- de l'adresse des bureaux de l'inspection du travail ;
- de la mention des C.C.T. ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise qui régissent les conditions de travail ;

<sup>123</sup> Art. 15, d) de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>124</sup> Art. 15, h) de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>125</sup> Art. 15, e) de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>126</sup> Art. 15, g) de la loi du 20 septembre 1948.

<sup>127</sup> Art. 113 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

<sup>128</sup> Art. 16 de la convention collective de travail n° 77 *bis* du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

<sup>129</sup> Art. 13 de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental

<sup>130</sup> Art. 8 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés

<sup>131</sup> Art. 6, §2 de la convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement

<sup>132</sup> Art. 6 à 10 de la loi du 8 avril 1965



En plus de ces mentions obligatoires, le règlement peut également contenir des mentions facultatives ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs<sup>133</sup>.

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*§2. Si le comité a des avis divergents (et non un avis unanime) sur la décision envisagée par l'employeur, ce dernier doit veiller à ce qu'une suite appropriée y soit donnée. Le Comité demande que le prochain rapport précise en quoi consiste la suite appropriée en l'espèce. (...)  
Le Comité demande si les salariés ou leurs représentants sont en droit de contester une décision de l'employeur tendant à ne pas se conformer à une recommandation du comité.*

L'article 19 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des Comités pour la prévention et la protection au travail dispose que l'employeur donne le plus rapidement possible une suite conforme aux avis unanimes du comité relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs et pour lesquels le dommage est imminent et il donne une suite appropriée dans le cas d'avis divergents. Le terme « approprié » laisse une marge d'appréciation à l'employeur. Cela lui permet de suivre l'avis qu'il estime le plus adéquat parmi les avis divergents.

Concernant la question de savoir si les salariés ou leurs représentants sont en droit de contester une décision de l'employeur tendant à ne pas se conformer à une recommandation du comité, il est à souligner qu'il existe toujours la possibilité de remettre le point sur lequel il existe une divergence à l'agenda d'une réunion suivante du comité PPT.

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*§3. Le Comité relève que la gestion des services et facilités sociaux mis en place au sein de l'entreprise – notamment pour les loisirs et les activités culturelles – incombe au conseil d'entreprise; il demande que le prochain rapport précise les modalités de la participation du conseil d'entreprise à l'organisation de ces services.*

Conformément à l'article 15, h), de la loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprise « ont pour mission (...) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs » .

Les œuvres sociales en question sont, par exemple, les fonds et caisses d'aide mutuelle, les fonds de pensions complémentaires, les caisses de réfectoire, les primes et prêts accordés par l'employeur en vue de l'acquisition d'une maison, les activités culturelles et sportives,...

La mission confiée aux conseils d'entreprise dans ce cadre est précisée par l'article 13 de la convention collective de travail N° 9, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein du Conseil national du travail, dont l'effet obligatoire est étendu par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 (voir annexe).

<sup>133</sup> Art. 10 de la loi du 8 avril 1965

Est également joint en annexe un extrait de la brochure « Guide pratique à l'intention des membres du conseil d'entreprise » (publié par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), relatif à la gestion des œuvres sociales par le conseil d'entreprise.

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*§4. Aux termes de l'article 82 de la loi du 4 août 1996, l'employeur est passible d'une amende s'il n'institue pas un comité pour la prévention et la protection au travail dans une entreprise répondant aux conditions correspondantes ou s'il entrave le fonctionnement – en ne fournissant pas sur les questions susmentionnées les informations nécessaires à l'exercice des missions dévolues audit comité.*

*Le CEDS demande quel est le montant de cette amende ; il souhaite par ailleurs savoir qui est habilité à porter plainte pour non-respect par l'employeur du droit des salariés de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, et quelles instances peuvent être saisies de telles plaintes.*

En vertu de l'article 82 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur qui ne respecte pas ses obligations vis-à-vis du comité PPT peut être condamné à une amende de 100 euros à multiplier par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise et par 5,5 sans pouvoir excéder 100 000 euros x 5,5.

