

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



18 octobre 2024

**Pièce n° 3**

**Confédération européenne des syndicats (CES), Centrale Générale des  
Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), Confédération des Syndicats  
chrétiens de Belgique (CSC) et Fédération Générale du Travail de Belgique  
(FGTB) c. Belgique**  
Réclamation n° 237/2024

## **MÉMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDÉ**

**Enregistré au Secrétariat le 18 octobre 2024**

## MEMOIRE DU GOUVERNEMENT BELGE SUR LE BIEN-FONDE

Confédération européenne des syndicats (CES), Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC) et Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) c. Belgique

Réclamation collective N° 237/2024

### I. Introduction

Par un courrier du 9 février 2024, le Comité européen des droits sociaux (ci-après le « CEDS ») à communiqué au Gouvernement belge la réclamation présentée le 6 février 2024 par la Confédération européenne des syndicats (ci-après la « CES »), la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (ci-après la « CGSLB »), la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (ci-après la « CSC ») et la Fédération Générale du Travail de Belgique (ci-après la « FGTB »), tendant à ce que le Comité déclare que la situation de la Belgique constitue une violation de l'article 6.2 de la Charte sociale européenne révisée (ci-après la « Charte »).

Par un courrier du 19 août 2024, le CEDS à communiqué au Gouvernement belge que, le 1<sup>er</sup> juillet 2024, le CEDS a déclaré la réclamation recevable et qu'il a fixé au 18 octobre 2024 l'échéance du délai dans lequel le Gouvernement belge doit soumettre un mémoire sur le bien-fondé de cette réclamation.

Le Gouvernement belge a l'honneur de présenter au CEDS les observations suivantes sur le bien-fondé de cette réclamation.

### II. Exposé des griefs

Cette réclamation collective porte sur la violation alléguée par le Royaume de Belgique de l'article 6.2, de la Charte (en liaison avec l'article G) en ce qui concerne le droit à la négociation collective. En particulier, il est allégué que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après la "loi du 26 juillet 1996"), telle que modifiée ultérieurement, notamment en 2017, prévoit

- l'ingérence préalable dans les négociations collectives ;
- la fixation unilatérale par les autorités des paramètres pour déterminer l'augmentation maximale des salaires ;
- l'entrave à l'autonomie des parties ;
- l'application générale et l'application illimitée et récurrente dans le temps de la restriction des augmentations salariales ;

Et que ceci limiterait fortement la possibilité/l'autonomie des partenaires sociaux de négocier collectivement des augmentations de salaires en Belgique.

Le Gouvernement belge démontrera dans cette réponse que la loi du 26 juillet 1996 ne porte pas atteinte au droit de négociation collective et à l'autonomie des partenaires sociaux et que, par conséquent, l'article 6.2 de la Charte sociale européenne n'a pas été violé.

### III. Cadre juridique interne pertinente

#### A. Loi du 26 juillet 1996

##### 1. Calcul et fixation de la marge salariale

La loi du 26 juillet 1996 a remplacé les chapitres de la loi du 6 janvier 1989 concernant les critères d'évaluation de la compétitivité et la procédure ordinaire d'évaluation de la compétitivité. Cette dernière loi était en vigueur du 10 février 1989 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1997. En 2017, le législateur a apporté des modifications, entre autres quant aux modalités et calculs tels qu'instaurés par la loi du 26 juillet 1996.

La procédure mise en place par la loi du 26 juillet 1996 trouve à s'appliquer tous les deux ans. Dans le cadre de cette loi, il faut faire une distinction entre le calcul de la marge maximale disponible et la fixation de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

La norme salariale est imposée à tous les employeurs et travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires – le secteur privé – ainsi que les entreprises publiques, visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

### 1.1 Calcul de la marge maximale

La procédure du *calcul* de la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial est décrite dans l'article 5 de la loi du 26 juillet 1996.

Tous les deux ans, avant le début des négociations sur l'accord interprofessionnel, le secrétariat du Conseil Central de l'Economie (ci-après le « CCE ») rédige un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution des coûts salariaux en termes nominaux, sur la base de l'évolution attendue dans les pays de référence, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

La loi du 19 mars 2017 a apporté des précisions quant aux modalités et calculs à effectuer par le CCE. A compter de l'année 2017, l'on déduit de la marge disponible un terme de correction et une marge de sécurité. Le secrétariat du CCE ne peut plus depuis 2017, lors du calcul du handicap des coûts salariaux, tenir compte de certaines diminutions des cotisations patronales sociales et de sécurité sociale. De plus, depuis 2017, on déduit de la marge disponible un terme de correction et une marge de sécurité.

C'est aussi depuis 2017 que le calcul est la seule responsabilité du secrétariat du CCE. Depuis sa modification, l'article 5 prévoit que : « *Tous les deux ans, dans les années paires, le rédige un rapport avant le 15 décembre. La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Economie et concerne les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux.* » La date du 15 décembre n'est pas toujours respectée dans la pratique, surtout en période d'incertitude économique.

### 1.2 Fixation de la marge maximale

La procédure de la *fixation* de la marge maximale pour l'évolution du tout salarial est décrite dans les articles 6 et 7 de la loi du 26 juillet 1996.

Sur base de ce rapport du CCE, les interlocuteurs sociaux du Groupe de 10<sup>1</sup>, fixent dans le cadre d'un accord interprofessionnel, une norme salariale qui fixe la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Les partenaires sociaux disposent, après la publication de ce rapport, d'un délai jusqu'à la mi – janvier (de la première année « impaire » du cycle biennal de négociations) pour arriver à un accord sur la marge maximale disponible.

---

<sup>1</sup> Le Groupe des 10 un organe informel composé de 5 représentants des organisations patronales ainsi que de 5 représentants des syndicats au sein duquel l'accord interprofessionnel est négocié, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/niveau-interprofessionnel/accord-interprofessionnel-aip>.

Les partenaires sociaux sont à l'initiative de la négociation sur base du rapport du CCE. Le Gouvernement fédéral n'intervient qu'en cas de l'échec de la négociation et de la médiation proposée par ce dernier.

Le rôle prépondérant des partenaires sociaux est confirmé dans la préparation parlementaire de la loi du 26 juillet 1996 :

*« En effet la fixation des mesures pour l'emploi et de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial se fait en première instance par des organes autres que le Gouvernement. Une procédure circonstanciée et préalable de concertation est prévue. Le Roi n'est habilité à intervenir qu'en cas d'échec de cette concertation. Pour déterminer la marge maximale de l'évolution du coût salarial, Il est tenu de respecter à cette fin l'évolution minimale déterminée par la loi. »<sup>2</sup>*

Depuis la loi du 19 mars 2017, l'accord doit être concrétisé par une convention collective de travail (ci-après une « CCT ») conclue au sein du Conseil national du travail (ci-après le « CNT »)., Ainsi, la norme salariale est imposée à tous les employeurs et travailleurs du secteur privé et les entreprises publiques mentionnées à l'article 7bis de la loi du 26 juillet 1996.

La loi du 19 mars 2017 a également interdit aux partenaires sociaux de déroger à la marge maximale fixée par le CCE. Si la marge maximale convenue entre les partenaires sociaux ne respecte pas la marge maximale du rapport technique, la marge est fixée par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

A défaut de consensus entre les partenaires sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique du CCE sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, le gouvernement convoque les partenaires sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le rapport technique.

En cas d'accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux, la marge maximale d'évolution du coût salarial est arrêtée dans une CCT conclue au sein du CNT rendue obligatoire par arrêté royal. La durée de validité de cette CCT est limitée à deux ans.

L'article 7 dispose qu'à défaut d'un accord dans le mois suivant la convocation des partenaires sociaux à la concertation, le Roi peut déterminer la limite maximale pour l'évolution du coût salarial. Cette marge est fixée par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et doit respecter la norme calculée par le CCE. La durée de validité de cet arrêté royal est également limitée à deux ans.

Une fois la marge maximale fixée, les augmentations salariales effectives peuvent être négociées dans cette limite au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, compte tenu des possibilités économiques du secteur (article 8).

### 1.3 Normes salariales effectives depuis 1996<sup>3</sup>

Au cours de la période 1997-1998, la norme salariale a été fixée par arrêté royal. Dans les années qui ont suivi jusqu'en 2010, les partenaires sociaux sont parvenus à se mettre d'accord sur une norme salariale indicative sans que le Gouvernement ne doive intervenir. Pour la période de négociations 2017-2018, la norme salariale a été fixée par les partenaires sociaux dans une CCT conclue au sein du CNT le 21 mars 2017 et portant le numéro 119.

---

<sup>2</sup> Exposé des motifs du projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Doc. Parl. 1995-1996, n° 609/1, p. 6, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/49/0609/49K0609001.pdf>.

<sup>3</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, « Norme salariale », <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/norme-salariale>.

