



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



15/07/2022

RAP/RCha/BEL/16(2022)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Commentaires des organisations syndicales belges (CSC, CGSLB et FGTB) sur le 16^e rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE BELGIQUE

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29
pour la période 01/01/2017- 31/12/2020

Rapport enregistré par le Secrétariat le 15/07/2022

CYCLE 2022

Charte sociale européenne

Groupe 3 : droits liés au travail

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29

Période 2017-2020

**Commentaires des organisations syndicales
belges (CSC, CGSLB et FGTB) au sujet du
rapport de la Belgique au Comité européen
des droits sociaux**

- Article 2 – The right to just conditions of work (pp. 2 – 23 du rapport) 3
- Article 4 – Droit à une rémunération équitable (pp. 28 à 37 du rapport) 6
- Article 5 – Droit syndical (pp. 38 et s. du rapport) 11
- Article 6 – Droit de négociation collective (pp. 43 à 48 du rapport) 16
- Article 21 – Droit à l'information et à la consultation (pp. 49 à 51 du rapport) 30
- Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (pp. 52 et s.) 32
- Article 26 – Droit à la dignité au travail (pp. 54 et s.) 34
- Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accord (pp. 61 et s. du rapport) 35
- Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (p. 64 du rapport) 36

Article 2 – The right to just conditions of work (pp. 2 – 23 du rapport)

With a view to ensuring the effective exercise of the right to just conditions of work, the Parties undertake:

1. to provide for reasonable daily and weekly working hours, the working week to be progressively reduced to the extent that the increase of productivity and other relevant factors permit;
2. to provide for public holidays with pay;
3. to provide for a minimum of four weeks' annual holiday with pay;
4. to eliminate risks in inherently dangerous or unhealthy occupations, and where it has not yet been possible to eliminate or reduce sufficiently these risks, to provide for either a reduction of working hours or additional paid holidays for workers engaged in such occupations;
5. to ensure a weekly rest period which shall, as far as possible, coincide with the day recognised by tradition or custom in the country or region concerned as a day of rest;
6. to ensure that workers are informed in written form, as soon as possible, and in any event not later than two months after the date of commencing their employment, of the essential aspects of the contract or employment relationship;
7. to ensure that workers performing night work benefit from measures which take account of the special nature of the work.

1 – Reasonable daily and weekly working hours

• Legislative framework

The act of March 5, 2017 on so-called agile work introduced far-reaching flexibilization of working hours and working time tailored to the companies, with disrespect for social consultation. (“Loi 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable”)

The imposition within the system of 'minor flexibility' (Art. 20bis) of an obligatory reference period of 1 year clearly reduced the negotiation possibilities (to establish shorter reference periods) and limits the possibilities for balanced adjusting of the working time, taking workers needs into account.

Secondly, the introduction of an additional system of 'voluntary' overtime makes the time regulations even more complex, confusing and difficult to control. The mere requirement of an individual agreement between employer and employee for the performance of 'voluntary' overtime only undermines the social dialogue at sector and company level. The relationship of subordination that exists between an employer and its employee, and exposes employees without any form of protection to pressure exerted by employer to perform this 'voluntary' overtime. No specific reason is required to work this 'voluntary' overtime. Given the exclusion of the 'voluntary' overtime hours for monitoring the respect of the average weekly working time within the reference period, the introduction of the systems de facto increased the average weekly working time possible by at least 2 hours per week. This measure consequently brings about a regression to the 40-hour week.

Unfortunately not mentioned in the Belgian report, the partial or full exclusion of various categories of workers in the labor act which sets out the limits on working time, leaves the workers concerned without the full guarantees for reasonable daily and weekly working hours. Such workers include:

- Medical doctors, dentists, vets, as well as the trainees for such jobs, which makes the exclusion even more problematic;
- Managerial and confidential staff; the broad and unprecise definition of such staff, makes it's application very problematic in practice;
- Domestic workers (“travailleurs à domicile”), which, according to the Belgian Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue, excludes even teleworkers from working time regulation.
- **Proactive measures**

With regards to measures the authorities should take in order to ensure the respect of the working time, we would like to stress the failure to safeguard the respect of the working time by obliging the use of working time registration, On May 14, 2019, the Grand Chamber of the European Court of Justice issued a landmark Judgment that all EU Members States must require employers to register the daily working time of their employees (Case C-55/18— Deutsche Bank S.A.E.). In short, the Grand Chamber of the ECJ declared: “The Member States must require employers to set up an objective, reliable, and accessible system enabling the duration of time worked each day by each worker to be measured.”

There has been no legislation modifying Belgian laws on working time registration. The Brussels Labor court of Appeal ruled on May 22, 2020, in an overtime dispute explicitly referenced the principles of the ECJ Judgment, finding that the employer lacked an “objective, reliable, and accessible system” for time registration. The court consequently ordered the employer to pay the alleged overtime. However, first instance labor tribunals do not always follow this reasoning, and in practice working time registration remains very far from being generally implemented. Many workers, especially but not only white collar worker, work a lot more hours than the hours declared and being paid for. This risk is also accentuated when teleworking, and thus blurs the line between private and professional life.

The Belgian state does not ensure the respect of the working time by employers, by failing to oblige working time registration. In such a situation, the respect for reasonable daily and weekly working hours is not guaranteed.

2 – Annual holidays with pay

Apart from issues with regards to the (non-)transferability of holidays for e.g. sick or pregnant, regular workers which are currently under discussion, we would like to draw the attention of the Committee to three particular categories of workers who are denied full holiday rights:

- The so-called flexijob workers, with very limited social rights. At the time of the introduction of this category of workers, the government wanted to deny all rights to paid holidays. After remarks of the trade unions in the National Labour Council (“Avis n° 1.944 de 24 juin 2015 concernant l’avant-projet de loi portant des dispositions diverses sociales », www.cnt-nar.be , the government simply lowered the foreseen minimum wage with the percentage due for holiday pay, so the lower minimum wage could be topped up by the holiday pay. Such a system of rolled up holiday pay, with no possibility to actually take up the holidays, has been considered by the Court of Justice to disincentivize workers to take up actual rest, and thus breaching the right to paid holidays. (Joined Cases C-131/04 and C-257/04, C.D. Robinson-Steele and Others v. R.D. Retail Services Ltd and Others, 16 March 2006)

- A similar situation exists for temporary agency workers, who in practice also receive rolled up holiday pay. When they subsequently take up rest without being granted a new contract, they don't build up any (holiday-)rights at the time they take rest. This implies that agency workers who take rest, will never obtain the full holiday rights of 4 weeks for the next year, because of the gap in the reference period to build up holiday rights as a result of taking rest. This leads to lower pay because of taking up holiday rest, which has been considered by the same court as an equal breach of the right to paid holidays. (Case C-514/20, DS v Koch Personaldienstleistungen GmbH, 13 January 2022)
- The workers under the special regime of "travail associative" (art. 17 royal decree of November 28, 1969; introduced in 2020 after the Constitutional Court invalidated a similar ersatz regime) as well as platform workers under the special regime created for platforms, are completely denied holiday rights.

Such exclusions to the right to paid holidays are clearly in breach of art. 2.3.

3. Reduction of working hours / rest periods

As already mentioned in the remarks on reasonable daily and weekly working hours, measures were introduced to flexibilize working hours. In general, legislative measures were taken to ease working more hours by either the same employer, either by combining a second job with another employer. In none of these measures, attention has been paid to secure rest periods for the workers concerned. This is especially the case for:

- The already mentioned "voluntary overtime", without any compensatory rest. Not even for workers in dangerous or unhealthy occupations, measures have been taken to provide for sufficiently rest for the workers concerned;
- The also already mentioned flexijobs, a scheme with incentives to take up a second job with another employer. As working time is however in Belgian regarded separately per employer, disregarding the total amount of hours worked for different employers, sufficient rest periods for the workers concerned are not guaranteed.

This clearly shows the lack of commitment of the Belgian government to ensure sufficient rest periods for workers, including those in dangerous or unhealthy working situations.

4. Night work

The act of March 5, 2017 on so-called agile work introduced a circumvention of the general rule of obligatory social dialogue before introducing night work for all logistical and ancillary services related to e-commerce. Hence, introducing night work was facilitated for such services, without taking into account the harmful effects of night work in terms of physical and mental health and safety. The measures essential for such an introduction as prescribed by article 2.7, are thus no longer guaranteed for workers in services related to e-commerce.

Recent measures even further deteriorate the situation for night work in the e-commerce, by further abolishing requirements for social dialogue, and without, if hypothetically feasible, introducing other measures to accommodate the working conditions of the workers concerned. The Belgian government clearly disrespects article 2.7 with regards to workers in e-commerce services.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable (pp. 28 à 37 du rapport)

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes 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 de 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.

Paragraphe 1 – Rémunération décente

1. Evolution depuis le dernier rapport

Les salaires en Belgique sont déterminés par les indexations, les barèmes et les salaires minimum sectoriel et interprofessionnels. Ces augmentations sont toujours garanties. Le mécanisme d'indexation dépend du secteur (moment et fréquence de l'indexation) et n'est pas uniforme pour l'ensemble de l'économie. Les indexations ne sont que des ajustements à l'augmentation des prix. Il ne tient pas compte d'une augmentation de la productivité ou des bénéfices des entreprises. Afin d'intégrer cette dernière augmentation des salaires, une négociation interprofessionnelle (tous secteurs confondus) entre employeurs et syndicats est organisée tous les deux ans, au cours de laquelle une marge salariale est établie. Cette marge détermine les augmentations salariales en sus des indexations dans tous les secteurs. Après un accord interprofessionnel, les secteurs négocient au sein de leur commission paritaire afin de conclure un accord sectoriel.

La marge salariale au niveau interprofessionnel est déterminée par la Loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette « loi de 96 » fixe les paramètres de calcul de la marge salariale (calculé par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie, CCE) et définit la marge de manœuvre des partenaires sociaux.

L'« esprit » de la loi de 1996 initial était que les salaires belges devaient augmenter au même rythme ou, autrement dit, évoluer de la même façon que dans les pays voisins. Et ce, depuis 1996, année qui a été fixée comme une sorte de point zéro (comparaison avec ce point zéro = le handicap salarial depuis 1996). Il ne s'agissait donc pas de surveiller le niveau des coûts salariaux, mais bien de maîtriser l'évolution à partir de ce moment.

Pour veiller à ce que l'évolution des salaires en Belgique suive celle des pays voisins, une marge salariale a été définie en sus de l'indexation prévue au cours des deux années à venir, Cette marge revenait – au maximum – à la différence entre les prévisions de l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins pour les deux années à venir et l'indexation prévue en Belgique

sur cette même période. Ce qui était important dans ce processus, c'est que l'accord conclu au niveau interprofessionnel était considéré comme un « indicateur » pour les secteurs. Les interlocuteurs sociaux interprofessionnels appelaient leurs membres à respecter l'accord conclu, mais en fonction de leur propre réalité économique (productivité), les secteurs pouvaient prendre des accords supérieurs ou inférieurs à la marge salariale. La marge salariale convenue par les interlocuteurs sociaux au niveau interprofessionnel était donc indicative.