Lorsqu'un conflit existe sur la pertinence d'une mesure de prévention prise par l'employeur, les travailleurs (et donc également les membres du comité PPT) peuvent faire appel à l'inspection du travail (la direction générale Contrôle du bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale). En outre, tout travailleur mais aussi les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des Tribunaux du travail une action tendant à trancher un différend relatif à la loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution.

## 8. ARTICLE 26 – DROIT À LA DIGNITÉ AU TRAVAIL

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:*

- 1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;*
- 2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.*

### **MISE À JOUR DES INFORMATIONS À SOUMETTRE**

L'arsenal législatif relatif au harcèlement sexuel au travail s'est modifié. La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination (...) et la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (...) qui abordaient également le harcèlement sexuel ont toutes deux été abrogées par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Cette loi du 10 mai 2007 renvoie à l'application exclusive de la loi du 4 août 1996 en cas de harcèlement lié au sexe ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail.

En ce qui concerne les dispositions de la loi du 4 août 1996 relatives au harcèlement au travail, celles-ci ont également fait l'objet de modifications suite à l'évaluation en 2004 de l'application de ces dispositions<sup>134</sup>.

Il ressortait de cette évaluation que la problématique du harcèlement et de la violence sur les lieux du travail était devenue moins tabou qu'auparavant mais qu'il subsistait quelques incertitudes dans la réglementation et que la prévention primaire n'était pas encore assez développée dans les entreprises (celles-ci se concentrant principalement sur la gestion des plaintes).

La loi du 4 août 1996 a été modifiée par :

- la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- la loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

L'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement a été abrogé et remplacé par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

<sup>134</sup> rapport - voir site [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) / thèmes : bien-être au travail-charge psychosociale / publications : rapport d'évaluation de la loi du 11 juin 2002

Les principales modifications sont les suivantes :

1. La prévention du harcèlement et de la violence au travail a été intégrée explicitement dans la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Désormais l'arrêté royal vise la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Il vise donc tous les phénomènes qui causent une telle charge : le stress, la charge mentale, les conflits, le harcèlement (...) et définit plus explicitement les obligations de l'employeur en matière de prévention.
2. La procédure interne mise en place par l'arrêté royal du 11 juillet 2002 pour les situations de violence et de harcèlement est cependant maintenue mais précisée (définition de la plainte motivée, entretien individuel obligatoire avant de déposer une plainte motivée, période de consultation des intervenants, contenu du rapport du conseiller en prévention, délai de remise de ce rapport).
3. La définition du harcèlement sexuel a été modifiée afin de se conformer à la définition de la Directive 2002/73/ CEE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail. Le harcèlement sexuel est désormais défini comme « *tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Il a été clarifié dans la définition du harcèlement moral au travail (article 32ter, 2°) que celui-ci pouvait être lié au sexe de la personne.
4. La position juridique de la personne de confiance a été renforcée (moyens pour exercer sa fonction, formation, autonomie, procédure d'écartement) vu l'importance de leur rôle dans la prévention.
5. La procédure interne est favorisée par rapport aux procédures judiciaires en permettant au juge de renvoyer le demandeur vers la procédure interne si le travailleur s'est directement adressé à lui sans passer par la procédure interne à l'entreprise. La procédure interne permet au travailleur de bénéficier de l'écoute et de l'examen approfondi de la situation par un conseiller en prévention spécialisé. Cet examen permet l'émergence de solutions tout à fait spécifiques et propres à la situation. Alors que la procédure judiciaire ne permet plus l'émergence d'une solution négociée et rigidifie les relations dans un rapport d'attaque et de défense.
6. Les limites de la protection contre le licenciement (article 32tredecies) sont clarifiées : élargissement des travailleurs protégés, clarification de la notion de témoins protégés, retrait de l'obligation de demander la réintégration, définition du point de départ de la protection, détermination des personnes ayant l'obligation d'informer l'employeur de la protection, clarification de l'interdiction de modifier unilatéralement le contrat de travail.
7. Une section a été ajoutée concernant l'information et l'accès aux documents durant la procédure interne. On y définit les documents que les différents intervenants peuvent transmettre et les destinataires de ces documents en fonction du moment de la procédure. Cette question posait beaucoup d'incertitudes et de questions en pratique. Dans ce cadre, le secret professionnel du conseiller en prévention spécialisé et de la personne de confiance est explicitement repris.
8. Le rôle de l'inspection du contrôle du bien-être au travail est clarifié.