Au cours des périodes 2011-2012, 2013-2014, 2019-2020, 2021-2022 et 2023-2024, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre et la norme salariale a été fixée, de manière impérative, par un arrêté royal. Pour la période 2015-2016, la norme salariale a été fixée, exceptionnellement par la loi du 28 avril 2015. Cette loi et les arrêtés royaux ont été pris de plus en plus tard afin de permettre aux partenaires sociaux de trouver un accord<sup>4</sup>.

Période	Norme salariale	Caractéristiques
1997-1998	6,10%	
1999-2000	5,90%	
2001-2002	6,4-7%	6,4%, en fonction du secteur, augmenté de 0,2% selon les accords sociaux et de 0,4% selon les prestations économiques.
2003-2004	5,40%	
2005-2006	4,50%	
2007-2008	5,00%	
2009-2010	250 euro	Enveloppe nette dont 125 euros pouvant être accordés en 2009; les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
2011-2012	0,30%	Dont 0,0% pouvant être accordé en 2011; les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
2013-2014	0,00%	Les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
2015-2016	0,5% + 0,3%	Dont 0,0% pouvant être accordé en 2015; 0,5% de la masse salariale brute tous les coûts inclus; 0,3% de la masse salariale nette sans coûts supplémentaires en 2016 ; l'indexation et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

<sup>4</sup> Arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ; Arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ; Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ; Arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ; Arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

2017-2018	1,1%	L'indexation et les augmentations barémiques sont toujours garanties.
2019-2020	1,1%	L'indexation et les augmentations barémiques sont toujours garanties.
2021-2022	0,4%	L'indexation et les augmentations barémiques sont toujours garanties.
2023-2024	0%	L'indexation et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

## 2. Augmentations de salaires autorisées

La loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, ne rend pas impossible toute augmentation de salaire.

### 2.1 Composantes salariales en dehors de la norme

L'article 10 de la loi précise quels éléments ne sont pas pris en compte pour le calcul ou le respect du coût salarial au niveau du secteur ou de l'entreprise.

- Les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi.
- Les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein.
- Les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.
- Les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.
- Les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.
- La prime pouvoir d'achat unique visée dans l'article 19quinquies, § 5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Depuis 1er juillet 2021, la liste des avantages salariaux exclus a été élargie, compte tenu de la crise COVID-19 et en vue de préserver le pouvoir d'achat. Ainsi, les éléments suivants ne sont pas pris en compte pour le calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial :

- La prime corona visée à l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et émis au plus tard le 31 décembre 2021 ;
- Le droit à l'absence rémunérée au travail visé à l'article 3 de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 ;
- Toutes autres mesures exceptionnelles et temporaires contenant un élément d'augmentation du coût salarial, prises lors de la crise de la COVID-19 et ce avant le 12 avril 2021.

De même, pendant la crise énergétique, l'arrêté royal du 23 avril 2023 a permis aux partenaires sociaux de négocier une prime pouvoir d'achat au niveau du secteur ou de l'entreprise en dehors de la norme salariale. Cette prime de 500 ou 750 euros par travailleur peut être accordé du 1er juin 2023 au 31 décembre 2023 dans les entreprises qui ont respectivement obtenu un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022.

Les augmentations de coûts salariaux qui découlent de dispositions légales contraignantes, comme les augmentations de cotisations pour les groupes à risque et les efforts de formation sont également exclus pour le calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Les plans bonus collectifs dans le cadre de la CCT n° 90 du Conseil national du travail sont également autorisés et ne doivent pas être comptabilisés dans la marge salariale au niveau du secteur ou de l'entreprise.

## **2.2 Indexations et augmentations barémiques garanties**

Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours autorisées par la loi de 1996 qui ne remet pas en cause les systèmes d'indexation existants au niveau du secteur et de l'entreprise, ni les augmentations salariales résultant des barèmes existants. Toutefois, elles sont prises en considération dans la détermination de la norme salariale pour la période de négociation suivante (comme aussi les exceptions mentionnées dans l'article 10 pour le calcul du handicap historique).

Grace à l'indexation et les augmentations barémiques, les salaires augmenteront même si la norme salariale est de 0 %, et ce en fonction des prix à la consommation et/ou de l'ancienneté/promotion du travailleur.

Il est à noter que presque l'ensemble des secteurs disposent des règles d'indexation qui peuvent être librement négociées entre les organisations représentatives des travailleurs et organisations représentatives des employeurs.

A titre d'exemple, les travailleurs de la Commission Paritaire 200 (CP auxiliaire pour employés reprenant plus de 500.000 travailleurs au deuxième trimestre 2023) ont été augmenté de 11.08% le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de 1,48% le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (pour plus d'information : <https://www.salairesminimums.be/index.html>).

A cet égard, la Belgique est, contrairement aux Etats de référence (France, Allemagne et Pays-Bas), le seul Etat qui dispose des mécanismes d'indexation automatique conventionnellement garanties des salaires.

## **3. Respect de la norme salariale et sanctions**

La norme salariale fixée ne peut être dépassée par des CCT conclues au niveau intersectoriel, sectoriel, de l'entreprise ou individuel.

### **3.1 Les CCT sectorielles**

Les CCT sectorielles sont soumises au contrôle de légalité marginal, à l'occasion duquel il est vérifié si la CCT ne contient pas d'illégalités manifestes. Cela a pour conséquence que les CCT qui contiennent des dispositions à cause desquelles la norme salariale pourrait être dépassée, ne peuvent pas être présentées au Roi pour l'extension de la force obligatoire.

Les CCT sectorielles contenant des dispositions contraires à la norme salariale ne peuvent être appliquées par les tribunaux. Les tribunaux sont tenus d'écarter les dispositions contraires à la loi en vertu de l'article 156 de la Constitution et l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions

collectives de travail et les commissions paritaires. Cette non-application porte sur toutes les CCT sectorielles, qu'elles soient rendues obligatoires ou non.

### 3.2 Les employeurs

Un employeur qui ne respecte pas la norme salariale peut se voir infliger une amende de 250 à 5.000 euros. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés avec un maximum de 100 travailleurs.

La modification de la loi de 2017 a renforcé les sanctions et rendu les règles de procédure du Code de Droit pénal social applicables à la violation et la sanction de la norme salariale. Les fonctionnaires chargés du contrôle peuvent se baser sur les données de l'Office National de Sécurité Sociale et des données des comptes annuels de la Banque Nationale, notamment la rubrique 62, pour identifier les entreprises qui se trouvent en infraction de la loi.

### B. Jurisprudence interne pertinente

Antérieure à sa modification en 2017, le Conseil d'État et la Cour constitutionnelle ont été appelés à se prononcer sur la loi du 26 juillet 1996 et ont reconnu sa conformité à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.

#### 1. Conseil d'Etat

En 2013-2014, une centrale de la FGTB a demandé au Conseil d'État d'annuler le AR fixant une norme salariale de 0 %. Dans l'arrêt n° [230.207](#) du 13 février 2015, la demande a été rejetée. Selon le Conseil, qui a analysé la loi de 1996 à la lumière de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après la CEDH), bien que la norme salariale constitue une ingérence dans les négociations collectives, cette ingérence est proportionnée.

Dans son arrêt, le Conseil d'État s'est appuyé sur le raisonnement suivant (p. 16) :

*« Considérant que cette restriction n'est pas disproportionnée au but légitime poursuivi; qu'en effet, la loi ne prévoit l'intervention du Gouvernement que dans des conditions précises et subsidiairement à la conclusion d'un accord interprofessionnel ou d'un accord après médiation avec les interlocuteurs sociaux; qu'elle vise une durée de deux ans et excepte de l'application de la marge maximale certains éléments, visés aux articles 8, § 3 et 10; que, comme l'indique la partie adverse, des augmentations salariales peuvent encore être négociées même collectivement lorsqu'elles sont possibles sans augmentation du coût salarial moyen dans l'entreprise, et les régimes collectifs existants peuvent être renégociés et réorganisés dans cette même limite; que la partie adverse a en outre fait connaître, par la note du directeur général du 13 mai 2013, quels éléments elle considérait comme exclus du calcul de l'évolution des coûts salariaux, notamment les augmentations des salaires minima fixés dans les C.C.T. n°s 43 et 50, les dispositions de conventions collectives visant à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, la suppression des barèmes dégressifs pour les jeunes et les mesures de réduction des différences entre ouvriers et employés; que l'acte attaqué n'exclut donc que partiellement et temporairement la négociation collective des salaires et qu'il ne porte aucune atteinte à la négociation collective dans toutes les matières non salariales; qu'il n'appartient pas au Conseil d'État de se prononcer sur le bien-fondé de la mesure adoptée au regard des besoins de la compétitivité de l'économie belge; que la partie adverse a usé de la marge d'appréciation qui lui revient à cet égard; qu'au regard des exceptions prévues à l'article 11.2 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le choix de sauvegarder la compétitivité de l'économie belge s'inscrit dans le contexte d'une protection des droits et libertés d'autrui, notamment le droit au travail et le droit à un niveau de vie décent; »*

Le Conseil s'est référé à l'action subsidiaire du gouvernement, au caractère temporaire de la mesure et à la possibilité de négocier encore certains éléments salariaux et d'autres questions. Sur cette base, le Conseil d'État a jugé que l'ingérence était justifiée pour la protection des droits d'autrui, notamment le droit du travail et le droit à une vie conforme à la dignité humaine.