La « loi de '96 » a été modifiée en des points fondamentaux en 2017. Ci-dessous, les principes essentiels suivis par le gouvernement dans cette réforme :

- L'évolution des salaires depuis 1996 n'est plus l'unique référence. La formation des salaires en Belgique doit être freinée de façon telle que les salaires belges arrivent au même niveau que celui des pays voisins.
- Un facteur de correction et une marge de sécurité sont introduits pour abaisser la marge disponible. Le handicap salarial depuis '96 (quand il existe) doit être déduit de la marge salariale disponible.
- Les mesures du tax-shift visant à réduire les coûts salariaux (réduction des cotisations patronales de sécurité sociale) ne sont plus prises en compte comme mesure de réduction des coûts salariaux : elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du handicap salarial.
- La marge maximale disponible fixée dans un AIP n'est plus indicative pour les secteurs, mais impérative. Et ce, par le biais d'une CCT au CNT (« le Parlement de la concertation sociale ») ou, à défaut d'accord entre les partenaires sociaux interprofessionnels, par le biais d'un arrêté royal adopté par le gouvernement.
- Le contrôle et les sanctions deviennent plus stricts.

Cette réforme a des effets négatifs sur la rémunération des travailleurs. Prenons la non prise en compte des mesures tax-shift. Les employeurs doivent payer moins à la sécurité sociale, ce qui réduit les coûts salariaux pour les entreprises. Le tax-shift a donc entraîné une baisse des coûts salariaux (1,6% selon le CCE). Mais cette baisse du coût de la main-d'œuvre n'est plus prise en compte dans le calcul du handicap salarial avec les pays voisins. Résultat: le handicap salarial est artificiellement élevé. Selon la nouvelle loi, ce handicap salarial - surestimé - doit être déduit de la marge salariale. Par conséquent, les marges salariales depuis 2017 sont artificiellement bas.

Deuxièmement, la réforme de 2017 a réduit fortement la liberté de négociation des partenaires sociaux. Or, cette liberté est garantie par l'Organisation internationale du travail (OIT). Cependant, à partir de 2017, chaque marge salariale est une marge « impératif ». Alors qu'auparavant, la marge salariale était une indication pour les secteurs. Avant 2017, les accords sectoriels pouvaient s'écarter de la norme. Les secteurs à forte productivité ont conclu des accords supérieurs à la norme, les secteurs à faible productivité ont considéré la norme comme un chiffre guide, une indication. Depuis 2017, les accords sectoriels sont surveillés à la loupe - et avec une batterie de sanctions. La marge salariale est devenu un maximum absolu. Evidemment, ceci a poussé les accords salariaux sectoriels vers le bas.

Enfin, les marges salariales extrêmement réduites contraignent les partenaires sociaux sectoriels à tenter de maximiser l'enveloppe disponible en optant bien souvent pour des formes de rémunération qui bénéficient d'un régime de cotisations sociales réduites et d'un régime fiscal particulier. A côté des réductions drastiques des cotisations sociales patronales intervenues suite au tax-shift évoqué ci-dessus, cette tendance met également en péril le financement durable de la sécurité sociale et, par conséquent, la protection sociale des travailleurs.

Le résultat : En Belgique, les salaires n'ont plus été augmentés - du moins pas en termes réels - depuis la crise financière de 2008. Les salaires ont augmenté, certes, mais après déduction

de l'inflation, il ne reste plus rien de cette augmentation. Ceci est remarquable pour deux raisons :

- La productivité des travailleurs belges a augmenté depuis 2008. Par heure travaillée, ceux-ci rapportent plus pour l'entreprise, même en tenant compte des hausses de prix. Cette hausse de la productivité ne se reflète pas dans leurs salaires.
- Deuxièmement, parce que, dans la zone euro, les salaires réels ont augmenté de 7% en moyenne. Le pouvoir d'achat a donc fortement augmenté dans d'autres pays, alors que les travailleurs belges font du sur place depuis plus d'une décennie.

Paragraphe 2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Dans sa réponse à la page 31, le gouvernement belge déclare que : « Dans le cas des heures supplémentaires volontaires, elles ne sont toutefois pas considérées comme du travail supplémentaire au sens de l'article 29 de la loi de 1971. Elles ne donnent donc pas droit à un sursalaire ».

Les syndicats tiennent à souligner que ce non-paiement des heures supplémentaires est contraire à l'interprétation de l'article 4.2 du CES par votre Comité. En effet, le Digest indique que : « The principle of this provision is that work performed outside normal working hours because it requires an increased effort on the part of the worker, who should be paid at a rate higher than the normal wage. This increase must apply in all cases »¹.

Dans sa réponse, le gouvernement belge déclare aussi que : « Pour le reste, ce sont les principes prévus par l'article 29 de la loi du 16 mars sur le travail qui ont continués à s'appliquer pendant la pandémie. Il n'y a donc pas eu de modification des heures supplémentaires au sens de l'article 29 ni des systèmes de récupérations ».

Cette affirmation est vraie en ce qui concerne le cadre juridique. Cependant, le gouvernement ne mentionne pas que ce cadre juridique prévoyait déjà des possibilités de s'écarter des règles normales dans des circonstances exceptionnelles, et que dans le contexte du covid, il a donné une interprétation large à ces règles. Par conséquent, les mesures sanitaires pour chaque employeur constituaient une circonstance exceptionnelle permettant des dérogations.

Ainsi, on peut lire sur le site web du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale que : « Des travaux nécessaires pour traiter une contamination avérée au Covid-19 ou pour éviter une contamination potentielle au Covid-19 peuvent être considérés comme « des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent » de sorte que, le cas échéant, sur la base de l'article 26, §1er, 1° et §2, 1° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, des heures supplémentaires puissent être prestées (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise)².

Le gouvernement souligne également que : « En ce qui concerne la durée du travail, aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du télétravail pendant la pandémie durant la période de référence, de sorte que les principes généraux en matière de durée du travail fixés par la loi du 16 mars 1971 sur le travail ont continué à s'appliquer. »

Cette observation ne correspond pas aux faits. À l'époque où le gouvernement a introduit le télétravail obligatoire, il n'existait pas de cadre juridique à cet effet. Ce télétravail obligatoire n'était pas considéré comme du télétravail occasionnel (au sens de la loi Peeters³) ou du

¹ Digest, p. 86.

² <https://emploi.belgique.be/fr/faqs/questions-et-reponses-coronavirus>

³ Loi 5 mars 2017, MB 15 mars 2017.

télétravail structurel (au sens de la convention collective de travail n° 854). Par conséquent, ces employés étaient considérés comme des travailleurs domestiques qui échappaient aux dispositions protectrices du code du travail et dont le temps de travail n'était pas limité. Les partenaires sociaux ont ensuite conclu une convention collective afin de créer néanmoins un cadre minimal pour ce télétravail⁵.

Dans ce contexte, les syndicats souhaitent également souligner un autre problème d'exclusion du Code du travail en matière d'heures supplémentaires, à savoir celui des cadres. En effet, les règles relatives au temps de travail et aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas au personnel d'encadrement et de confiance. Dans le passé, elles étaient définies dans un arrêté royal, mais dans la pratique, les employeurs les interprètent de manière beaucoup plus large. Par conséquent, de nombreux cadres sont privés de la protection accordée par l'article 4.2. Cette situation est contraire à l'interprétation que votre commission a donnée à cet article.

Des exceptions ne devraient être autorisées que dans des situations exceptionnelles : “The right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work can have exceptions in certain specific cases. These “special cases” have been defined as “state employees, and management executives of the private sector”. Il est précisé que : “Managers: Exceptions may be applied to all senior managers. However, certain limits must apply, particularly on the number of hours of overtime not paid at a higher rate”⁶. Les syndicats estiment que ces conditions ne sont pas remplies en ce qui concerne les cadres, car la majorité d'entre eux ne sont pas des cadres supérieurs.

Il définit également les conditions des dérogations : “Restrictions to an increased remuneration for additional hours of work can exist only if they are provided by law, pursue a legitimate aim and are proportionate to that aim”⁷. Les syndicats estiment que ces conditions ne sont pas remplies, car une exclusion générale des cadres des dispositions protectrices sur le temps de travail et les heures supplémentaires n'est pas proportionnée.

Les syndicats soulignent également qu'en Belgique, il n'existe aucune obligation d'enregistrer le temps de travail, sauf dans des cas limités, de sorte qu'en pratique, il est très difficile pour le travailleur de prouver le temps travaillé en cas de conflit avec son employeur et pour l'inspection de vérifier le temps de travail ou. La Belgique n'a pas modifié sa législation à la suite de l'arrêt de la Cour de justice⁸.

Paragraphe 3 – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité a fait des observations sur le rapport belge précédent⁹. Les syndicats constatent, en ce qui concerne la législation existante que pour ce qui est de l'égalité salariale la Belgique, s'est dotée d'un certain nombre de loi et surtout la loi de 2012. Cette loi manque cependant de transparence et n'est pas contraignante pour les entreprises et les secteurs. Les syndicats notent qu'il existe une loi sur le genre qui protège les travailleurs et travailleuses contre la discrimination sur la base de genre¹⁰. Cette législation prévoit un aménagement de la charge de la preuve et une sanction de six mois de salaire brut, mais aucune réintégration est possible.

⁴ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>

⁵ [http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-149-\(26.01.2021\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-149-(26.01.2021).pdf)

⁶ *Digest*, p. 87.

⁷ Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, complaint No. 55/2009, decision on the merits of 23 June 2010, §§ 87-89.

⁸ CoJEU, 14 mai 2019, C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE.

⁹ Conclusions 2014 - Belgique - article 4-3.

¹⁰ Loi 10 mai 2007, *MB* 30 mai 2007.

Les syndicats se réfèrent dans ce contexte à la conclusion précédente : « Le Comité rappelle en outre qu'en cas de licenciement par représailles suite à une réclamation portant sur l'égalité salariale, le salarié concerné doit pouvoir porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit le réintégrer à son poste ou à un poste similaire. Si la réintégration est impossible, il doit lui verser une compensation qui doit être suffisamment élevée pour dédommager le salarié et dissuader l'employeur. Son montant est fixé par le tribunal, pas par le législateur (Conclusions XIX-3, Allemagne). »

Les syndicats notent également que le gouvernement n'a pas fourni d'info sur l'impact de la crise covid, alors qu'il est désormais clair qu'elle a affecté les femmes différemment des hommes.

Paragraphe 4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Les syndicats rappellent qu'en cas de force majeure, l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail de l'employé sans préavis ni indemnité. Cette force majeure peut également être invoquée lorsqu'il est établi que le salarié est définitivement inapte à effectuer le travail stipulé. Les syndicats estiment que cette situation est contraire à l'article 4.4, tel qu'interprété par votre Comité.

“Other permitted grounds of dismissal without a period of notice or compensation, in particular a failure by the worker to perform, a loss of trust in the worker or a call up of the worker for military service have been found not to be in conformity with the Charter. Immediate dismissal on the following grounds has also been rejected: (...) - duly certified unfitness for work; (...) force majeure”¹¹.

Votre Comité s'est également interrogé sur la situation actuelle de la Belgique dans ses précédentes conclusions¹² et souligne que : « Le Comité rappelle que la protection conférée par le préavis et/ou l'indemnisation applicable doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne) ».

Paragraphe 5 – Limitations de retenues sur les salaires

Votre Comité a déjà fait des observations sur la situation belge. Dans sa réponse à la page 37, le gouvernement reconnaît que l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération (...) ne s'oppose donc pas à un accord entre l'employeur et le travailleur par lequel il est convenu de compenser le salaire à verser par une obligation de remboursement de la part du travailleur, pour autant qu'un tel accord soit conclu après que la rémunération soit devenue exigible. En effet, il n'est pas possible pour le travailleur de renoncer à l'avance à des droits fondés sur des dispositions légales impératives. En revanche, après la naissance du droit, c'est possible. (...) Ainsi, le travailleur peut, au moment où sa rémunération est due, conclure un accord avec son employeur par lequel il donne son accord pour compenser certains montants avec sa rémunération. Cela n'est possible qu'avec l'accord exprès du travailleur après que la rémunération soit devenue exigible ».