9. Les procédures judiciaires sont clarifiées (en ce qui concerne l'action en cessation qu'on distingue désormais de l'action pour demander à l'employeur de prendre des mesures). L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes est désormais cité parmi les institutions pouvant agir au nom et pour le compte du travailleur.<sup>135</sup>
- La brochure «clé pour la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel» résume la législation (en reprenant les modifications légales).<sup>136</sup>
  - La jurisprudence des cours et tribunaux du travail est résumée dans un document consultable sur le même site.<sup>137</sup>
  - La Direction générale Humanisation du travail du même service public fédéral a mis en oeuvre divers études universitaires qui avait pour objectif d'apporter des outils concrets aux personnes amenées à intervenir dans les situations et à soutenir la politique de prévention de l'employeur.<sup>138</sup>

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité souhaite savoir si l'employeur pourrait être tenu pour responsable d'actes de harcèlement sexuel au travail:*

- *d'un travailleur vis-à-vis d'un tiers (sous contractant-indépendant);*
- *d'un tiers (client-fournisseur) vis-à-vis d'un travailleur.*

1. Dans le premier cas, ce sont les règles générales de responsabilité de l'employeur qui s'appliquent. Il est civilement responsable des fautes commises par un travailleur lors de l'exécution de son travail (article 1384, al.3 du code civil) sous réserve de l'action récursoire dont l'employeur dispose vis-à-vis de son subordonné. Bien sûr le travailleur reste pénalement responsable des infractions commises dans l'exercice de ses fonctions.
2. Dans le deuxième cas, l'employeur pourra voir sa responsabilité engagée si, en tant que responsable de la politique de prévention, il n'a pas pris les mesures appropriées pour mettre fin aux faits dès lors qu'il a été informé des faits par le travailleur. En effet, l'employeur est responsable du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail même vis-à-vis des tiers. Le pouvoir d'action de l'employeur par rapport à un tiers vis-à-vis duquel il n'a pas d'autorité peut se manifester par exemple par une mise en demeure vis-à-vis du tiers, par la rupture du contrat, par l'interdiction pour le tiers d'avoir accès au lieu de travail. Il appartient au juge d'analyser si il a pris toutes les mesures qu'un employeur prudent et diligent aurait pris dans de telles circonstances. La tendance de la jurisprudence est d'analyser si l'employeur a pris toutes les mesures qui étaient en son pouvoir même si ces mesures n'ont pas mis fin aux faits.

<sup>135</sup> Vous trouverez de plus amples explications sur ces modifications en consultant l'exposé des motifs de ces diverses lois sur le site [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) - thèmes bien-être au travail-charge psychosociale / protection contre la violence et le harcèlement/cadre légal.

<sup>136</sup> Elle est consultable sur le site [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) - thème bien-être au travail – rubriques : publications.

<sup>137</sup> Thèmes bien-être au travail-charge psychosociale / protection contre la violence et le harcèlement/jurisprudence

<sup>138</sup> Ces différents outils sont consultables sur le site [www.respectautravail.be](http://www.respectautravail.be) - menu : boîte à outils

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le CEDS demande plus d'informations sur la charge de la preuve au regard du droit en vigueur.*

Au niveau civil, le demandeur en justice doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement. Il incombera alors au défendeur d'établir qu'il n'y a pas eu harcèlement. Il s'agit donc d'un partage de la charge de la preuve (article 32 *undecies* de la loi sur le bien-être).