## 2. Cour constitutionnelle

En 2015-16, antérieurement aux modifications de 2017, la FGTB a introduit un recours en annulation contre la loi du 28 avril 2015 fixant la marge maximale d'évolution des coûts salariaux pour les années 2015 et 2016. Ce recours a été rejeté par la Cour constitutionnelle dans l'arrêt n° [152/2016](#) du 1er décembre 2016.

La Cour constitutionnelle, qui a examiné l'article 27 de la Constitution en combinaison avec l'article 11 de la CEDH, a également eu recours aux conclusions du Comité de la liberté syndicale pour évaluer la proportionnalité :

*« B.11.1. La limitation du droit de négociation collective doit également être proportionnée à l'objectif visé. Si, dans le cadre de leur politique de stabilisation, les pouvoirs publics considèrent que le taux des salaires ne peut être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction doit être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne doit pas excéder une période raisonnable et elle doit être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs (voir La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, cinquième édition (révisée), 2006, § 1024). En tout état de cause, une telle limitation à la négociation collective doit être précédée de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de rechercher l'accord des partenaires sociaux (ibid., § 999) et il doit être garanti que des négociations collectives sur des questions n'ayant pas d'implications monétaires puisse se dérouler (ibid., § 1027). »*

Selon la Cour, le principe selon lequel les partenaires sociaux déterminent la norme salariale n'est pas menacé, étant donné que le gouvernement n'a agi qu'à titre subsidiaire pour transposer dans la loi un accord au sein du Groupe des 10 signé par huit des dix organisations :

*« B.11.2. Comme il est dit en B.2.1, la loi attaquée ne porte pas atteinte à l'essence du mécanisme préventif de modération salariale, tel qu'il est formulé dans la loi du 26 juillet 1996. Cette procédure part du principe fondamental que le soin de négocier l'évolution du coût salarial est laissé aux partenaires sociaux. Ainsi qu'il a été mentionné en B.2, le gouvernement ne peut imposer lui-même des mesures qu'après qu'il a été constaté qu'aucun accord n'avait pu être trouvé entre les partenaires sociaux et qu'après que sa proposition de médiation a été rejetée. Il est donc conféré à l'autorité publique un rôle subsidiaire, dans le cas où la concertation sociale n'aboutit pas à un accord. »*

*« B.11.4. En intervenant après que les possibilités de négociation collective offertes par la loi du 26 juillet 1996 ont été épuisées et en reprenant le projet d'accord du « Groupe des Dix » tel qu'il a été approuvé par huit des dix interlocuteurs sociaux, le législateur a laissé toutes ses chances à la négociation collective. L'autorité publique a donc joué un rôle subsidiaire dans la conclusion d'accords sur l'évolution salariale et n'est intervenue que lorsqu'il s'est avéré impossible de dégager un accord unanime entre les partenaires sociaux. »*

La Cour a également estimé que la norme salariale était limitée dans le temps, puisque le blocage des salaires n'était prévu que pour un an et qu'une augmentation salariale limitée était possible pour la deuxième année. En outre, il restait une marge de négociation sur d'autres questions :

« B.11.5. La loi attaquée prévoit une modération salariale pour les années 2015 et 2016 ; son effet est dès lors limité dans le temps. Contrairement à ce que prévoit la procédure contenue dans la loi du 26 juillet 1996, la norme salariale n'a pas été fixée pour une période de deux ans, mais le législateur a choisi de fixer des normes salariales distinctes pour les années 2015 et 2016. Alors qu'un gel des salaires est appliqué pour l'année 2015, des négociations salariales limitées sont possibles pour l'année 2016. Cette limitation de la libre évolution du coût salarial peut être considérée comme une mesure exceptionnelle visant à supprimer le handicap salarial vis-à-vis des Etats membres de référence, qui, compte tenu des circonstances concrètes, n'excède pas une période raisonnable. En limitant la mesure à une période d'un ou deux ans, il peut être garanti que cette mesure est prise uniquement pour autant que nécessaire. La loi attaquée ne porte pas atteinte non plus à la possibilité de mener des négociations collectives sur des questions étrangères à l'évolution du coût salarial. »

#### IV. Textes européennes et internationaux pertinents

##### A. La Charte sociale européenne

###### 1. Dispositions pertinentes de la Charte sociale européenne

La réclamation des syndicats porte sur l'article 6 § 2.

Cet article est libellé comme suit :

###### « Article 6 – Droit de négociation collective

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

*(...)*

- 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;*

*(...) »*

Les restrictions ou limitations à l'article 6.2 doivent respecter les conditions énoncées à l'article G.1 de la Charte.

###### « Article G – Restrictions

- 1. Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en œuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.*

*(...) »*

###### 2. Jurisprudence du CEDS relative à l'article 6 § 2 de la Charte

Dans ses *Conclusions I*, le CEDS a souligné, à propos de l'article 6 § 2 de la Charte, que « les Parties Contractantes, l'ayant acceptée, s'engagent non seulement à reconnaître dans leur législation la possibilité pour les employeurs et les travailleurs de régler leurs relations mutuelles par voie de convention collective, mais également de promouvoir d'une façon positive, avec l'aide de moyens appropriés, la conclusion de telles conventions si leur état de développement spontané n'est pas suffisant

et à garantir, en particulier, que les partenaires sociaux soient disposés à ouvrir entre eux des négociations collectives (...) »<sup>5</sup>.

Dans la *Décision sur la recevabilité et le bien-fondé sur la Réclamation n° 85/2013*, le CEDS a considéré que « les Etats ne doivent pas entraver la liberté des syndicats de décider par eux-mêmes quelles relations professionnelles ils souhaitent régler par des conventions collectives et quelles méthodes légitimes ils entendent utiliser pour promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs concernés. »<sup>6</sup>

Le CEDS a précisé que des restrictions au droit de négociation collective sont possibles lorsqu'elles sont destinées à remédier à une situation économique grave :

« le Comité a confirmé ce qu'il avait déjà indiqué dans les *Conclusions VIII (Introduction générale)*, à savoir qu'en vue parvenir à un redressement d'une situation économique particulièrement grave, le Gouvernement doit pouvoir fixer certaines limites à la négociation collective, notamment en matière d'augmentations salariales. Cependant, le Comité a souhaité souligner que de telles restrictions ne doivent intervenir que sur la base d'une très large consultation de tous les intéressés, et notamment des organisations syndicales et patronales, et qu'elles doivent avoir un caractère exceptionnel et limité dans le temps. De plus, elles ne doivent intervenir que s'il est prouvé que d'autres mesures ne sont pas susceptibles de produire les mêmes effets, sans recourir à de telles interventions de la part du Gouvernement. »<sup>7</sup>

Dans une situation où le parlement danois a voté une loi qui a mis fin aux actions collectives, prolongé de 2 ans la validité des conventions collectives et imposé des limites aux augmentations salariales de 2 % la première année et de 1,5 % la 2e année (1,75 % et 1,25 % respectivement pour les fonctionnaires) le CEDS a expliqué qu'« une telle restriction de l'exercice du droit de négociation collective est une mesure très grave qui ne saurait se justifier qu'à la lumière des conditions pertinentes prévues à l'article 31 paragraphe 1 de la Charte. En outre, une telle mesure devrait avoir une durée limitée ne dépassant pas le temps nécessaire pour rétablir une situation normale dans laquelle l'exercice du droit à la négociation collective serait à nouveau pleinement assuré. »<sup>8</sup>

Au sujet d'une législation visant à modérer les salaires aux Pays-Bas, le CEDS a estimé que :

« Le Comité a tenu à rappeler sa jurisprudence en la matière selon laquelle l'intervention directe de l'Etat dans le processus de négociation collective est "une mesure très grave, qui ne saurait se justifier qu'à la lumière des conditions pertinentes prévues à l'article 31 de la Charte. En outre, une telle mesure devrait avoir une durée limitée ne dépassant pas le temps nécessaire pour rétablir une situation normale dans laquelle l'exercice du droit à la négociation collective serait à nouveau pleinement assuré". »<sup>9</sup>

Dans le cas d'une législation islandaise visant à interdire toute négociation collective et toute grève, le CEDS a constaté que :

« En l'occurrence, la loi n° 14/1988 ne saurait être considérée comme conforme à l'article 6 par. 2 parce qu'il n'y a pas eu de larges consultations avant l'entrée en vigueur de celle-ci et parce qu'elle impose une suspension totale des négociations collectives. Le Comité a considéré qu'une suspension totale du droit

---

<sup>5</sup> Observation interprétative sur l'article 6-2, Conclusions I, 01/01/1965 - 31/12/1967, [https://hudoc.esc.coe.int/?i=I\\_Ob\\_-24/Ob/FR](https://hudoc.esc.coe.int/?i=I_Ob_-24/Ob/FR).