Les syndicats estiment que cette situation n'est pas conforme à l'interprétation de l'article 4 § 5 pour votre Comité : « Article 4§5 guarantees workers the right to their wage being subject to deductions. These can only be authorised in certain circumstances which are well-defined in a legal instrument (law, regulation, collective agreement or arbitration award). Therefore, workers should not be allowed to waive their right to limitation of deductions from their wage

¹¹ *Digest*, p. 92.

¹² Conclusions 2014 - Belgique - article 4-4.

and the way in which such deductions are determined should not be left at the disposal of the sole parties to the employment contract. Such deductions must be subject to reasonable limits and should not per se result in depriving workers and their dependents of their means of subsistence”¹³.

Article 5 – Droit syndical (pp. 38 et s. du rapport)

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 contractantes 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.

Activités syndicales

1. Evolution depuis le dernier rapport

Pas d’application.

2. Réponse aux questions du Comité européen des droits sociaux

a) Veuillez fournir des données sur la prévalence de l’affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d’activité, ainsi que des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d’organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l’adhésion à de telles organisations.

Il existe trois grands syndicats en Belgique : la CSC, la FGTB et la CGSLB.

Il y a en Belgique une importante base de soutien à l’affiliation syndicale au sein de la population active, évidemment limitée aux salariés.

Depuis peu, il est également possible d’offrir l’adhésion aux free-lances, qui travaillent dans une position subordonnée en tant qu’"indépendants". On peut comparer cette évolution à celle des Pays-Bas, où l’on s’efforce également de syndiquer les "ZZP'-ers". Cette possibilité est nouvelle et n’est pas encore répandue dans tous les syndicats.

Mais en général, les atouts d’une affiliation à un syndicat, un syndicat représentatif, tels que cités ci-dessus, sont toujours les suivants :

- assistance personnelle à l’administration dans le cadre du chômage ;
- une aide et une assistance personnelles en cas de problèmes avec l’employeur ou l’employeur potentiel (par exemple, une discrimination à l’embauche) par l’intermédiaire des bureaux syndicaux et de l’assistance juridique des syndicats ;

¹³ *Digest*, p. 92.

- tout cela pour une contribution encore raisonnable et abordable d'environ 15 € par mois et par travailleur, avec des taux beaucoup plus bas pour les travailleurs en situation d'inactivité, par exemple en cas de maladie ou de chômage, mais aussi pour certains groupes cibles comme les étudiants. De nombreux travailleurs récupèrent une partie substantielle de ces cotisations syndicales par le biais du paiement d'une prime syndicale négociée par les syndicats avec les employeurs ;
- l'accès à de nombreuses informations par le biais de magazines et sur les sites Internet des syndicats, avec des pages et des publications également réservées aux membres ;
- droit à des primes supplémentaires, y compris des indemnités de grève en cas de grèves et de manifestations reconnues.

Pour les non-membres, il est beaucoup plus difficile d'obtenir des informations ciblées, liées à l'entreprise ou au secteur d'activité, sur leurs conditions de rémunération et de travail, sur les négociations en cours et, surtout, pour les non-membres, il n'y a en fait aucune possibilité de peser en plus sur le résultat des négociations.

Le taux de syndicalisation relativement élevé en Belgique, qui, selon certaines sources, oscille autour de 55%, est souvent attribué au système des organismes de paiement, c'est-à-dire au mécanisme par lequel les syndicats, ainsi qu'une institution gouvernementale, se chargent du paiement des allocations de chômage. Toutefois, cela ne peut être la seule explication, parce que les syndicats comptent de nombreux membres qui ne sont pas demandeurs de prestations au chômage.

Au contraire, suite à la pandémie, de nombreux nouveaux membres ont trouvé le chemin des syndicats parce qu'ils étaient le seul et le plus fiable point de contact pour l'information. Les syndicats ont également assuré la représentation des intérêts des travailleurs confrontés à une situation de lockdowns successifs et de fermetures obligatoires d'entreprises et d'arrêts d'activités ou, au contraire, l'autorisation de services essentiels. Ces événements ont constitué une expérience extrêmement déroutante pour les travailleurs et les syndicats - en tant que fournisseurs de services essentiels - étaient là pour assister et représenter leurs membres et les travailleurs en général.

b) Fournir également des informations sur les développements juridiques récents sur ces points et sur les mesures prises pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion (avec une référence spécifique aux domaines d'activité où le niveau de syndicalisation est faible, tels que les travailleurs du savoir, les travailleurs agricoles et saisonniers, les travailleurs domestiques, le secteur de la restauration et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance de services, y compris les contrats de services transfrontaliers).

Secteur de la livraison de colis

Dans le secteur de la **livraison de colis**, un avant-projet de loi a notamment pour objectif d'améliorer la représentation syndicale dans ce secteur. On constate dans ce secteur un recours structurel et généralisé de la part de certains prestataires de services postaux à la sous-traitance par le biais de petites entreprises de distribution. Cette sous-traitance à des entreprises de taille réduite empêche les livreurs de colis de bénéficier d'une représentation syndicale. Cet avant-projet de loi prévoit que tout prestataire devra faire appel exclusivement à des travailleurs qu'il emploie sous contrat de travail ou, lorsque c'est autorisé, à des intérimaires à un pourcentage minimum de 80% à partir du 1^{er} janvier 2025. En limitant le recours aux sous-traitants et en imposant des travailleurs sous contrats de travail et intérimaires, cela devrait améliorer la représentation syndicale des livreurs dans ce secteur. Il convient toutefois de d'ores et déjà souligner que le rôle des organes de concertation sociale

au sein de l'entreprise sur ces questions devrait être ancré dans le texte de loi de l'avant-projet. En attribuant aux organes de concertation une compétence explicite en la matière, ceux-ci seront en capacité de faire cesser par le biais de la concertation sociale les traitements injustes que subissent les travailleurs des sous-traitants.

Cet avant-projet sera soumis aux partenaires sociaux prochainement.

Secteur des plateformes électronique qui offrent des services (par exemple de livreurs de repas, etc.)

Il y a également un déficit au niveau de la représentation syndicale des **travailleurs des plateformes**. La plupart de ces travailleurs prestent sous le statut de l'économie collaborative ou en tant que travailleurs indépendants ce qui rend la représentation de ces travailleurs compliquée, voire impossible. Un avant-projet de loi prévoit une présomption de salariat pour ces travailleurs si un certain nombre de critères sont remplis. Si ce projet permet effectivement qu'un nombre conséquent de travailleurs des plateformes soient reconnus comme salariés cela permettrait également d'avoir une représentation syndicale de ces travailleurs. Les syndicats sont toutefois sceptiques par rapport au fait que le projet en l'état permette effectivement à un nombre conséquent de travailleurs des plateformes d'obtenir un contrat de travail salarié. Il n'est donc pas certain que ce projet permette d'avoir une meilleure représentation syndicale des travailleurs des plateformes.

Autres évolutions

Adhésion et représentation des travailleurs frontaliers

Depuis de nombreuses années, un fonctionnement efficace a été mis en place au sein des syndicats belges pour soutenir leurs membres - travailleurs frontaliers ou travailleuses frontalières. Ces travailleurs transfrontaliers travaillent dans le pays voisin et rentrent chez eux tous les jours. Ces services bénéficient à la fois aux travailleurs transfrontaliers sortants et entrants. De cette manière, il existe également des liens de coopération étroits avec les syndicats des pays voisins, et l'assistance syndicale et juridique des travailleurs transfrontaliers est garantie.

Adhésion et représentation des travailleurs saisonniers

Un groupe de travailleurs plus souvent oublié est celui des travailleurs saisonniers qui viennent dans notre pays chaque année pendant les périodes de récolte dans l'agriculture et l'horticulture. Cela concerne des ressortissants de l'UE mais aussi souvent des ressortissants de pays tiers. Souvent, ils ne parlent pas la langue et ne connaissent pas suffisamment leurs droits en matière de droit du travail (salaires et conditions de travail) et de sécurité sociale.

Des actions ciblées sont développées pour ces publics dans le cadre de campagnes européennes menées par ELA.

Every year, up to 850,000 EU citizens engage in seasonal work in another EU country.

Seasonal workers employed across borders are entitled to a broad set of rights, but given the temporary nature of their work, they are more vulnerable to precarious living and working conditions. The Covid19 pandemic has aggravated seasonal workers' conditions, and exposed them to increased health risks.

To raise the awareness of seasonal workers and the employers hiring them on existing rights, obligations and counselling services, the European Labour Authority has launched the information campaign "Rights for all seasons", in partnership with the European Commission, the EURES network, the European Platform tackling undeclared work, EU countries and

social partners¹⁴. Les syndicats en Belgique, en particulier les centrales professionnelles responsables de ces secteurs, font tout leur possible pour informer correctement ce groupe de travailleurs difficile à atteindre. Davantage de réflexion pourrait éventuellement être menée autour de la manière dont l'adhésion à un syndicat pour ce groupe spécifique de travailleurs qui n'est présent dans le pays que pour une période limitée devrait être organisée.

Étudiants et travailleurs temporaires

Pour les étudiants, les syndicats proposent une adhésion spéciale adaptée à l'étudiant, qui se préoccupe principalement de ses études, de ses projets d'avenir, de ses droits en tant qu'étudiant actif et de sa future carrière.

Actions temporaires spéciales

Afin d'accueillir et d'aider les nombreux réfugiés ukrainiens, les syndicats ont également tendu la main à ce groupe de personnes, dont certaines tenteront de trouver un emploi, au moins temporaire, en attendant la fin de la guerre et, sinon, de se construire un avenir ici ou ailleurs. C'est pourquoi les services s'adressent également à ce groupe spécifique.¹⁵

c) Fournir également des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir ou assurer de manière proactive le dialogue social, avec la participation des syndicats et des organisations de travailleurs, afin de faire le point sur la pandémie et la crise de covid-19 et leurs retombées, et en vue de préserver ou, le cas échéant, de restaurer les droits protégés par la Charte une fois la crise terminée.

En complément de la réponse fournie dans le rapport, les organisations syndicales souhaitent mettre à l'honneur la concertation sociale interprofessionnelle qui a continué à jouer pleinement son rôle malgré la crise du coronavirus. D'un système physique de concertation, nous sommes passés, du jour au lendemain, à un système digital de concertation sociale. Malgré ce changement brusque et inédit d'organisation, le Conseil National du Travail a poursuivi coûte que coûte ses travaux pendant les années de crise, lesquels sont disponibles à l'adresse suivante : <http://cnt-nar.be/avis-en-cours.htm> .

Nous pouvons notamment citer :

- Les CCT n° 147, 148 et 159 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en conséquence de la situation socioéconomique à la suite de la crise du coronavirus
- Les CCT n° 149 et 149/2 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus
- La CCT n° 160 introduisant une absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool

Il est important de mentionner que le gouvernement belge a décidé, sachant que les procédures habituelles de chômage temporaire ne pourraient pas facilement être suivies, de mettre en place un régime de chômage temporaire pour cause de force majeure corona (qui est encore d'application jusqu'au 30/06/2022).