Il ressort de la jurisprudence que :

- le demandeur doit établir des faits : les rumeurs, simples allégations ou impressions qui ne sont pas objectivables ni de nature à être prouvées ne suffisent pas ;
- ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables. A défaut de précision, le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire et le tribunal peut refuser l'audition de témoins ;
- le demandeur doit apporter au moins un commencement de preuve de ces faits, il ne peut se contenter de citer ou d'évoquer les faits, il doit rendre ces faits plausibles.

Les tribunaux vont se baser sur les témoignages d'autres travailleurs, sur les rapports des intervenants internes (dont celui du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux) et sur les certificats médicaux.

Dans le cadre de la protection contre le licenciement (article 32 *tredecies*), la loi prévoit un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que le motif du licenciement est étranger à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Au niveau pénal, vu le principe de la présomption d'innocence, il revient à la partie poursuivante, à savoir le Ministère public, d'apporter la preuve des faits reprochés.

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité rappelle que le montant de l'indemnisation doit être suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et moral et dissuasif pour l'employeur. En l'absence de précisions dans le rapport, il souhaite connaître l'importance des dommages-intérêts qui peuvent être accordés de façon à pouvoir déterminer s'ils sont suffisamment réparateurs pour la victime et dissuasifs pour l'employeur.*

Depuis juin 2007, les greffes des tribunaux correctionnels doivent transmettre au service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale copie des jugements portant sur des infractions constatées à l'occasion de faits de harcèlement sexuel au travail.

Depuis cette date, nous avons reçu deux jugements à ce sujet qui condamnent :

- l'employeur sur base des articles 32 *ter* et *quater* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs à une peine d'emprisonnement de 3 mois avec sursis pendant 3 ans et à une amende de 825 EUR avec sursis pendant 3 ans pour la moitié<sup>139</sup>;

<sup>139</sup> T.Corrrectionnel Bruges, 21.05.2008-n°1138

- l'employeur sur base de l'article 32<sup>ter</sup> de la dite loi du 4 août 1996 et sur base de l'article 373 du code pénal (attentat à la pudeur avec violence ou menace) à 18 mois d'emprisonnement avec sursis pour la moitié de la peine pendant 5 ans, à l'interdiction des droits civils et politiques et à 5.000 EUR de dommages et intérêts<sup>140</sup>.

#### **QUESTION DU COMITÉ**

*Le Comité souhaite connaître l'importance des dommages et intérêts accordés pour savoir si ils sont suffisamment réparateurs pour la victime et dissuasifs pour l'employeur.*

Depuis juillet 2002, les greffes des tribunaux du travail doivent transmettre au service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale copie des jugements portant sur l'application des dispositions de la loi du 4 août 1996 portant sur la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Depuis cette date, nous avons reçu deux jugements des faits de harcèlement sexuel :

- un condamne l'employeur au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 5.595,60 EUR<sup>141</sup> ;
- dans l'autre, la travailleuse ne demande pas de dommages et intérêts. Le tribunal enjoint aux auteurs de cesser les faits (action en cessation) et impose à l'employeur de prendre des mesures (effectuer une analyse des risques et prendre des mesures de prévention, assurer une formation aux travailleurs, faire en sorte que la victime et les auteurs ne soient plus en contact) (Tribunal du travail de Tournai, 28.01.2009, Rép 09/443).

---

<sup>140</sup> T.Corrrectionnel Verviers, 19.06.2009, n°716

<sup>141</sup> Tribunal du travail de Tournai, 11.08.2008, RG 28.6111.

## 9. ARTICLE 29 – DROIT À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION DANS LES PROCÉDURES DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS

*Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.*

### **QUESTION DU COMITÉ**

*Selon les informations dont dispose le CEDS, **certaines catégories de salariés sont exclues** du champ d'application de la réglementation en matière de licenciement collectif – activités portuaires, chantiers navals, bâtiment et pêche maritime.*

*Le Comité souhaite savoir de quelle réglementation relèvent, le cas échéant, ces travailleurs.*

En plus des dispositions citées par le Comité dans ses conclusions, les licenciements collectifs sont en droit belge régis par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs. Cette C.C.T. conclue au sein du Conseil national du Travail transpose la directive 75/129 de l'Union européenne du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, remplacée par la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

L'article 5 de la C.C.T. n° 24 précise qu'elle ne s'applique pas aux entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si les licenciements collectifs de ces travailleurs sont effectués avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats, et aux entreprises qui occupent des pêcheurs de mer ou des marins de la marine marchande. Ces exclusions respectent la directive précitée, le législateur européen lui-même écartant ces entreprises du bénéfice de la directive<sup>142</sup>.