<sup>6</sup> *Décision sur la recevabilité et le bien-fondé, Réclamation n° 85/2013, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède*, para. 111, <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-85-2012-dadmissandmerits-fr>.

<sup>7</sup> Conclusions IX-1, Pays-Bas, art. 6.2, 30/06/1985, <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=IX-1/def/NLD/6/2/FR>.

<sup>8</sup> Conclusions X-1, Danemark, article 6-2, 30/06/1987, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=X-1/def/DNK/6/2/FR>.

<sup>9</sup> Conclusions XII-1, Pays-Bas, article 6-2, 30/09/1991, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XII-1/def/NLD/6/2/FR>.

*de négociation collective, en invoquant le bien-être économique de l'Etat, ne pouvait pas se justifier sur la base de l'article 31 de la Charte. »<sup>10</sup>*

À propos d'une loi danoise autorisant la conclusion de conventions collectives portant sur les salaires et les conditions de travail du personnel des navires inscrits sur ce registre maritime uniquement pour les ressortissants danois, le CEDS a déclaré que :

*« Devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, le Gouvernement danois a fait valoir, notamment, que d'impérieuses raisons d'intérêt économique national justifiaient cette intervention dans le processus de négociation collective dans le secteur privé ; une crise avait surgi à la suite de la mise sous pavillon de complaisance d'un certain nombre de navires, et il était nécessaire d'améliorer la compétitivité des armateurs danois. Il a également soutenu que le niveau de vie des marins danois était garanti par l'ensemble des mesures législatives, puisque toute réduction salariale qu'ils pourraient devoir accepter serait compensée par des dégrèvements fiscaux, que la loi, par sa nature, était une réglementation générale permettant de négocier plus en détail les conditions d'emploi, et que d'autres pays possédaient déjà une législation analogue, permettant aux armateurs de se libérer des conventions collectives.*

*Prenant ces arguments en considération, le Comité a estimé que le Danemark ne satisfaisait pas non plus à cet égard aux dispositions de l'article 6 par. 2 car la loi de 1988 non seulement interfère dans les conventions collectives existantes, mais elle limite également le champ d'application des accords futurs, ce qui constitue une restriction à l'exercice du droit de négociation collective qui ne peut se justifier au regard de l'article 31 de la Charte. Le Comité a relevé en outre que cette restriction n'avait pas été imposée uniquement pendant la période nécessaire au rétablissement d'une situation normale, dans laquelle l'exercice du droit de négociation collective serait à nouveau pleinement assuré (Conclusion X-1, p. 72), mais qu'il s'agissait d'une mesure permanente. »<sup>11</sup>*

### **3. Jurisprudence du CEDS relative à la Belgique**

Dans le cadre de la procédure de rapport, le CEDS s'est déjà exprimé sur la loi sur les salaires de 1996 et le droit à la négociation collective de l'article 6 § 2.

#### **3.1 Conclusions Belgique – 2022**

Pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020 couverte par le rapport dernier, le CEDS a ajourné sa conclusion car il souhaitait d'abord obtenir plus d'informations de la part de la Belgique sur la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017.

À cet égard, le CEDS a observé que :

*« Article 6 - Droit de négociation collective*

*Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

*Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique, ainsi que des commentaires soumis conjointement par les organisations syndicales (la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)), et par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Myria et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.*

<sup>10</sup> Conclusions XII-1, Islande, article 6-2, 30/09/1991, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XII-1/def/ISL/6/2/FR>.

<sup>11</sup> Conclusions XII-1, Danemark, article 6-2, 30/09/1991, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XII-1/def/DNK/6/2/FR>.

*Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).*

*Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.*

*Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation en Belgique était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2014).*

*Les commentaires susmentionnés indiquent que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la protection de la compétitivité a été modifiée en 2017 par l'introduction d'une fourchette salariale maximale qui limite fortement les possibilités de négociation collective et ne permet pas réellement d'augmenter les salaires, non seulement au niveau national, mais aussi au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Les commentaires notent que, en raison de ces modifications restrictives, les partenaires sociaux n'ont pas été en mesure de parvenir à un accord lors des négociations collectives qui ont eu lieu au niveau national en 2019 et 2021.*

*Le Comité se réfère en outre aux conclusions récemment adoptées par le Comité de la liberté syndicale, qui a estimé que les amendements en question entraînaient une restriction importante de la capacité des partenaires sociaux à négocier de manière autonome les niveaux de salaire dans le secteur privé, d'une manière potentiellement incompatible avec les Conventions de l'Organisation internationale du travail no. 98 et 154 (400e rapport du Comité de la liberté syndicale, GB.346/INS/15, 9 novembre 2022, §§ 110-149).*

*Le Comité prie le Gouvernement de fournir des commentaires sur les dispositions de la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, à la lumière des objections incluses dans les observations tierces susmentionnées et des conclusions du Comité de la liberté syndicale.*

*Le rapport ne fournissant aucune information pertinente en rapport avec la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne répondant pas à la définition habituelle du travailleur salarié.*

*Conclusion*

*Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion. »<sup>12</sup>*

### **3.2 Conclusions Belgique - 2014**

Pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012, le CEDS a conclu que la situation de la Belgique est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

À cet égard, le Comité a observé que :

---

<sup>12</sup> Conclusions 2022, Belgique, article 6-2, 20/01/2023, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/BEL/6/2/FR>.

« Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Dans le secteur privé, la concertation interprofessionnelle est régie par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle s'organise de manière coordonnée, en cycles de deux ans. A cet effet, a été élaborée une procédure où les partenaires sociaux jouent le premier rôle et les pouvoirs publics peuvent intervenir par la suite.

Dans une première phase, le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil Central de l'Economie (CCE) jouent un rôle dans la détermination de la situation réelle de l'économie belge et le jalonnement de la base de la concertation sociale. Tous les deux ans, le CNT et le CCE publient un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et des coûts salariaux en Belgique et dans les Etats membres de référence. De plus, le CCE établit chaque année, avant le 30 septembre, un rapport technique sur la marge disponible pour l'évolution des coûts salariaux, sur la base de l'évolution des deux années précédentes ainsi que de l'évolution des coûts salariaux attendue dans les Etats membres de référence. Ce rapport est communiqué au Gouvernement, au Parlement et aux partenaires sociaux.

Dans une deuxième phase, les partenaires sociaux intersectoriels entrent en négociation. Ces négociations peuvent aboutir à un accord intersectoriel. Il s'agit d'un accord de programmation politique qui doit ensuite être mis en oeuvre aux différents niveaux (intersectoriel, sectoriel, entreprise).

Le Comité note que pendant la période 2009-2012, la Belgique a connu deux cycles de concertation sociale :

- pour la période 2009-2010, les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel en date du 22 décembre 2008 dont les éléments principaux sont notamment une enveloppe de 250 € par travailleur, une intervention patronale dans les abonnements de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail portée à 75 % ou encore l'adaptation de certaines indemnités sociales dans les secteurs des pensions, de la maladie et invalidité, du chômage, des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
- pour la période 2011-2012, un projet d'accord interprofessionnel a été conclu le 18 janvier 2011, mais n'ayant pas été approuvé par deux organisations représentatives de travailleurs l'accord définitif n'a pas pu être signé. C'est alors le Gouvernement qui a fixé par arrêté royal du 28 mars 2011, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour les années 2011 et 2012, à 0,3 %.

Dans les statistiques issues du site internet de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) le Comité note qu'en 2009 environ 96 % de la main-d'œuvre était couverte par les conventions collectives.

Dans le secteur public, le Comité note que la concertation sociale continue de relever pour la plupart des membres du personnel des services publics belges de la loi du 19 décembre 1974 et que ce modèle n'a pas changé.

**Conclusion**

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 6§2 de la Charte. »<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Conclusions 2014, Belgique, article 6-2, 05/12/2014, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/BEL/6/2/FR>.

### 3.3 Autres conclusions

Dans toutes les autres conclusions adoptées depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1996 (c'est-à-dire les conclusions XVIII-1 (2006), XVII-1 (2005), XVI-1 (2003), XV-1 (2000), XIV-1 (1998) et XIII-4 (1996)), le CEDS a jugé que la situation de la Belgique était conforme.