¹⁴ https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons-news?field_ela_eu_country_value=All&changed=&page=0

¹⁵ For an example, see <https://www.hetacv.be/actualiteit/campagnes/wegwijs-voor-oekrainers>
<https://www.lacsc.be/actualite/campagnes/guide-pour-les-ukrainiens>

Le tableau ci-dessous donne un aperçu chiffré des travaux du CNT entre 2018 et 2021. Sur la base de ces chiffres, l'on constate que le CNT a pu continuer à jouer son rôle d'organe principal de concertation sociale interprofessionnelle. L'augmentation des chiffres en 2019 et 2021 est due à la conclusion de nombreuses CCT dans le cadre de l'exécution de l'accord interprofessionnel.

Aperçu des travaux CNT pour la période 2018 - 2021									
Années	A la demande du Gouvernement	Initiatives	Unanimes	Divisés	CTT's	Avis	Rapports	Recom.	Déclaration
2018	36	8	40	4	4	44	4	0	1
2019	39	5	41	3	21	44	4	2	0
2020	35	3	36	2	5	38	5	0	2
2021	76	1	59	18	20	77	3	1	1

Si de nombreux avis ont été rendus dans l'urgence qui s'imposait du fait de la crise sanitaire, nous devons toutefois regretter que certaines demandes d'avis formulées par le gouvernement sont assorties de délais si courts qu'ils ne permettent pas d'organiser une concertation sociale sérieuse et en bonne et due forme, sans que ces courts délais ne trouvent de justification sérieuse. Le Conseil national du travail a en ce sens dû adresser à plusieurs reprises un courrier à l'autorité compétente afin de requérir un délai raisonnable supplémentaire pour rendre son avis.

Au niveau de la concertation sociale sectorielle et au sein des entreprises, il a également fallu se réinventer et trouver des solutions afin de poursuivre de manière convenable la concertation sociale.

Il est primordial de mentionner que la concertation sociale interprofessionnelle ne s'est pas concentrée exclusivement sur la crise du coronavirus, mais s'est également poursuivie sur d'autres thématiques du droit du travail, non directement liées à la crise sanitaire. Il s'agit, par exemple, des discussions dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2021-2022 bien que la crise sanitaire y ait également été abordée, à côté d'autres thématiques telles que l'adaptation des différents régimes de congé (p. ex. le petit chômage pour les parents d'accueil,...), les vacances annuelles, les pensions complémentaires, return to work, les sportifs rémunérés, la réforme du statut d'artiste et du travail associatif, le congé de deuil, etc.

Par ailleurs, des travaux qui trouvent leur origine dans la crise sanitaire se poursuivent encore au sein du Conseil National du Travail. Ainsi, par exemple, les partenaires sociaux procèdent actuellement à un exercice d'évaluation et d'adaptation de la législation relative au télétravail, cette forme de travail s'étant durablement implémentée dans la vie des entreprises suite à la crise. Des discussions sont également en cours sur le passage du régime de chômage force majeure corona vers le système classique de chômage pour raisons économiques (ce qui englobe aussi toutes les discussions périphériques, telles que l'assimilation de la période de chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles 2022, qui n'est pas actuellement garantie)¹⁶.

¹⁶ Voir à ce sujet [l'avis n° 2.291](#) du CNT.

Article 6 – Droit de négociation collective (pp. 43 à 48 du rapport)

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

- 8. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;*
- 9. 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 ;*
- 10. 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 :

- 11. 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.*

Paragraphe 1 – Favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs

1. Evolution depuis le dernier rapport

a. Des dispositifs qui excluent ou minent la concertation sociale

i. Travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce

Le gouvernement veut actuellement introduire une possibilité légale de mettre en œuvre au niveau de l'entreprise, pour une durée déterminée, des « expériences » relatives au travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce, sans consultation préalable des organisations syndicales.

Le travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce pourra être introduit par la conclusion d'une convention collective de travail qui pourra être conclue par une seule organisation syndicale.

S'agissant d'une forme d'organisation du travail qui peut avoir de lourdes conséquences sur les travailleurs, une concertation sociale pleine et entière à ce sujet, impliquant l'ensemble des interlocuteurs sociaux, doit s'imposer. La convention collective visant à introduire un tel régime de travail devrait être conclue avec l'accord de l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise.

ii. L'exclusion systématique des PME de mécanismes de concertation sociale

Nous devons déplorer une tendance de plus en plus marquée à exclure les PME d'un certain nombre de dispositifs légaux qui privent les travailleurs de ces PME de certains droits, dont le droit fondamental à la négociation collective.

C'est notamment le cas dans le cadre de l'introduction du droit à la déconnexion. Le nouveau dispositif envisagé prévoit que les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs doivent conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise relative aux modalités du droit des travailleurs à la déconnexion et à la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Il en est de même dans le cadre de la nouvelle obligation pour les entreprises de rédiger, une fois par an, un plan de formation pour les travailleurs au sein de l'entreprise. Ce plan doit être préalablement soumis aux organes de concertation au sein de l'entreprise, et à défaut, aux travailleurs directement. Cette obligation ne s'applique toutefois pas aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

En 2017 déjà, la loi du concernant le travail faisable et maniable avait introduit des dispositions relatives à l'investissement dans la formation dont étaient exclues les employeurs occupant moins de 10 travailleurs. Les employeurs occupant entre 10 et moins de 20 travailleurs bénéficiaient d'un régime dérogatoire plus souple.

En excluant les entreprises de moins de 20 travailleurs du champ d'application de ces dispositions ou en prévoyant pour elles des régimes particuliers, le législateur belge prive une partie substantielle des travailleurs du droit de négocier collectivement des modalités relatives au droit à la déconnexion, à la politique de formation dans l'entreprise ainsi que de droits en matière de formation, sans que cette différence de traitement ne trouve de justification. Il apparaît en effet en Belgique qu'au quatrième trimestre de l'année 2020 plus de 30% des travailleurs étaient occupés dans des entreprises de moins de 20 travailleurs¹⁷.

Paragraphe 2 – 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

1. Evolution depuis le dernier rapport

La dynamique de la concertation sociale en Belgique est dictée par la loi du 26 juillet 1996, que ce soit au niveau interprofessionnel mais également aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Cette loi a été modifiée en 2017, rendant le cadre pour les négociations collectives extrêmement contraignant, de telle manière que l'on considère aujourd'hui qu'il s'agit d'un carcan qui restreint fortement la négociation collective.

Nous exposons ci-dessous en détail le mécanisme de la loi de 1996.

A. Historique et évolutions de la loi du 26 juillet 1996

Jusqu'à 2017, les autorités n'intervenaient qu'à défaut d'accord entre les partenaires sociaux sur les évolutions salariales.

Depuis la modification légale introduite en 2017, le mécanisme de la loi du 26 juillet 1996 implique une intervention préalable, systématique et à durée indéterminée des autorités dans les négociations relatives aux évolutions salariales.

Le gouvernement de l'époque avait consulté les partenaires sociaux sur la modification de la loi de 1996 en saisissant le Groupe des 10 qui est un organe de concertation sociale informel au niveau interprofessionnel réunissant les dirigeants des organisations syndicales et patronales. Cette consultation n'est donc pas formellement intervenue par l'intermédiaire du Conseil national du travail, compétent légalement pour remettre des avis aux autorités dans les matières sociales et du travail.

¹⁷ [Répartition des postes de travail par lieu de travail, Quatrième trimestre 2020, ONSS, Tableau 2bis, p. 18](#)

D'une part, il convient de faire observer que le fait que les partenaires sociaux ont été consultés sur une loi qui encadre la négociation collective ne pourrait être invoqué pour justifier l'entrave causée par cette loi à la concertation sociale.

D'autre part, il y a lieu de préciser que cette consultation des partenaires sociaux est intervenue en novembre 2016, au moment même où les partenaires sociaux devaient négocier la marge salariale pour les années 2017-2018 et l'accord interprofessionnel (AIP) 2017-2018. Cette consultation a fortement détérioré l'esprit des négociations.

Les partenaires sociaux n'ont naturellement pas pu trouver de consensus autour de ces modifications législatives (qui étaient plus favorables au banc patronal) et n'ont dès lors pas pu formellement émettre d'avis. Les organisations syndicales ont toutefois dès le départ émis de vives critiques à l'égard des projets du gouvernement¹⁸. Cela n'a pas empêché le gouvernement d'avancer dans son projet de modification de la loi de 1996, en adoptant une loi modificative le 19 mars 2017.

Notons que les organisations d'employeurs, évidemment satisfaites par ce projet gouvernemental, avaient conditionné la conclusion de l'AIP 2017-2018 (qui contenait des dispositions importantes dans d'autres matières sociales que les salaires) au vote parlementaire sur la loi modificative. Raison pour laquelle l'AIP 2017-2018 a été conclu le 21 mars 2017, soit deux jours après le vote au sein du parlement. Ces événements démontrent l'influence qu'exerce la loi de 1996 telle que modifiée en 2017 et le déséquilibre qu'elle engendre dans le processus de négociation collective. En outre, le fait qu'une négociation collective soit possible sur d'autres thématiques ne saurait justifier une limitation drastique du périmètre de négociation concernant les salaires.

B. Description détaillée du mécanisme de la loi du 26 juillet 1996

i. Le rapport sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité

L'article 5, §1^{er} de la loi dispose que « *Tous les deux ans, dans les années paires, le Conseil Central de l'Economie rédige un rapport avant le 15 décembre* ». Il est utile de préciser d'emblée que les partenaires sociaux, en ce compris les syndicats, sont membres du Conseil Central de l'Economie (CCE).

L'article 5, §2, alinéa 1^{er} précise toutefois que la première partie du rapport dont il est question au §1^{er} « *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 [...]* » (nous soulignons). Si les partenaires sociaux sont membres du Conseil Central de l'Economie, ils ne font toutefois aucunement partie du secrétariat du Conseil Central de l'Economie qui agit en toute indépendance.

La loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par 'marge maximale disponible'. On pourrait toutefois la définir comme la proportion maximale autorisée pour les augmentations de salaire.

Par contre, les alinéas suivants de l'article 5, §2 énumèrent de manière exhaustive l'ensemble des paramètres que le secrétariat du CCE doit prendre en compte pour effectuer le calcul de la

¹⁸ Communiqué de presse du 22 janvier 2017 en front commun syndical : https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/3980-actualiteit-actualite/3980-nieuws-en-persberichten-actualites-et-communiqués-de-presse/jaargang-2017/cp_rapport_technique_22012017.pdf?sfvrsn=1a0bd812_2

marge maximale disponible. Le secrétariat du CCE ne dispose ainsi d'aucune marge de manœuvre pour effectuer le calcul de la marge maximale disponible et est strictement lié par les dispositions de la loi du 26 juillet 1996.

La loi du 26 juillet 1996 ne consacre par ailleurs aucun rôle institutionnel pour les partenaires sociaux dans la rédaction de la première partie de ce rapport.

ii. Les négociations salariales collectives

L'article 6, §1^{er} de la loi dispose que « *Tous les deux ans, dans les années impaires, avant le 15 janvier, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, § 1er, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années de l'accord interprofessionnel* ».