L'article 5*bis* de la C.C.T. n° 24 précise qu'elle est d'application aux entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ainsi qu'aux entreprises de la construction, en ce qui concerne leurs ouvriers, pour autant qu'il n'existe pas de conventions collectives de travail conclues dans les commissions paritaires concernées et prévoyant des garanties équivalentes. Les partenaires sociaux siégeant au sein commissions paritaires concernées n'ont conclu aucune C.C.T. en ce qui concerne les licenciements collectifs, si bien que les travailleurs de ces secteurs peuvent se prévaloir des dispositions de la C.C.T. n° 24.

<sup>142</sup> Voy. art. 1.2., a) et c) de la directive 98/59/CE.



### **QUESTION DU COMITÉ**

*Les salariés concernés peuvent également contester, à titre individuel, la légalité des licenciements en invoquant le non-respect des procédures d'information et de consultation. Le Comité demande des informations complémentaires sur la procédure à suivre et sur les **sanctions** qu'encourent les employeurs qui ne s'y sont pas conformés.*

L'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif est tenu de se conformer aux obligations d'information et de consultation prévues par l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 et par l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. Le chapitre VII de cette législation complète les dispositions conventionnelles afin d'améliorer leur efficacité, particulièrement en termes de sanctions en cas de non respect.

L'article 67 de la loi du 13 février 1998 permet au travailleur licencié de contester le respect des procédures d'information et de consultation en cas de violation par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article 66. Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation si les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs qui devaient être informés et consultés, n'ont pas notifié d'objections à l'employeur à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues à l'article 66 dans un délai de 30 jours à compter de la date de l'affichage de la copie de la notification de l'intention de licenciement collectif au directeur du service subrégional pour l'emploi. Le travailleur licencié qui souhaite contester le respect des procédures d'information et de consultation doit le faire savoir à l'employeur dans un délai de 30 jours à partir de la date de son licenciement ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif.

Amenée à se prononcer sur la conformité de l'article 67 de la loi du 13 février 1998 à la directive 98/59/CE, la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit dans son arrêt du 16 juillet 2009 que :

- l'article 6 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lu en combinaison avec l'article 2 de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui instaure des procédures visant à permettre tant aux représentants des travailleurs qu'à ces derniers pris individuellement de faire contrôler le respect des obligations prévues par cette directive, mais qui limite le droit d'action individuel des travailleurs en ce qui concerne les griefs pouvant être invoqués et le conditionne par l'exigence que des objections aient été préalablement formulées vis-à-vis de l'employeur par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée (Point 45 de l'arrêt) ;
- la circonstance qu'une réglementation nationale, qui institue des procédures permettant aux représentants des travailleurs de faire contrôler le respect par l'employeur de l'ensemble des obligations d'information et de consultation énoncées par la directive 98/59, assortit de limites et de conditions le droit d'action individuelle qu'elle reconnaît par ailleurs à chaque travailleur concerné par un licenciement collectif n'est pas de nature à méconnaître le principe de protection juridictionnelle effective (Point 52 de l'arrêt).<sup>143</sup>

<sup>143</sup> Aff. C-12/08, Mono Car Styling S.A., en liquidation, c. Dervis Odemis E.A., <http://eur-lex.europa.eu>

Constatant que le droit d'information et de consultation prévu par la directive 98/59, en particulier à l'article 2 de celle-ci, est conçu au bénéfice des travailleurs en tant que collectivité et possède donc une nature collective, la Cour de justice des Communautés européennes avalise la réglementation belge.