#### B. Organisation International du Travail

##### 1. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale

La Belgique estime que les extraits suivants de la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale* pourraient être pertinents pour l'appréciation de la réclamation soumise au CEDS, car ils abordent les circonstances dans lesquelles les États peuvent restreindre le droit à la négociation collective.

Le Comité de la liberté syndicale indique notamment dans la *Compilation* que :

« 1420. Dans des cas d'intervention gouvernementale pour restreindre la négociation collective, le comité a estimé qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur le bien-fondé des arguments économiques invoqués par le gouvernement pour justifier sa position sur les mesures qu'il a prises. En revanche, il lui incombe d'exprimer son avis sur la question de savoir si, en prenant ces mesures, le gouvernement n'a pas dépassé ce que le comité a estimé être des restrictions acceptables pouvant être imposées temporairement à la libre négociation collective.

1421. En tout état de cause, les limitations à la négociation collective de la part des autorités publiques devraient être précédées de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de rechercher l'accord des parties.

1434. Bien qu'il ne soit pas de sa responsabilité de se prononcer sur la pertinence des arguments de caractère économique avancés par le gouvernement pour justifier son intervention visant à restreindre la négociation collective, le comité se doit de rappeler que les mesures susceptibles d'être envisagées pour faire face à une situation exceptionnelle doivent être de nature provisoire, compte tenu des graves conséquences négatives sur les conditions d'emploi des travailleurs et en particulier des effets sur les travailleurs les plus vulnérables.

1456. Si, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne devrait pas excéder une période raisonnable et elle devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs.

1457. Une période de trois ans de limitation de la négociation collective en matière de rémunérations dans le cadre d'une politique de stabilisation économique constitue une restriction considérable, et la législation qui l'impose devrait cesser de produire ses effets au plus tard aux dates mentionnées dans la loi ou même avant en cas d'amélioration de la situation financière et économique.

1458. Des restrictions à la négociation collective pendant trois ans ont une durée excessive.

1459. Lorsqu'un gouvernement prend des mesures de restrictions salariales tendant à imposer un contrôle financier, il devrait avoir soin de faire en sorte que la négociation collective sur les questions n'ayant pas d'implications monétaires puisse se dérouler et que les syndicats et leurs membres puissent exercer pleinement leurs activités syndicales normales.

1462. *L'impossibilité de négocier des augmentations salariales de manière permanente est contraire au principe de la négociation libre et volontaire consacré par la convention n° 98.*

1463. *Sont contraires au principe de la négociation collective volontaire, consacré par la convention n° 98, les dispositions législatives qui interdisent la négociation d'augmentations salariales venant en sus des indemnités du coût de la vie. Une telle restriction ne pourrait être admissible que si elle reste dans le cadre d'une politique de stabilisation économique, et encore ne devrait-elle être appliquée qu'à titre exceptionnel, limitée au strict nécessaire et ne pas dépasser une durée raisonnable.*

1465. *La détermination des critères à prendre en compte par les parties pour fixer les salaires (hausse du coût de la vie, productivité etc.) est matière à négociation entre celles-ci et il ne revient pas au comité de se prononcer sur les critères à retenir en matière de réajustements salariaux. »<sup>14</sup>*

## **2. Jurisprudence du Comité de la liberté syndicale relative à la Belgique**

Le Comité de la liberté syndicale s'est prononcé à deux reprises dans le passé sur la politique de modération salariale en Belgique.

### **2.1 Rapport définitif - No. 230, Novembre 1983 - Cas no 1182**

Cette première décision concernait la législation applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 1996.

Le Comité de la liberté syndicale estimait à l'époque que :

*« 265. Le comité est conscient qu'en période de crise financière et économique un gouvernement se doit d'agir et de trouver des solutions. Il note, en particulier, que la politique de modération des salaires s'inscrit dans le cadre d'une politique de création d'emplois et de réduction du temps de travail. Cependant, comme le souligne lui-même le gouvernement, le système belge d'indexation dans le secteur privé a toujours été réglé par conventions collectives. A cet égard, le comité rappelle que l'intervention d'un gouvernement dans des domaines, qui, de longue date, ont toujours été négociés selon la volonté des parties, pourrait mettre en cause le principe de la libre négociation collective reconnu à l'article 4 de la convention no 98 si elle n'est assortie de certaines garanties et, en particulier, si sa durée n'est pas limitée dans le temps.*

*266. Le comité espère donc que cette mesure adoptée aux termes de l'article 4 de VAR no 180 et qui fait partie du chapitre II, intitulé "Modifications temporaires en matière de liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation", sera appliquée comme une mesure d'exception pour une période raisonnable en conformité avec les recommandations du comité dans des cas antérieurs. »<sup>15</sup>*

### **2.2 Rapport où le comité demande à être informé de l'évolution de la situation - No. 400, Octobre 2022 - Cas no 3415**

Dans cette décision plus récente, le Comité de la liberté syndicale s'est prononcé sur la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée par la loi de 2017.

Le Comité a s'exprimé sur cette modification de la manière suivante :

*« 145. Le comité relève que si le mécanisme ainsi décrit s'inscrit dans une pratique établie de concertation sur les salaires au niveau intersectoriel dont les résultats s'appliquent ensuite aux différents niveaux de*

---

<sup>14</sup> Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, [Compilation of decisions of the CFA content \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2006/05/06a05010.pdf).

<sup>15</sup> Rapport définitif, Rapport No. 230, Novembre 1983, Cas no 1182 (Belgique), Date de la plainte: 15-FÉVR.-83, [Texte cas liberté syndicale \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2006/05/06a05010.pdf).

*négociation existants dans le pays, la réforme intervenue en 2017 a modifié de manière significative certains de ses aspects. À cet égard, le comité observe que le gouvernement reconnaît l'existence de limites à la liberté de négociation des partenaires sociaux en matière d'évolution des salaires, en particulier du fait de l'obligation de respecter la marge maximale calculée en début de processus par le secrétariat du CCE. Le comité constate que l'appréciation des parties diverge en revanche, d'une part, sur l'ampleur des restrictions apportées à l'autonomie des parties et, d'autre part, sur le caractère temporaire ou non de ces limites.*

*146. Concernant le premier point, le comité relève, tel qu'indiqué par les parties, qu'en vertu de la législation en vigueur les partenaires sociaux ne peuvent s'accorder sur une norme salariale prévoyant une hausse supérieure à la marge maximale d'évolution des coûts salariaux établie au préalable par le secrétariat technique du CCE, elle-même calculée sur la base de critères limitativement énumérés par la loi. À cet égard, le comité note que l'article 2 de la loi définit l'évolution du coût salarial comme « l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé » et que, dans ce cadre, le coût salarial est défini par la même disposition comme « l'ensemble des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence (...) ». Tout en prenant bonne note que l'article 10 de la loi dispose que certaines augmentations de la masse salariale limitativement énumérées n'entrent pas dans le calcul de la marge maximale, le comité observe que les éléments décrits indiquent l'existence d'une restriction significative de la capacité des partenaires sociaux à négocier de manière autonome l'évolution du niveau des salaires du secteur privé. À cet égard, le comité rappelle qu'il a considéré qu'il revient aux parties de déterminer les questions à négocier et que la détermination des critères à prendre en compte par les parties pour fixer les salaires (hausse du coût de la vie, productivité, etc.) est matière à négociation entre celles-ci, et il ne revient pas au comité de se prononcer sur les critères à retenir en matière de réajustements salariaux. [Voir Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, sixième édition, 2018, paragr. 1289 et 1465.] Rappelant que la Belgique a ratifié les conventions nos 98 et 154, le comité souligne également qu'il a considéré que les mesures prises unilatéralement par les autorités pour restreindre l'étendue des sujets négociables sont souvent incompatibles avec la convention no 98; des discussions tripartites visant à élaborer sur une base volontaire des lignes directrices en matière de négociation collective constituent une méthode particulièrement appropriée pour y remédier. [Voir Compilation, paragr. 1290.]*

*147. Concernant le caractère temporaire ou non des limites à la libre négociation de la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux décrites précédemment, le comité observe que, si la norme salariale adoptée tous les deux ans n'a, par définition, pas de caractère permanent, le mécanisme qui permet de l'établir et qui fait l'objet de la présente plainte est en revanche d'application continue dans le temps dans la mesure où, en vertu de la législation en vigueur, il régit pour une durée indéterminée les exercices successifs de fixation de la marge maximale d'évolution des coûts salariaux. À cet égard, et tout en prenant dûment compte des caractéristiques du présent cas (participation des partenaires sociaux à la fixation de la marge maximale, possibilité de négocier certains aspects circonscrits des rémunérations en sus de celle-ci, mécanisme d'indexation des salaires), le comité rappelle qu'il a considéré que si, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne devrait pas excéder une période raisonnable et elle devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. [Voir Compilation, paragr. 1456.]*

*148. Sur la base de ce qui précède et prenant dûment compte de la tradition de concertation qui caractérise les relations collectives de travail en Belgique, le comité prie le gouvernement, en pleine*

*consultation avec les partenaires sociaux, de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les partenaires sociaux peuvent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations sur les évolutions de salaires au niveau intersectoriel et des résultats desdites négociations. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation. »<sup>16</sup>*

## V. En droit

### A. Observation préliminaire

Le Gouvernement belge tient à souligner que la Belgique a toujours attribué une grande signification au droit de négociation collective, qu'elle respecte l'autonomie des partenaires sociaux et qu'elle favorise la concertation sociale.