Le §2 de l'article 6 précise que « *La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, visée au paragraphe premier, est au maximum la marge maximale disponible, telle que visée à l'article 5, § 2* ». Autrement dit, les partenaires sociaux ne peuvent s'accorder sur une marge maximale d'évolution des salaires supérieure à la marge maximale disponible définie préalablement par le secrétariat du CCE sur base des paramètres imposés par la loi du 26 juillet 1996 ; la marge maximale d'évolution des salaires sur laquelle ils peuvent s'accorder ne peut donc être qu'inférieure ou égale à cette marge maximale disponible.

Si les partenaires sociaux parviennent à un accord, « *la marge [...] est [...] fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil National du Travail [...]* ».

L'alinéa 2 de l'article 7 de la loi du 26 juillet 1996 précise également que si les partenaires sociaux décidaient de commun accord d'aller au-delà de la marge maximale disponible définie dans le rapport du secrétariat du CCE, les autorités fixeront la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, §1^{er} et §2 de la loi, autrement dit sans dépasser la marge maximale disponible telle que définie dans le rapport rédigé par le secrétariat du CCE.

Cette marge maximale disponible revêt une portée générale en ce qu'elle s'impose à tous les niveaux de la concertation sociale : au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise.

iii. Tentative de conciliation en cas d'échec des négociations

L'article 6, §3 de la loi prévoit que « *à défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans un délai de deux mois à compter de la date du rapport [du CCE], le gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans ledit rapport* ».

Si un accord est trouvé à l'issue de cette tentative de conciliation, « *la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail* ».

iv. Fixation de la marge maximale d'évolutions des salaires par arrêté royal

Dans le cas où cette tentative de conciliation échoue, l'article 7, §1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi dispose en effet que « *à défaut d'accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation visée à l'article 6,*

§ 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, § 1er et § 2 [...] ».

L'alinéa 2 de l'article 7 de la loi du 26 juillet 1996 précise également que si les partenaires sociaux décidaient de commun accord d'aller au-delà de la marge maximale disponible définie dans le rapport du secrétariat du CCE, les autorités fixeront la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, §1^{er} et §2 de la loi, autrement dit sans dépasser la marge maximale disponible telle que définie dans le rapport rédigé par le secrétariat du CCE.

v. Durée de validité du mécanisme

Même s'il est mis en œuvre de manière périodique (tous les deux ans), le mécanisme introduit par la révision de la loi du 26 juillet 1996 en 2017 est un mécanisme à durée indéterminée qui s'appliquera donc de manière récurrente sans limite dans le temps.

C. Impact négatif sur la promotion de la négociation collective

Pour bien saisir les effets néfastes de la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de la négociation collective, particulièrement dans sa version de 2017 encore applicable à ce jour, il convient de se pencher sur les événements qui sont intervenus dans le cadre de la concertation sociale depuis l'entrée en vigueur de cette nouvelle version de la loi.

Les premières négociations interprofessionnelles couvrant la période 2017-2018 sont les premières négociations qui se sont déroulées sous l'empire de la nouvelle version de la loi du 26 juillet 1996. Bien qu'un accord interprofessionnel – en ce compris concernant les augmentations salariales – soit intervenu en 2017-2018, cet accord est intervenu dans un contexte de grande défiance des organisations syndicales à l'égard du nouveau dispositif de la loi du 26 juillet 1996 et s'est matérialisé par la conclusion de la convention collective de travail n° 119 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil national du travail.

Les organisations syndicales n'ont depuis jamais cessé d'adresser ces critiques virulentes à l'égard de la loi du 26 juillet 1996. Tant et si bien qu'aucun accord interprofessionnel en matière salariale n'a pu être engrangé pour la période 2019-2020. Le gouvernement a donc dû imposer lui-même la marge maximale pour l'évolution des salaires par l'adoption d'un arrêté royal, conformément au dispositif de la loi du 26 juillet 1996 en l'absence d'accord des partenaires sociaux.

Pour la période 2021-2022, les organisations syndicales n'ont pu accepter de s'enfermer dans le carcan qui leur était imposé par la loi du 26 juillet 1996. De ce fait, aucun accord interprofessionnel en matière salariale n'a pu être engrangé pour la période 2021-2022. Le gouvernement a donc à nouveau dû imposer lui-même la marge maximale pour l'évolution des salaires par l'adoption d'un nouvel arrêté royal.

Il est à craindre que le prochain round de négociations interprofessionnelles prévues pour la période 2023-2024 ne puisse lui non plus aboutir en ce qui concerne le volet relatif à l'évolution salariale si la loi du 26 juillet 1996 n'est pas modifiée.

La description de ce contexte démontre à quel point cette législation a gravement impacté le déroulement de la négociation collective en Belgique depuis 2017, empêchant ainsi des négociations libres et volontaires, et ce dans l'ensemble des secteurs. Et loin de l'encourager et de la promouvoir, cette loi porte gravement atteinte à la négociation collective.

D. Critiques de la loi de 1996

Le principe de la négociation libre et volontaire consacré par l'article 6 de la Charte sociale européenne est un principe fondamental de la liberté syndicale. Nous exposons ci-dessous les raisons pour lesquelles les organisations syndicales estiment que le mécanisme de la loi de 1996, tel que révisé en 2017, est en contravention avec l'article 6 de la Charte sociale européenne.

i. Contexte

Les négociations collectives en Belgique sont organisées selon un cycle biannuel. Ce cycle débute chaque année impaire par l'intermédiaire des partenaires sociaux interprofessionnels. Ces derniers entament les discussions sur base du rapport rendu par le secrétariat du CCE, selon la procédure décrite en détail ci-dessus.

Une fois l'étape interprofessionnelle achevée, les négociations collectives peuvent ensuite débiter dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les négociations collectives au niveau sectoriel sont donc conditionnées par le cadre fixé lors de la négociation interprofessionnelle. Les éléments de non-conformité repris ci-dessous se répercutent donc dans l'ensemble du processus de négociation collective du secteur privé belge.

ii. Ingérence préalable dans la négociation collective

En fixant au préalable une marge maximale disponible pour l'évolution des salaires, l'ingérence des autorités dans le processus de négociation collective intervient avant même que la négociation collective n'ait débuté et restreint de manière considérable le cadre des négociations avant même le début de celles-ci, au détriment des intérêts défendus par les organisations représentatives des travailleurs.

iii. Fixation unilatérale par les autorités des paramètres pour déterminer l'évolution salariale maximale

Sans nous attarder à énumérer les nombreuses critiques qui peuvent être formulées à l'égard des paramètres introduits unilatéralement par le gouvernement dans la loi du 26 juillet 1996 en vue de calculer la marge maximale disponible¹⁹, il est fondamental de souligner que ces paramètres ont été imposés unilatéralement par les autorités. Ces paramètres induisent une marge maximale disponible tellement restreinte que la liberté de négociation collective des partenaires sociaux est entravée, de telle manière que les organisations représentatives des employeurs ont peu d'intérêt à s'engager de bonne foi dans le processus de négociation.

La détermination de ces paramètres devrait toutefois être matière à négociation entre les parties à la négociation et non pas être imposés unilatéralement par les autorités.

iv. Entrave à l'autonomie des parties

L'autonomie des partenaires sociaux à la négociation collective constitue un aspect fondamental des principes de liberté syndicale.

¹⁹ Nos considérations plus détaillées relatives aux paramètres utilisés pour déterminer la marge maximale disponible pour les évolutions salariales ont été transmises à la Commission d'experts le 31/08/2021 dans nos observations relatives à l'application de la Convention n° 98 par la Belgique.

Or, en imposant unilatéralement les paramètres permettant le calcul de l'évolution salariale maximale, sans aucune possibilité de dérogation, et en imposant au préalable une marge maximale disponible obligatoire, les autorités nuisent gravement à l'autonomie des parties à la négociation collective, et ce de manière permanente.

En outre et dès lors que l'évolution des salaires est limitée par une loi, une des parties à la négociation (les organisations représentatives des employeurs) a peu d'intérêt à y recourir et empêche que se forme des accords équilibrés et satisfaisants pour toutes les parties prenantes. Un déséquilibre est ainsi créé entre les parties à la négociation collective.

Si la version actuelle de la loi du 26 juillet 1996 est déjà problématique au regard de la Convention 98 en restreignant considérablement l'autonomie de l'une des parties à la négociation collective (les organisations représentatives des travailleurs) à l'avantage d'une autre partie (les organisations représentatives des employeurs), l'article 7, alinéa 2 de la loi du 26 juillet 1996 illustre parfaitement l'entrave de cette législation à l'autonomie des parties à la négociation puisque cet article va jusqu'à permettre aux autorités d'annihiler un éventuel accord intervenu entre les partenaires sociaux qui consacrerait une augmentation salariale maximale supérieure à la marge salariale maximale disponible calculée conformément à l'article 5, §2 par le secrétariat du CCE.

v. *Application générale et application illimitée et récurrente dans le temps de la limitation des augmentations salariales*

Les limitations imposées par la loi du 26 juillet 1996 sont d'application générale pour l'ensemble du secteur privé et le mécanisme litigieux de la loi est applicable à durée indéterminée.

Il conviendrait que de telles restrictions soient exceptionnelles, nécessaires et limitées dans le temps. La loi du 26 juillet 1996 ne satisfait à aucune de ces conditions. Il ne s'agit aucunement d'une mesure d'exception, elle n'est pas limitée à l'indispensable, elle excède une période raisonnable et elle n'est accompagnée d'aucune garantie appropriée en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs.

Son application intervient à chaque fois pour des périodes successives de deux ans. Cette périodicité n'enlève toutefois rien au caractère permanent de ce dispositif.

Le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail a d'ailleurs déjà par le passé estimé que « *le recours répété à des restrictions législatives de la négociation collective ne peut, à long terme, qu'avoir un effet néfaste et déstabilisant sur le climat des relations professionnelles, compte tenu que de telles mesures privent les travailleurs d'un droit fondamental et d'un moyen de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux* »²⁰ et que « *des restrictions à la négociation collective pendant trois ans ont une durée excessive* »²¹.

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

<i>Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de négociation collective. Veillez faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers</i>

²⁰ Cas n° 2183, Rapport n° 378, §465 ; Cas n° 2183, Rapport n° 372, §373 ; Cas n° 2177, Rapport n° 378, §465 ; Cas n° 2177, Rapport n° 372, §373 ; Digest: 2006, §1000

²¹ Paragraphe 1026, Digest, 5e édition, 2006

le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Paragraphe 3 – Favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail

1. Evolution depuis le dernier rapport

La Belgique dispose de conciliateurs sociaux qui peuvent, entre autres choses, être amenés à intervenir afin de concilier les parties en cas de conflits collectifs. Nous devons toutefois déplorer que le nombre de conciliateurs sociaux est insuffisant pour assumer l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

Les partenaires sociaux ont ainsi adressé en date du 11 mars 2021 une lettre au Ministre du Travail dans laquelle ils exprimaient leur vive inquiétude quant au faible nombre de conciliateurs sociaux rattachés au SPF Emploi et les conséquences négatives sur le fonctionnement des commissions paritaires.

Alors que le SPF Emploi comptait 17 conciliateurs sociaux pour le secteur privé en 2012, il n'en comptait plus que 11 en juillet 2021, dont deux étaient encore en formation.

Les partenaires sociaux ont souligné qu'il était nécessaire de disposer sur le terrain d'un nombre suffisant de conciliateurs sociaux effectivement déployables pour pouvoir accompagner le dialogue social et les conciliations demandées avec l'approfondissement nécessaire et une charge de travail gérable.