En cas de contestation, par des travailleurs licenciés agissant individuellement, en ce qui concerne le respect de la procédure d'information et de consultation, et pour autant que cette contestation soit fondée :

- l'article 68 de la loi du 13 février 1998 prévoit, si le travailleur a été congédié avec un délai de préavis, la suspension dudit délai. Cette suspension prend fin 60 jours après la nouvelle notification de l'intention de licenciement collectif au directeur du service subrégional pour l'emploi. Pendant la période de suspension du délai de préavis, le travailleur a droit, à partir de la date à laquelle ce délai serait venu à expiration sans la suspension, de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité ;
- l'article 69 de la loi du 13 février 1998 prévoit, si le travailleur a été congédié sans respect d'un délai de préavis, la réintégration du travailleur. La réintégration doit s'opérer dans un délai de 30 jours suivant le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable après l'envoi de la lettre recommandée dans laquelle il notifie à l'employeur le fait que les procédures d'information et de consultation n'ont pas été respectées. L'employeur doit également payer la perte de salaire à partir du jour de la rupture du contrat de travail. Si l'employeur ne procède pas à la réintégration dans le délai fixé, il doit payer au travailleur, sans préjudice des indemnités dues en cas de licenciement, sa rémunération en cours pendant une période qui débute le jour de la rupture du contrat de travail et prend fin 60 jours après la nouvelle notification de l'intention de licenciement collectif au directeur du service subrégional pour l'emploi. Si le contrat de travail est à durée limitée, cette période prend fin au plus tard à la date d'échéance du contrat.

Le travailleur préjudicié peut également saisir les juridictions sociales d'une demande d'indemnisation en raison du préjudice matériel subi en raison du non respect des procédures d'information et de consultation.

## 10. INVENTAIRE DES ANNEXES

### Article 5

- 4 décembre 2009. - Modification de la loi du mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de certaines dispositions du Code pénal (projet de loi)
- Arrêt n° 64/2009 du 2 avril 2009 de la Cour Constitutionnelle
- 23 juin 2008. – Circulaire n° 582 – Statut Synical – Membres du personnel engagés sous contrat de travail et désignés par les organisations syndicales représentatives – Procédures particulières – Protection en matière de licenciement
- 20 décembre 2007. – Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 29 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités
- 10 mai 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

### Article 6

- 7 juin 2009.- Arrêté royal déterminant les réglementations de base au sens de l'article 3 de la loi de 25 avril 2007 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, les référendaires près la Cour de cassation, et les référendaires et juristes de parquet près les cours et tribunaux
- 8 mars 2009.- Arrêté royal portant exécution de la loi du 25 avril 2007 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, les référendaires près la Cour de cassation, et les référendaires et juristes de parquet près les cours et tribunaux (publiée au Moniteur belge du 19 mars 2009)
- 8 mars 2009.- Arrêté royal déterminant les réglementations de base au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 17 mars 2004 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat
- 25 avril 2007.- Loi organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, les référendaires près la Cour de cassation, et les référendaires et juristes de parquet près les cours et tribunaux (publiée au Moniteur belge du 11 juin 2007)
- 3 décembre 2006.- Arrêté royal portant exécution de la loi du 11 juillet 1978 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire (publié au Moniteur belge du 15 décembre 2006)
- 2 octobre 2006.- L'arrêté royal portant exécution de la loi du 17 mars 2004 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat
- 17 mars 2004.- Loi organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat
- 21 mars 1991. - Loi portant réforme de certaines entreprises publiques économiques
- 11 juillet 1978. - Loi organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire (publiée au Moniteur belge du 18 août 1978)

### Article 6§4

- Arrêt n° 8978 du 28 janvier 1991 de la Cour de cassation
- Arrêt du 1 janvier 1989 de la Cour du travail de Bruxelles

### Article 21

- Informations liées aux amendes administratives

## Article 22

- Guide pratique à l'intention des membres du conseil d'entreprise. Janvier 2008. SPF Emploi, travail et concertation sociale, Direction générale Humanisation au travail.
- Convention collective de travail du 9 mars 1972.