Le droit à la liberté d'association, ainsi que le droit à la négociation collective, sont garantis respectivement par les articles 27 et 23 de la Constitution belge.

L'article 27 proclame la liberté d'association :

*« Les Belges ont le droit de s'associer ; ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive. »*

L'article 23 se réfère explicitement à la négociation collective :

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

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

*Ces droits comprennent notamment :*

*1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitable, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ; »*

La Belgique est signataire de tous les instruments internationaux et européennes relatifs à la liberté d'association et au droit de négociation collective, qu'elle a ratifiés et applique.

En plus de la Charte sociale européenne, la Belgique est liée par :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme<sup>17</sup> ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>18</sup> ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques<sup>19</sup> ;
- les conventions n° 87 et 98 de l'Organisation International du Travail<sup>20</sup> ;

---

<sup>16</sup> Rapport où le comité demande à être informé de l'évolution de la situation, Rapport No. 400, Octobre 2022, Cas no 3415 (Belgique), Date de la plainte: 06-DÉC.-21, [Texte cas liberté syndicale \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/cas/liberty-syndicale).

<sup>17</sup> Déclaration universelle des droits de l'homme, *Moniteur Belge* 31 mars 1949, p. 2488.

<sup>18</sup> Loi du 15 mai 1981 portant approbation des Actes internationaux suivants: a) Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; b) Pacte international relatif aux droits civils et politiques, faits à New York le 19 décembre 1966, *Moniteur Belge* 6 juillet 1983, p. 8837.

<sup>19</sup> Loi du 15 mai 1981 portant approbation des Actes internationaux suivants: a) Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; b) Pacte international relatif aux droits civils et politiques, faits à New York le 19 décembre 1966, *Moniteur Belge* 6 juillet 1983, p. 8837.

<sup>20</sup> Loi du 13 juillet 1951 portant approbation de la Convention internationale n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco, le 9 juillet 1948, par la conférence générale de

- la Convention européenne des droits de l'homme<sup>21</sup> ;
- la Charte des droits fondamentaux<sup>22</sup> ; et
- la Charte des droits fondamentaux des travailleurs<sup>23</sup>.

La Belgique dispose d'un cadre juridique pour la négociation collective qui permet aux partenaires sociaux de négocier des CCT dans les meilleures conditions, tant en termes d'institutions que d'applicabilité.

La loi du 29 mai 1952 organisant le Conseil national du travail et la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires ont créé les institutions au sein desquelles les CCT peuvent être conclues et ont assuré que les CCT peuvent être rendue obligatoire et appliquées à des tiers.

Une CCT est conformément à l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968, « *un accord (...) déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.* » Cette définition laisse aux partenaires sociaux la plus grande liberté quant aux sujets qu'ils souhaitent régler.

La force obligatoire de la CCT est régie par la section III de la loi du 5 décembre 1968. La CCT lie en premier lieu les employeurs ou les organisations qui ont conclu la CCT, les employeurs affiliés à une organisation affiliée et les travailleurs de ces employeurs (article 19).

Cette obligation est étendue aux CCT conclues au sein d'un organe paritaire, qui lient en outre les employeurs et les travailleurs relevant de l'organe (article 26). Elles peuvent également être déclarées d'application générale (« rendue obligatoire ») par arrêté royal à la demande des organisations (art. 28-31).

Pour les négociations collectives au niveau de l'entreprise, il convient également de se référer à la CCT n° 5 conclue par les partenaires sociaux et aux CCT sectorielles conclues en application de cette CCT qui reconnaissent le pouvoir de la délégation syndicale de négocier des CCT.

## **B. Discussion sur le bien-fondé des griefs**

### **1. La loi de 1996 constitue-t-elle une restriction ?**

Les requérants font valoir que certains éléments de la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée en 2017, peuvent être considérés comme des restrictions au droit de négociation collective.

La Belgique reconnaît que certains éléments de la loi du 26 juillet 1996, telle que modifiée en 2017, pourraient être considérés comme des restrictions du droit de négociation collective. Cependant, la Belgique estime également que ces restrictions peuvent être justifiées conformément à l'article G (1) de la Charte.

---

l'Organisation internationale du Travail, au cours de sa trente et unième session, *Moniteur belge* 16 janvier 1952, p. 338 ; Convention 98 du 1 juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, approuvée par la loi du 20 novembre 1953, *Moniteur belge* 30 décembre 1953.

<sup>21</sup> Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, signée à Rome le 4 novembre 1950, *Moniteur Belge* 19 août 1955, p. 5029, *err.*, *Moniteur belge* 29 juin 1961, p. 5318.

<sup>22</sup> Charte des Droits Fondamentaux de L'Union européenne, *Journal officiel de l'Union européenne* 26 octobre 2012, C 326/391.

<sup>23</sup> Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée les 8 et 9 décembre 1989 à Strasbourg, [Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs- Publications Office of the EU \(europa.eu\)](http://europa.eu).

Toutefois, le gouvernement belge souhaite souligner qu'il est important de ne pas considérer l'instrument de manière isolée, mais de voir comment il s'intègre dans un ensemble plus large d'institutions et de réglementations qui encadrent et facilitent le système belge de négociation collective.

## **2. Conditions de justification conformément à l'article G (1) de la Charte**

### **2.1 Principes généraux**

La Belgique rappelle que les droits énoncés dans la Charte ne sont pas absolus et peuvent être restreints et limités quand les conditions prévues à l'article G de la Charte sont remplies. D'autres instruments internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme tolèrent également des restrictions et limitations dans certaines conditions.

Conformément à l'article G, paragraphe 1, ces restrictions et limitations doivent être prescrites par la loi ainsi que nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

L'CEDS a expliqué antérieurement que ces restrictions et limitations devaient être interprétées comme suit :

*« Ainsi la Charte doit-elle être interprétée de manière à donner vie et sens aux droits sociaux fondamentaux. Il en résulte notamment que les restrictions apportées aux droits doivent être interprétées strictement c'est-à-dire comprises d'une manière qui laisse intacte l'essence du droit en question et permette d'atteindre l'objectif général de la Charte. »<sup>24</sup>*

### **2.2 « prescrit par la loi »**

Par "prescrit par la loi", on entend la loi législative ou tout autre texte ou jurisprudence à condition que le texte soit suffisamment clair, c'est-à-dire qu'il réponde aux exigences de précision et de prévisibilité qu'implique la notion de "prescrit par la loi".

La Belgique considère que la condition de « prescrit par la loi » est remplie et ce fait est reconnu par les requérants, étant donné qu'ils contestent l'application de la loi du 26 juillet 1996 précitée et ses amendements de 2017.

### **2.3 « objectifs légitimes »**

Les États ne peuvent restreindre les droits garantis par la Charte que lorsqu'ils poursuivent un objectif légitime.

La Belgique considère que les restrictions peuvent être justifiées par les objectifs légitimes « les droits et libertés d'autrui » et « l'intérêt public ».

La Belgique se réfère aux considérations de la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 telle qu'elle figure dans les travaux préparatoires :

*« Considérant que le gouvernement entend dans son accord de gouvernement miser le plus possible sur la création d'emplois et le maintien de l'emploi et qu'un coût salarial trop élevé se traduit inévitablement par une perte d'emplois ;*

---

<sup>24</sup> Décision sur le bien-fondé, 8 septembre 2004, *Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme c. France*, réclamation collective n° 14/2003, § 29, <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-14-2003-dmerits-fr>.

*Considérant que pour protéger l'emploi et donc en premier lieu les travailleurs, l'évolution des salaires doit être maîtrisée par le biais d'une modération salariale continue afin de permettre de résorber notre handicap salarial vis-à-vis de nos pays voisins ; »<sup>25</sup>*

En 1996, le Gouvernement belge était marqué par le souci d'éviter tout dérapage de compétitivité dans le cadre de l'intégration de la Belgique au sein de l'Union économique et monétaire et de la zone Euro. Dans ce cadre, le Parlement a adopté la loi du 26 juillet 1996, visant à éviter les dérapages de compétitivité plutôt que de les corriger ex-post comme dans le cadre de la loi de 1989.