Il convient dès lors que la Belgique prenne les initiatives nécessaires et libère les ressources financières afin que la concertation sociale sectorielle ne soit pas rendue plus difficile dans un contexte déjà difficile.

Paragraphe 4 – Reconnaissance du 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

1. Evolution depuis le dernier rapport

L'évolution jurisprudentielle en Belgique en matière de limitation du droit de grève et de mener des actions collectives est particulièrement inquiétante.

a. L'affaire du Pont de Cheratte

i. Le jugement du tribunal correctionnel

Le jugement du Tribunal correctionnel Liège, du 23 novembre 2020, a condamné pour entrave méchante à la circulation (art. 406, al. 3, Code Pénal), 17 responsables et militants de la FGTB présents lors du blocage du Pont de Cheratte, le 19 octobre 2015.

Le jugement avait prononcé des peines d'1 mois d'emprisonnement avec sursis et 600 euros d'amende pour les responsables syndicaux, et de 15 jours d'emprisonnement avec sursis et 300 euros d'amende pour les militants.

ii. L'arrêt de la Cour d'appel

Les syndicalistes ont interjeté appel contre ce jugement.

La Cour d'appel de Liège a rendu son verdict le 19 octobre 2021. La Cour requalifie les faits sur le fondement de l'article 406, al. 1er du Code pénal, à savoir l'entrave à la circulation qui rend la circulation dangereuse, qui comporte des peines criminelles plus lourdes.

Ensuite, sur l'élément moral, la Cour reprend la définition très large selon laquelle constitue une intention méchante celle d'entraver la circulation sans qu'il soit requis que le prévenu ait eu l'intention de rendre la circulation dangereuse ou d'occasionner un accident. Cette interprétation a par ailleurs été confirmée par à l'arrêt de la Cour de cassation du 7 janvier 2020 relatif à la condamnation du président de la section régionale anversoise de la FGTB pour l'organisation du blocage de routes d'accès au port d'Anvers lors de la grève nationale du 24 juin 2016.

La Cour va ensuite imputer les faits de blocage aux syndicalistes quoiqu'aucune action individuelle directe (dépôt de matériel sur la chaussée, allumage ou alimentation des feux) ne puisse leur être reprochée. En effet, la Cour estime que leur inaction a eu un effet positif stimulant et encourageant sur les auteurs de ces actes, dont ils étaient conscients. Pour la Cour, en restant sur le pont, ils se sont associés volontairement et en pleine connaissance de cause à l'action de blocage. L'infraction est établie dans leur chef au titre de la participation passive.

Finalement, alors que les syndicalistes invoquaient la violation des libertés d'expression et de réunion pacifique (art. 10 et 11 CEDH), la Cour tranche de façon lapidaire que l'application de la loi pénale répond à une nécessité sociale impérieuse et que la proportionnalité est respectée entre le moyen utilisé (la sanction pénale) et l'objectif visé (la protection de la sécurité publique et l'intégrité des personnes). Elle conclut que le droit de grève aurait pu s'exercer sans que soient adoptés les comportements visés hautement préjudiciables à la société.

Ainsi, la Cour d'appel minimise la portée des textes internationaux engageant la Belgique, notamment la Convention 87 de l'OIT et la Convention européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme.

Les peines d'emprisonnement (1 mois ou 15 jours avec sursis) prononcées en instance sont maintenues, tandis que les peines d'amende sont alourdies (passage de 300 et 600 euros, à 1200, 1500 et 2100 euros d'amendes) selon la fonction du prévenu au sein du syndicat. Au vu de ces éléments, l'article 406 du Code pénal et son interprétation par les juridictions belges portent clairement atteinte à la liberté syndicale et au droit de grève.

iii. L'arrêt de la Cour de cassation

L'arrêt a été attaqué en cassation.

Par un arrêt du 23 mars 2022, la Cour de cassation a toutefois rejeté le pourvoi introduit par la FGTB.

A l'appui du rejet du pourvoi, la Cour de cassation estime que « *les articles 6.4 et N de la Charte [sociale européenne] stipulent que les Etats parties reconnaissent le droit de grève et peuvent le réglementer. Dénuées du caractère suffisamment clair et précis qui permettrait de leur reconnaître un effet direct, ces dispositions n'attribuent pas aux demandeurs, prévenus, un droit subjectif qu'ils pourraient faire valoir à l'encontre des sanctions pénales requises à leur charge* ».

Cette affirmation de la Cour de cassation va à l'encontre de nombreuses décisions jurisprudentielles et de doctrine juridique qui reconnaissent bel et bien un effet direct à

l'article 6.4 de la Charte sociale européenne. Le droit de grève n'étant pas consacré dans la législation belge, il a longtemps été admis que le droit de grève trouvait sa source dans la Charte sociale européenne, à côté d'un arrêt de la Cour de cassation datant du 21 décembre 1981 dans une affaire civile.

Cet arrêt de la Cour de cassation vient donc remettre en cause le plein effet de la Charte sociale européenne en droit belge. Cette affirmation est particulièrement inquiétante lorsque l'on sait que la Cour suprême des Pays-Bas a quant à elle estimé dans un arrêt du 30 mai 1986 que l'article 6.4 de la Charte sociale européenne avait bel et bien un effet direct en droit néerlandais.

b. L'affaire de la Prison de Lantin

A l'occasion d'un long conflit survenu dans les établissements pénitentiaires en 2016, un piquet de grève a été instauré dans la durée à la prison de Lantin (entité de Juprelle).

Un appel est lancé sur Facebook par un gréviste, pour obtenir du bois afin d'alimenter des braseros. Un entrepreneur livre un conteneur de déchets de bois.

A l'issue du conflit, du bois non utilisé demeure sur les lieux un certain temps avant d'être enlevé.

Sur plaintes de la commune et de la Compagnie des Eaux, le délégué syndical, l'entrepreneur, et un autre affilié de la CGSP (FGTB) présent au piquet (identifié sur base d'images vidéo soumises à l'autorité de la prison), sont poursuivis par le tribunal correctionnel de Liège, pour avoir endommagé le tarmac à l'endroit où le brasero a été allumé et pour dépôt clandestin d'immondices.

Malgré que le procureur du Roi a requis un non-lieu dans cette affaire, le tribunal correctionnel de Liège a néanmoins tout de même condamné le délégué syndical et l'entrepreneur à des sanctions pénales ainsi qu'à des dommages et intérêts civils très élevés. L'affilié également poursuivi a quant à lui été acquitté par la juridiction.

c. Recours aux ordonnances unilatérales

Suite à la réclamation collective introduite en 2009 après du Comité européen des droits sociaux par les trois organisations syndicales belges contre la pratique des requêtes unilatérales visant à limiter excessivement l'exercice du droit de grève, la Belgique a été invitée en 2011 par le Comité à revoir cette pratique.

Si cette pratique semble aujourd'hui être moins fréquemment utilisée, nous devons déplorer que le recours à cette procédure persiste encore aujourd'hui.

En effet, une requête unilatérale a été introduite le 4 décembre 2019 par l'entreprise AB Inbev auprès du Président du tribunal de première instance de Louvain afin de mettre fin à une action de grève. Le président du tribunal ayant connu de cette requête unilatérale a fait droit, le jour même, à la requête introduite par l'entreprise, infligeant par ordonnance une astreinte de 500€ par gréviste et par contravention ainsi qu'une astreinte supplémentaire de 500€ par heure où les agissements interdits seraient poursuivis après la signification de l'ordonnance.

Après la tierce opposition introduite par les représentants des travailleurs de l'entreprise, cette décision a toutefois été annulée par le tribunal de première instance de Louvain en date du 19 décembre 2019.

Il n'en demeure pas moins que la persistance de cette pratique constitue une ingérence judiciaire inacceptable dans les conflits collectifs et est contraire au prescrit de l'article 6, §4 de la Charte sociale européenne.

Nous devons encore à ce jour déplorer un manque d'informations précises et détaillées quant à l'envergure de cette pratique, tant pour les périodes précédentes que pour la période actuelle. Les organisations syndicales ne sont au courant de certaines de ces procédures que lorsqu'il y est fait droit et lorsque les décisions sont signifiées par huissiers de justice aux participants à la grève. Nous ne disposons ainsi d'aucune indication du nombre de procédures intentées unilatéralement par les entreprises et qui ont été rejetées par les tribunaux.

Il est essentiel de pouvoir évaluer l'ampleur de ce phénomène afin d'évaluer le respect des engagements pris en vue de régler, autant que faire se peut, les conflits collectifs par la concertation sociale.

Il est en effet utile de rappeler que le recours à ces procédures unilatérales, au-delà de ne laisser aucune chance à la concertation sociale, présentent des insuffisances graves de par le caractère unilatéral et non-contradictoire de ces procédures qui peuvent aboutir à des restrictions graves d'une liberté fondamentale des travailleurs.

C'est pourquoi les organisations syndicales demandent à obtenir un inventaire exhaustif des décisions intervenues en cette matière dans l'ensemble des tribunaux de Belgique.

d. Pratiques d'intimidation et de pression sur les grévistes

Lors de la grève nationale du 29 mars 2021 dans le secteur privé, le Voka (organisation des entreprises flamandes) d'Anvers a adressé un courrier aux Bourgmestres de la région pour invoquer la jurisprudence Verlaeckt en matière de blocage routier afin que les autorités mettent la pression sur les grévistes. Ce courrier n'a pas eu de suites concrètes vu l'absence de problème sur le terrain.

A quelques jours des actions syndicales contre la loi de 1996 du 24 septembre 2021, l'entreprise du secteur de la Chimie Prince Belgium de Bruges et l'agence d'intérim Accent Jobs for People ont envoyé un mail à plusieurs travailleurs intérimaires les informant que la direction de Prince avait pris connaissance de la liste des travailleurs participant au mouvement et avait fait part de sa déception en la lisant. Et de rappeler aussi que les travailleurs qui iront manifester envoient un signal à l'entreprise. Or, un accord d'entreprise existe stipulant qu'en cas d'action, grève ou manifestation, la délégation fournit la liste des travailleurs qui participent au mouvement dans l'UNIQUE objectif de permettre à l'employeur d'organiser le travail en fonction des absences. Prince a utilisé cette liste pour faire pression sur les travailleurs intérimaires soumis à une précarité extrême, avec des contrats courts et sans la moindre garantie d'emploi.

Le 17 décembre 2021, Brussels Airlines a envoyé aux syndicats une lettre de mise en demeure leur intimant d'annuler leur appel à la grève en invoquant la procédure de conciliation en cours et en les menaçant d'une action en dommages et intérêts. Les syndicats ont estimé qu'il s'agissait d'une mesure d'intimidation du personnel contraire à la liberté syndicale et ont maintenu la grève.

La législation belge reste à ce jour en défaut de dissuader et de réprimer efficacement ces pratiques contraires au droit fondamental des travailleurs de mener des actions revendicatives.

Par ailleurs, des policiers ont été envoyés aux domiciles privés des 150 infirmiers du CHC de Liège qui se trouvaient sur la liste des grévistes pour le 7 décembre 2021 afin de les réquisitionner avec l'aval du gouverneur de la province. Il en a été de même vis-à-vis d'une soixantaine d'infirmiers du CHU, sur base d'un arrêté du Bourgmestre autorisant la réquisition.

e. Progression du service minimum

Le recours au service minimum progresse en Belgique dans plusieurs secteurs.

Après avoir légitimé la loi du 29 novembre 2017 sur la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève qui imposait à chaque membre du personnel appartenant à une catégorie professionnelle opérationnelle considérée comme essentielle de déclarer son intention de participer à une grève, dans des délais déterminés (arrêt du 14 mai 2020), la Cour constitutionnelle a considéré que la loi du 23 mars 2019 sur l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire ayant le même objet ne viole pas la liberté syndicale (arrêt n° 107/2021 du 15 juillet 2021).

Cette conclusion repose essentiellement sur le fait que la concertation sociale reste au cœur des mécanismes prévus par la loi, et que la réquisition apparaît comme un recours ultime.

Il n'en demeure pas moins qu'en pratique, de tels mécanismes, susceptibles d'être utilisés afin d'affaiblir l'action collective des travailleurs et de leurs organisations, pourraient conduire à des ingérences dans les actions menées par les organisations syndicales ou à des pressions sur les grévistes potentiels.

Dans l'arrêt n° 107/2021 précité, la Cour rappelle aussi qu'il appartient au législateur de garantir l'effectivité des services également en dehors des périodes de grève en garantissant un effectif suffisant du personnel pénitentiaire. Elle n'exclut pas qu'un sous-effectif structurel du personnel au sein des services pénitentiaires entraîne dans un cas concret une restriction disproportionnée aux droits des travailleurs, qui puisse être sanctionnée en justice.

Le 26 mai 2021, le Parlement flamand a approuvé le décret sur la continuité des services de la société de transport flamande De Lijn en cas de grève. Le décret, publié au moniteur belge le 16 juin 2021, vise une offre de transports adaptée, au niveau local et régional, sur base du personnel disponible en cas de grève, à l'image de ce qui est mis en œuvre par la loi du 29 novembre 2017. Un recours en annulation a été introduit devant la Cour constitutionnelle contre cette mesure.

2. Réponses aux questions du Comité

<i>Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève (article 6§4). En ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, veuillez fournir des informations sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives</i>
--

Dans le cadre de la pandémie du coronavirus, la Belgique a adopté un certain nombre de mesures qui ont eu pour effet de restreindre le droit des travailleurs de mener des actions revendicatives. Ces mesures ont dans un premier temps été adoptées au moyen de simples arrêtés ministériels, le premier datant du 13 mars 2020.

La Belgique ne disposait pas à cette époque d'une loi portant sur les situations d'urgence épidémique. Cette loi ne fut adoptée que le 15 juillet 2021 pour entrer en vigueur à partir du 4 octobre 2021.

Un recours introduit devant le tribunal de première instance avait abouti au constat que la base légale des mesures sanitaires, à savoir les arrêtés ministériels, était illégale.

Si cette décision a été réformée devant la Cour d'appel de Bruxelles, cette dernière a tout de même profité de l'occasion pour indiquer que le recours aux arrêtés ministériels dans le cadre de la gestion de la crise du coronavirus posait de sérieuses questions en termes de respect des

droits fondamentaux tels que consacrés par la Constitution belge et la Convention européenne des droits de l'Homme.

Cette dernière décision intervenue le 7 juin 2021 sera rapidement suivie par l'adoption de la loi pandémie le 15 juillet 2021. Il est à noter que la loi pandémie fait actuellement l'objet d'un recours en annulation devant la Cour constitutionnelle qui ne manquera pas d'analyser la conformité de ses dispositions à la Convention européenne des droits de l'Homme.

Les mesures ayant été prises dans l'urgence et par le biais d'arrêtés ministériels, ces mesures n'ont pas fait l'objet d'un débat parlementaire approfondi. Ce sont d'ailleurs les nombreuses critiques sur l'absence de base légale solide et l'absence de débat parlementaire approfondi de manière prolongée qui ont motivé l'adoption de la loi pandémie à l'été 2021.

A l'initiative d'organisations de la société civile, un contrôle juridictionnel indépendant et effectif de ces mesures a tout de même pu être effectué. On peut en effet constater, comme évoqué ci-dessus, que de nombreux recours ont été introduits que ce soit devant les cours et tribunaux ou devant le Conseil d'état. Ces juridictions ont effectué un contrôle juridictionnel des mesures prises par le gouvernement, avec notamment des décisions qui ont remis en question certaines mesures.

Nous devons toutefois déplorer que l'urgence ait été systématiquement invoquée lors de l'adoption des arrêtés ministériels, de telle manière que les avis du Conseil d'Etat ont été systématiquement évités.

En ce qui concerne la durée des mesures attentatoires au droit des travailleurs de mener des actions revendicatives, il convient de noter qu'une interdiction de rassemblements a été décrétée en Belgique à partir du 13 mars 2020 par [l'arrêté ministériel du 13 mars 2020](#).

Ce n'est qu'à partir du 1er juillet 2020 que les manifestations sont à nouveau autorisées par [l'article 11, §6 de l'arrêté ministériel du 30 juin 2020](#), aux conditions suivantes : « *Un maximum de 400 participants jusqu'au 31 juillet 2020 inclus et de 800 participants à partir du 1er août 2020 peut assister à des manifestations statiques qui se déroulent sur la voie publique, où la distanciation sociale peut être respectée, et qui ont été préalablement autorisées par les autorités communales compétentes* ». L'arrêté ministériel du 30 juin 2020 a été modifié à de nombreuses reprises et le nombre maximum de participants a été ramené à 200 à partir du 29 juillet 2020, 400 au 1^{er} septembre 2020, puis 100 au 1er décembre 2020, etc.

Cela signifie qu'une interdiction totale de rassemblements était en vigueur du 13 mars 2020 au 1er juillet 2020, soit une durée d'un peu de moins de 3 mois et demi. Dans la lignée du constat dressé par la Cour européenne des droits de l'Homme dans l'affaire [Communauté genevoise d'action syndicale \(CGAS\) c. Suisse](#) (requête n° 21881/20) qu'une interdiction totale de manifester durant une période de 2 mois et demi est excessive, on peut considérer qu'il s'agit ici aussi d'une mesure de restriction dont la durée est excessive au vu de la restriction importante au droit fondamental de manifester qu'elle implique.

Il convient de souligner que pendant cette période, les entreprises appartenant aux secteurs cruciaux et les services essentiels tels que définis par l'arrêté ministériel ont été autorisées, dès le 18 mars 2020, à poursuivre leurs activités en étant toutefois tenues « *de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale* ».

Se pose dès lors la question de savoir pourquoi ces entreprises considérées comme essentielles ont pu poursuivre leurs activités moyennant le respect des règles de distanciation alors que le droit fondamental de manifester n'a quant à lui plus pu être exercé, même moyennant le respect de ces mêmes règles de distanciation.

A l'instar de ce qu'en a déduit la Cour européenne des droits de l'Homme dans l'affaire suisse, on pourrait poser la question de savoir si une mesure moins attentatoire au droit des travailleurs de mener des actions revendicatives n'aurait pu être prise afin de prévenir la propagation du coronavirus en Belgique.

Les différents arrêtés ministériels ont chargé les autorités communales du contrôle du respect des mesures qu'ils contenaient. C'est essentiellement par l'imposition de sanctions administratives communales que le non-respect des dispositions des arrêtés ministériels a été sanctionné.

A côté de l'interdiction de rassemblement en elle-même, l'imposition de ces sanctions administratives communales est néanmoins de nature à produire un effet dissuasif auprès de potentiels participants. L'effet dissuasif de ces mesures devra dès lors être pris en compte dans l'examen de proportionnalité des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus.

Il ne s'agit pas que d'une question théorique. Nous avons en effet constaté en pratique l'imposition de sanctions administratives communales à des militants syndicaux dans le cadre d'actions revendicatives pacifiques durant la pandémie.

C'est notamment le cas pour des militants de la CSC et de la FGTB qui à l'occasion d'une action revendicative menée à Gand le 8 septembre 2020 se sont vus infliger une sanction administrative communale de 350 euros. Si cette sanction a entretemps été annulée par le tribunal de police en date du 14 juin 2022 – pour des questions procédurales – il n'en demeure pas moins que l'imposition de cette sanction a pu avoir au moment des faits un effet dissuasif à l'égard de militants syndicaux désireux de mener des actions revendicatives durant la pandémie.

Également, suite à leur participation à un rassemblement en soutien aux 17 du Pont de Cheratte, à Liège le 10 décembre 2020, des responsables syndicaux ont fait l'objet de poursuites pénales pour non-respect de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 et encourent sur cette base un emprisonnement de huit jours à trois mois et une amende de 208 à 4000 euros, ou une de ces peines seulement. Ces affaires sont toujours en cours.

Article 21 Droit à l'information et à la consultation – (pp. 52 et s.)

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:

- a) a 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
- b) 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.

Point a.

Dans son rapport à la page 50, le gouvernement belge souligne les difficultés rencontrées en matière de consultation des entreprises pendant la période de covid. Cependant, l'image créée par le gouvernement est trop rose. Dans de nombreuses entreprises, les consultations officielles ont été interrompues lors du premier lock down, et les employeurs ont profité de la situation pour prendre des décisions unilatérales (soutenues par l'interprétation large du cadre juridique par le SPF Emploi, voir ci-dessus).

Les syndicats souhaitent également souligner les autres problèmes qui existaient déjà avant la période de covid, mais qui ont été exacerbés par cette crise sanitaire et l'obligation de travailler à domicile. Tout d'abord, les représentants syndicaux n'ont aucun droit d'accès au lieu de travail. Ceci est contraire à l'interprétation de l'article 21 par votre comité : “Trade union officials must have access to the workplace and union members must be able to hold meetings at work in so far as employers’ interests and company requirements permit”²².

En outre, il est difficile pour les responsables syndicaux de maintenir un contact électronique avec les travailleurs. Tout comme il n'existe aucune base juridique pour l'accès à l'entreprise, il n'existe aucune base juridique pour un droit de communiquer avec les travailleurs par voie électronique. En outre, les employeurs utilisent le GDPR pour refuser de transmettre les données des employés même si des accords existaient.

Ces deux situations sont particulièrement problématiques dans le contexte des élections sociales, où il devrait être possible pour les syndicats de faire campagne, également et surtout dans les entreprises sans présence syndicale, et également par des moyens électroniques. C'est précisément dans ce contexte que l'autorité belge de protection des données a émis un avis donnant à l'employeur le droit

²² *Digest*, p. 95.

de refuser de transmettre certaines données aux syndicats. En l'absence de base juridique, chaque employé devrait donner son consentement, ce qui rendrait *de facto* toute campagne impossible²³.

En outre, des candidats ont été menacés de licenciement par l'employeur parce qu'ils avaient envoyé des courriers électroniques à des travailleurs de l'entreprise ou qu'ils avaient utilisé les données personnelles de ces derniers dans des publications (il s'agissait d'une sorte d'annuaire de l'entreprise, dans lequel figuraient les travailleurs retraités, nouvellement recrutés, etc.)

Point b.

En ce qui concerne le point a de l'article 21, votre Comité estime ce qui suit : "Workers and/or their representatives (trade unions, worker's delegates, health and safety representatives, works' councils) must be informed on all matters relevant to their working environment except where the conduct of the business requires that some confidential information not be disclosed. Furthermore, they must be consulted in good time with respect to proposed decisions that could substantially affect the workers' interests, in particular those which may have an impact on their employment status. These rights must be effectively guaranteed. In particular, workers must have legal remedies when these rights are not respected. There must also be sanctions for employers which fail to fulfil their obligations under this Article"²⁴.