Ainsi, la loi du 26 juillet 1996 a introduit une forme avancée de coordination des coûts salariaux dans le système belge de fixation des salaires et de négociation collective, en utilisant cet instrument pour équilibrer les objectifs de préserver la compétitivité fondée sur les coûts dans une économie mondialisée et dans l'euromarché et de stimuler l'emploi dans un pays fortement dépendant des exportations.

Les travaux préparatoires de la loi du 26 juillet 1996 expriment cette préoccupation de la manière suivante :

*« La sauvegarde de la compétitivité de notre pays, qui est une condition essentielle pour la sauvegarde de l'emploi, s'inscrit dans ce même esprit, veillant à une évolution de l'ensemble des coûts des entreprises parallèle à celle de nos pays voisins. »<sup>26</sup>*

Les modifications introduites par la loi du 19 mars 2017 avaient pour but entre autres d'augmenter l'emploi, comme l'explique le résumé introductif du projet de loi :

*« L'ambition prioritaire du gouvernement est d'augmenter l'emploi dans notre pays, afin de donner à tous les citoyens la possibilité de s'épanouir et d'acquérir un revenu digne. Afin d'assurer le financement à long terme de notre sécurité sociale et de soutenir le développement des entreprises et, par cette voie, la prospérité de tous les citoyens. La façon de le réaliser est entre autres, de faire disparaître le handicap des coûts salariaux par rapport à nos trois pays voisins avant la fin de la législature, en concertation avec les partenaires sociaux. »<sup>27</sup>*

#### **2.4 « nécessaire dans une société démocratique »**

La Belgique considère que la troisième condition de « nécessité dans une société démocratique » est également remplie et que la restriction découlant de la loi du 26 juillet 1996 est proportionnée. La Belgique rappelle aussi que le législateur dispose d'une marge d'appréciation dans l'application des droits prévus par la Charte.

Sur la base des conclusions du CEDS (voir ci-dessus IV. A. 2. et 3.), il est permis de constater que les restrictions au droit de négociation collective visant à modérer les salaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- Les restrictions apportées aux droits doivent être interprétées strictement, c'est-à-dire comprises d'une manière qui laisse intacte l'essence du droit en question et permette d'atteindre l'objectif général de la Charte.

<sup>25</sup> Projet de loi instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016, *Doc. parl. Chambre*, DOC 54-0987/001, p. 16, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/0987/54K0987001.pdf>.

<sup>26</sup> Exposé des motifs du projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Doc. Parl.* 1995-1996, n° 609/1, p. 2-3, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/49/0609/49K0609001.pdf>.

<sup>27</sup> Projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Doc. parl. Chambre* 2016-2017, DOC 54 2248/001, p. 3, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248001.pdf>.

- Telles restrictions ne doivent intervenir que sur la base d'une très large consultation de tous les intéressés, et notamment des organisations syndicales et patronales, et qu'elles doivent avoir un caractère exceptionnel et limité dans le temps.
- De plus, elles ne doivent intervenir que s'il est prouvé que d'autres mesures ne sont pas susceptibles de produire les mêmes effets, sans recourir à de telles interventions de la part du Gouvernement.

La Belgique considère ainsi que l'intervention de la loi du 26 juillet 1996 est conforme aux critères dégagés par la jurisprudence du CEDS:

- Elle est précédée de consultations préalables.

La procédure légale laisse aux interlocuteurs sociaux le soin de déterminer par la négociation collective quelle sera la marge maximale d'augmentation du tout salarial.

Le Gouvernement n'intervient qu'à défaut d'accord entre les partenaires sociaux et après avoir tenté de les aider à trouver un accord. Ce n'est qu'en l'absence de consensus entre les partenaires sociaux ou en cas de non-respect du cadre légal que le gouvernement n'est habilité à intervenir.

Dans la préparation parlementaire, on peut lire notamment que :

*« Le présent projet contient le cadre légal pour l'exécution de ces lignes de force. Dans la mise en œuvre, le Gouvernement continuera à faire appel aux interlocuteurs sociaux pour atteindre ses objectifs. Par ailleurs, le projet tient compte d'éléments des avis respectifs du Conseil Central de l'économie et du Conseil national du travail. »<sup>28</sup>*

La Belgique tient également à souligner que les partenaires sociaux ont été consultés lors de la modification de la loi du 26 juillet 1996 survenue en 2017. En effet, un avis a été demandé par le Ministre de l'Emploi au Conseil Central de l'Economie. De plus, des représentants des organisations syndicales et patronales ont été entendus à la Chambre des représentants lors du processus législatif.

- Elle est limitée dans le temps.

A défaut d'accord entre les partenaires sociaux, le Roi fixe la marge salariale pour les deux années qui auraient dû être couvertes par l'accord interprofessionnel (voir ci-dessus III. A. 1.).

- Des mesures sont prises afin de préserver le niveau de vie des travailleurs.

Par exemple, la loi prévoit que l'indexation des salaires et l'augmentation barémique prévues par des CCT existantes sont maintenues et que certains avantages salariaux sont exclus de la norme (voir ci-dessus III. A. 2.).

- La concertation sociale se poursuit normalement sur les autres thèmes.

<sup>28</sup> Exposé des motifs du projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Doc. Parl. 1995-1996, n° 609/1, p. 2, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/49/0609/49K0609001.pdf>.

L'interférence dans le droit à la négociation collective n'est que marginale, étant donné qu'il reste suffisamment de possibilités pour des négociations sur d'autres sujets, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel.

Ceci est démontré par le fait que les partenaires sociaux ont convenu dans les derniers accords interprofessionnels sur l'augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti, les modalités de fin de carrière et les heures supplémentaires.

A cet égard, nous pouvons également affirmer que si l'on s'en tient au nombre de CCT conclues au niveau sectoriel, il n'y a pas eu de diminution dans ce domaine depuis 2017.

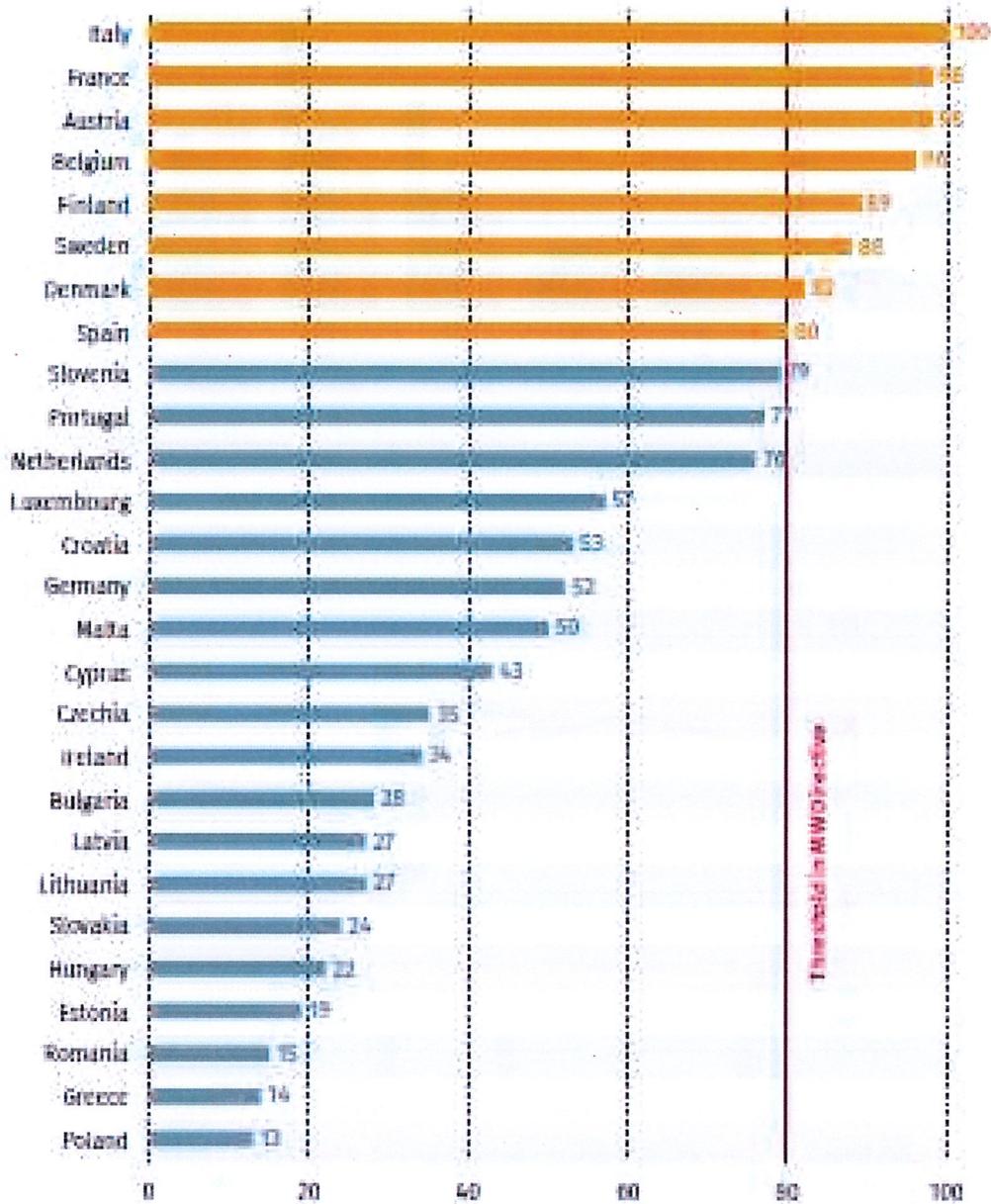
Année	Nombre des CCT déposées
2013	1061
2014	1079
2015	1400
2016	708
2017	1694
2018	495
2019	1817
2020	732
2021	1813
2022	944
2023	2073
2024	427 <sup>29</sup>