Dans ce contexte, les syndicats souhaitent noter que, dans le cadre de l'"accord sur le travail" prévu, le gouvernement a l'intention d'autoriser certaines entreprises à introduire le travail de nuit sans consultation préalable des travailleurs ou négociation avec leurs syndicats. Ils devront seulement être "impliqués", ce qui n'est pas la même chose qu'une consultation ou négociation. En outre, l'employeur aura également la possibilité de modifier le règlement de travail sans suivre la procédure normalement requise pour une telle modification, qui nécessite l'accord des représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise. Les syndicats estiment que cet amendement envisagé porterait atteinte non seulement à la liberté syndicale, mais aussi au droit des travailleurs d'être informés et consultés.

²³

<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/sociale-verkiezingen-en-gegevensbescherming.pdf>

²⁴ *Digest*, p. 196.

Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail **(pp. 52 et s.)**

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 :

- a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;
- c. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;
- d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

a) Le Comité se réfère à sa dernière conclusion (2010) où il a noté que tout travailleur, mais aussi les organisations représentatives des travailleurs, pouvaient introduire auprès des tribunaux du travail un recours portant sur un différend relatif à la loi sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou ses décrets d'application. A cet égard, le Comité a demandé des informations sur la portée de ladite loi pour ce qui concerne les points couverts par l'article 22. Le rapport indique que cette loi a une portée très large et qu'elle concerne les mesures qui ont trait à : la sécurité du travail, la protection de la santé, la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les autres points. Au vu du champ d'application matériel large de la loi le Comité conclut que la situation est conforme à la Charte. Le Comité demande si cette mise en oeuvre s'applique également au secteur public.

/

Le comité demande de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, en faisant spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Les partenaires sociaux ont joué pleinement leur rôle fondamental lors de la crise sanitaire. À côté du guide générique et guides sectoriels (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/guide-generique-et-guides-sectoriels-au-travail-en-toute-securite-pendant-la>), de nombreux avis et conventions collectives ont été pris par les partenaires sociaux interprofessionnels dans le cadre de la crise sanitaire. Ceux-ci sont disponibles ici : <http://cnt-nar.be/dossier-FR-covid-19.htm#CNT>

A noter que les partenaires sociaux de certains secteurs ne sont pas parvenus à un accord quant aux mesures spécifiques qui concernaient leur propre secteur. Le Guide générique ayant été

développé dans l'urgence du début de la crise, il reste *générique*, c'est-à-dire qu'il ne se centre pas sur la situation spécifique ou sur l'organisation du travail particulière à certains secteurs.

Les mesures appliquées dans la pratique n'étaient pas toujours efficaces pour protéger les travailleurs de la contamination. Nous avons été confrontés à des clusters de contamination dans diverses entreprises/secteurs. L'analyse continue du lieu de contamination a montré que dans plusieurs secteurs, le nombre de contaminations était supérieur à la moyenne de la population générale. Cela indique que le lieu de travail est une source importante de contamination.

Il convient de noter que le dialogue social au niveau de l'entreprise sur les mesures covid n'a pas été respecté dans toutes les entreprises. Surtout dans les petites entreprises où la consultation structurelle sur les questions de sécurité et de santé n'existe pas.

Nous renvoyons utilement au commentaire de l'article 5 pour ce qui concerne les travaux relatifs aux mesures de chômage temporaire pour cause de force majeure ou de chômage temporaire économique (en ce compris la problématique de la (non-)assimilation des période de chômage temporaire pour cause de force majeure corona)

En ce qui concerne plus particulièrement le télétravail, les partenaires sociaux au sein du CNT ont adopté, le 26 janvier 2021, la CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus. Cette CCT, qui devait initialement cesser d'être en vigueur le 31 décembre 2021, a été prolongée par la CCT n° 149/2 jusqu'au 31 mars 2022. L'objectif de la CCT était de fixer un cadre légal pour le télétravail effectué dans le contexte de la crise du coronavirus, afin que tous les télétravailleurs concernés bénéficient des garanties suffisantes en matière de conditions de (télé)travail. Sur la base de cette CCT, des négociations ont pu ainsi avoir lieu dans les entreprises.

Il faut toutefois noter

- le caractère supplétif de la CCT 149 (les CCT/accords individuels/politiques de télétravail conclus avant janvier 2021 pouvaient être maintenus)
- La problématique de l'interprétation/confusion des notions de « travail à domicile » et de « télétravail » et son implication sur le respect de la durée du temps de travail
- l'absence d'analyse des risques pour les travailleurs obligés de télétravailler (impact important sur la charge psychosociales des travailleurs (notamment isolement et manque de formation) / sur la violence au domicile / sur la charge de travail couplée aux tâches domestiques des travailleuses)
- l'augmentation du quota maximal des heures supplémentaires à respecter (e.a services de santé)
- les infractions nombreuses au respect des mesures covid relevées par le contrôle du bien-être au travail (inspection)
- les services de prévention se sont centrés sur les missions prioritaires dévolues au médecin du travail²⁵ et n'ont pas pu respecter leurs tâches habituelles telles que, par exemple, le respect de périodicité de la surveillance de la santé

²⁵ Le 21 janvier 2021, l'arrêté royal du 5 janvier 2021 concernant le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 a été publié au Moniteur belge.

Article 26 – Droit à la dignité au travail (pp. 54 et s.)

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.

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l’entreprise et facilités à leur accord (pp. 61 et s. du rapport)

Afin d’assurer l’exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s’engagent à assurer que dans l’entreprise :

- a. ils bénéficient d’une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l’entreprise ;
- b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l’importance et des possibilités de l’entreprise intéressée.

Article 29 – Droit à l’information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (p. 64 du rapport)

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.

1. Evolution depuis le dernier rapport

Les dispositions générales relatives aux droits d’information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif sont reprises dans l’ancien rapport et n’ont fait l’objet d’aucune modification durant la période de référence.

Les interlocuteurs sociaux ont convenu, dans le cadre de l’AIP 2017/2018 (« Défis sociétaux », p.6) de mener des discussions approfondies sur le cadre législatif pour les restructurations.

Cet accord a été exécuté d’une part par l’avis n° 2.149 du CNT du 17 décembre 2019 – qui dresse un aperçu des résultats des travaux menés et encore à mener au sein du Conseil – et d’autre part, par l’adoption de la recommandation n° 28 du 17 décembre 2019, adressée à toutes les commissions paritaires et entreprises :

- 1) Recommandation pour une information-consultation efficace; et
- 2) Recommandation liée aux informations à partager concernant le co-contractants (notamment les sous-traitants, prestataires de service).

La première recommandation concernait les mesures visant à préserver l’emploi, à favoriser le retour au travail et à consolider la reprise de l’activité de l’entreprise de manière durable. En termes pratiques, cet engagement pourrait prendre la forme d’un calendrier indicatif des mesures respectives. En outre, le CNT a recommandé que les représentants des travailleurs soient également informés de l’impact possible de la restructuration sur les travailleurs intérimaires, les travailleurs temporaires et les travailleurs mis à la disposition d’utilisateurs (au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs.)

La deuxième recommandation concerne la fourniture des informations prévues à l’article 6 de la CCT n° 24 aux co-contractants concernés (l’intention de restructurer et les contacts) afin d’examiner l’impact éventuel de la restructuration envisagée sur l’exécution des obligations contractuelles de l’entreprise envers les co-contractants.

Dans une deuxième phase, le Conseil a remis un avis unanime (l’avis n° 2.184 du 27 octobre 2020²⁶) en faveur d’une centralisation des textes réglementaires en matière de restructurations. Le Conseil se repose ici notamment sur le SPF ETCS et la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale qui assure déjà la coordination du site web www.restructurations.be. Cet avis est surtout important parce qu’il fait courir le délai pour l’évaluation des recommandations relatives aux sous-traitants.

²⁶ <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2184.pdf>

Nous constatons en pratique que les droits à l'information et à la consultation dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif ne sont pas toujours pleinement respectés par les entreprises procédant à un licenciement collectif. Ces dernières cherchent bien souvent à clôturer la phase d'information et de consultation sans avoir fourni l'ensemble des informations requises dans ce cadre. Les moyens à disposition des travailleurs et de leurs représentants pour contraindre l'employeur à respecter pleinement cette obligation d'information et de consultation sont limités. En outre, il n'est pas fondamentalement difficile pour un employeur bien informé de se soustraire à l'application de la législation vieillissante relative aux licenciements collectifs, et donc à son obligation d'information et de consultation, lorsqu'il souhaite licencier un nombre important de travailleurs : il lui suffit par exemple d'étendre le licenciement sur une durée plus longue que celle prévue par la loi (60 jours), afin de ne jamais atteindre les seuils minimaux de licenciements requis.

Dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif, les travailleurs et leurs représentants ont été forcés à introduire une action en justice en référé afin d'obtenir un jugement contraignant l'employeur à fournir les informations requises à une information conforme aux dispositions sociales applicables en la matière. Bien que, dans cette affaire, les travailleurs et leurs représentants ont obtenu une décision de justice favorable, devoir introduire un recours judiciaire peut toutefois constituer un obstacle à l'effectivité de ces droits difficilement surmontable pour les travailleurs dans ce contexte. Le cadre légal belge en la matière devrait dès lors être adapté de manière à améliorer l'effectivité de ces droits, notamment en facilitant l'accès des travailleurs à des recours efficaces et en prévoyant des sanctions suffisamment dissuasives en cas de non-respect de ces droits.

Enfin, diverses initiatives législatives ont été soumises pour avis aux partenaires sociaux au sein du Conseil National du travail²⁷. Celles-ci visaient notamment à octroyer un droit d'alerte et d'expertise aux représentants des travailleurs, dans une optique de prévention des licenciements collectifs. Malheureusement, ces initiatives n'ont pas abouti, les partenaires sociaux ayant des points de vue diamétralement opposés sur le sujet. Ainsi, si les syndicats sont bien entendus favorables à ces initiatives, il en va tout autrement pour les organisations représentatives des employeurs.

2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

a) Dans l'objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d'informations spécifiques concernant l'article 29. Néanmoins, il demande des informations sur la situation dans la pratique en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs durant la pandémie, et sur tout changement introduit dans la loi modifiant ou réduisant sa portée durant la crise de covid-19.

Le 26 mars 2021, une loi modifiant le livre XX du Code de droit économique (insolvabilité des entreprises) a été publiée. En fait, il y a 2 modifications importantes à noter. Les modifications entrent en vigueur le 26.03.21 et cessent de produire leurs effets le 30.06.21 (mais ont été prolongées deux fois jusqu'en décembre 2022). Ces changements introduisent (temporairement) une nouvelle forme de réorganisation moins transparente, à savoir un accord préparatoire. En outre, la présentation par l'entreprise, au début de la réorganisation judiciaire, d'une explication sur la manière dont le débiteur a respecté les obligations légales ou conventionnelles d'information ou de consultation des salariés ou de leurs représentants ne sera plus autorisée à peine d'irrecevabilité.

²⁷ <http://www.cnt-nar.be/AVIS/Avis%202228.pdf> et <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1852.pdf>

L'article 16 de la loi modifiant le livre XX stipule : "Une évaluation, par le ministre, du caractère approprié des procédures visées par les articles 2 et 4 à 12 est prévue au plus tard le 15 juin 2021. Cette évaluation propose, le cas échéant, des pistes d'améliorations législatives. Cette évaluation propose, si nécessaire, des pistes de réflexion pour des améliorations législatives". Les partenaires sociaux n'ont pas été consultés lors de la rédaction de ces amendements.