La même conclusion peut être tirée pour le nombre de CCT d'entreprise. Ici aussi, la tendance est plutôt à la hausse. En 2023, 6973 CCT d'entreprise ont été déposées au greffe du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale. En 2015, il s'agissait de 5574 CCT. Soit une augmentation de 25 %. Par conséquent, le taux de couverture des CCT est extrêmement élevé en Belgique et dépasse les 90 % dans le secteur privé (voir le graphique cité par l'ETUI, [Benchmarking working Europe 2023](#)).

---

<sup>29</sup> Chiffre incomplet, portant uniquement sur le premier semestre de l'année 2024.

Figure 3.10 Collective bargaining coverage\* in EU countries (2021 or most recent year available)

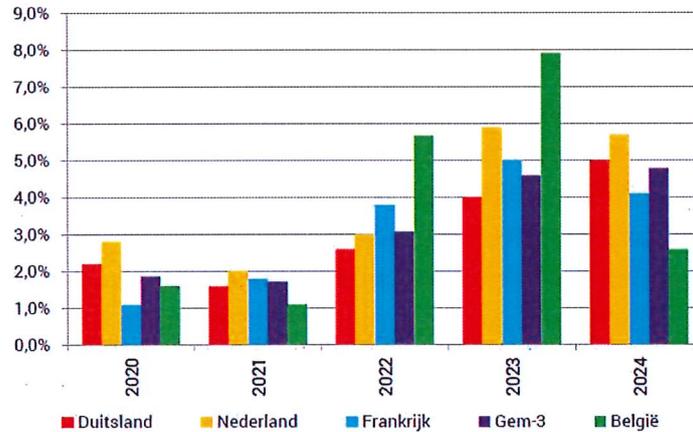


Note: \* Share of employees covered by a collective agreement in relation to the number of employees with the right to bargain  
 Source: OECD/ASAC (2024)

Le graphique ci-dessous montre que la Belgique n'a certainement pas limité la croissance des salaires basée sur les CCT (y compris l'indexation automatique des salaires contenue dans les conventions collectives) au cours des dernières années. La Belgique connaît les plus fortes augmentations dans ce

domaine (malgré la norme salariale) et ce, tant en termes nominaux que réels.

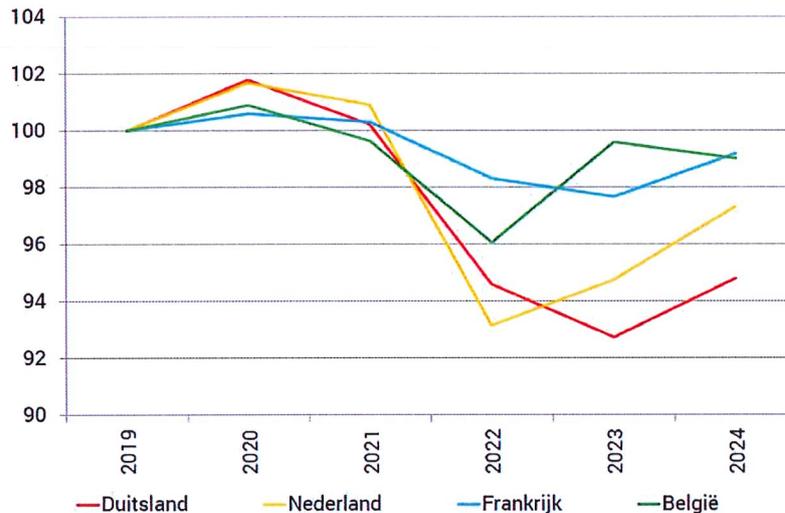
**Grafiek 3-1: Ontwikkeling van de lonen over de periode 2019-2024<sup>15</sup>**



Noten: cao-lonen in België (indexering + reële cao-verhogingen excl. akkoorden gezondheidszorg), in Duitsland en in Nederland, en gemiddeld loon per capita gecorrigeerd voor de gedeeltelijke werkloosheid in Frankrijk<sup>16</sup>.

Bronnen: Bundesbank, DNB, BDF, NBB (berekeningen CRB)

**Grafiek 3-3: Ontwikkeling van de reële cao-lonen in België en in de referentielanden**



Noten: cao-lonen in België (indexering + reële cao-verhogingen excl. akkoorden gezondheidszorg), in Duitsland en in Nederland, en gemiddeld loon per capita gecorrigeerd voor de gedeeltelijke werkloosheid in Frankrijk; de loonontwikkeling wordt gecorrigeerd voor de ontwikkeling van de nationale consumptieprijsindex voor België, en voor de geharmoniseerde index van de consumptieprijsen voor Duitsland, Nederland en Frankrijk.

Bronnen: Bundesbank, DNB, BDF, NBB (berekeningen CRB)

- Il n'est pas possible d'utiliser d'autres mesures moins intrusives pour atteindre le même objectif.

La Belgique est le seul pays au sein du Conseil de l'Europe où les négociations collectives se déroulent encore au niveau interprofessionnel. Outre le niveau interprofessionnel, des CCT sont également conclues au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. La loi du 26 juillet 1996 facilite la coordination de ces négociations.

Par ailleurs, il convient de noter que le Gouvernement belge a tenté de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la recommandation adoptée par le Comité de la liberté syndicale et apporter des modifications à la loi du 26 juillet 1996.

À cette fin, le Ministre du Travail a transmis une demande d'avis aux partenaires sociaux du CCE. Toutefois, récemment, ces partenaires sociaux ont émis un avis partagé<sup>30</sup>.

Les positions des syndicats et des organisations patronales étant opposées, le législateur ne peut pas unilatéralement réviser la loi du 26 juillet 1996. Il convient donc de poursuivre les négociations avec les partenaires sociaux afin de trouver une solution pour la problématique.

- Aucune objection à la loi du 26 juillet 1996 n'a été soulevée auparavant, ni par les partenaires sociaux, ni par le CEDS.

En ordre subsidiaire, la Belgique note que la loi du 26 juillet 1996 est appliquée depuis près de 30 ans et que cette application n'a pas suscité de commentaires de la part des partenaires sociaux auparavant.

Le CEDS a elle aussi examiné à plusieurs reprises la situation belge à la lumière de l'article 6 § 2, concluant que la situation belge était conforme (voir ci-dessus IV, A., 3.3).

Pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012 abordée dans les *Conclusions 2014*, le CEDS a examiné en détail la loi du 26 juillet 1996 et a conclu que cette loi était conforme à l'article 6 § 2 (voir ci-dessus IV, A., 3.2).

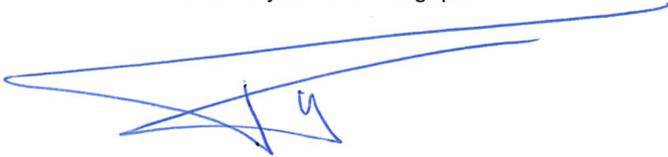
Cependant, dans l'hypothèse où l'on considérerait que la restriction ne serait pas nécessaire dans une société démocratique, ce constat ne peut concerner que les modifications apportées par la loi du 19 mars 2017.

## VI. Conclusions

Le Royaume de Belgique est donc d'avis que le CEDS devrait conclure que la loi sur les salaires du 26 juillet 1996 ainsi que les amendements de 2017 sont conformes à l'article 6.2 et à l'article G.1 de la Charte. Pour toutes ces raisons, le Royaume de Belgique demande à votre Comité de rejeter cette réclamation comme non fondée.

Bruxelles, le 18 octobre 2024,

Pour le Royaume de Belgique



Piet HEIRBAUT

---

<sup>30</sup> Avis du 20 décembre 2023 concernant les recommandations faites au gouvernement belge par le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail à propos de la loi de 1996, <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1138/avis-concernant-les-recommandations-faites-au-gouvernement-belge-par-le-comite-de-la-liberte-syndicale-de-l-organisation-internationale-du-travail-a-propos-de-la-loi-de-1996>.

