

## Dossier : Hiérarchisation des sources en droit du travail

Dans le monde du travail, on peut avoir tendance à considérer en premier lieu le contrat de travail comme seul repère de la relation entre le travailleur et l'employeur. Cependant, ce contrat de travail s'inscrit dans un réseau complexe de règles auxquelles chaque employeur doit se soumettre.

Toutes ces sources ne sont pas d'importance égale ; elles s'inscrivent dans une hiérarchie que tout un chacun se doit de respecter. Il est donc très important de garder cette hiérarchie en tête afin, par exemple, d'aborder la rédaction d'un contrat de travail ou d'un règlement de travail, de résoudre les contradictions qui pourraient être rencontrées, de déterminer quelle convention collective de travail appliquer entre celles du Conseil national du travail, celles des commissions paritaires ou encore d'entreprises.

### Quelle hiérarchie ?

Cette hiérarchie est établie par la loi comme ceci :

#### 1. Les normes de droit international et européen

Elles sont supérieures au droit interne belge lorsque les conventions ou les traités internationaux ont été approuvés par les autorités belges.

Lorsqu'il s'agit de règlements ou de directives émanant de l'Union Européenne, ils s'imposent directement en droit interne belge sans nécessiter l'approbation des autorités belges.

#### 2. La Constitution

Il s'agit du texte fondateur des droits et des libertés fondamentales des citoyens belges, de la structure de l'Etat et du fonctionnement des différents pouvoirs. Il faut s'y référer en priorité.

#### 3. Les lois impératives

Celles-ci ont pour vocation de protéger les intérêts privés des parties. On ne peut déroger contractuellement aux dispositions impératives, elles doivent être respectées en toute circonstance et ce, même s'il y a un accord entre l'employeur et le travailleur !

Un exemple courant est la durée maximale du temps de travail ; on ne peut déroger au régime légal car ses dispositions sont impératives.

#### 4. Les arrêtés royaux

Lorsque certaines lois nécessitent des mesures d'exécution, c'est-à-dire des moyens concrets d'appliquer la loi, c'est à l'arrêté royal de les déterminer.

#### 5. Les conventions collectives de travail rendues obligatoires par un arrêté royal

Pour rappel, une convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales et patronales qui fixe les relations individuelles et collectives de travail entre employeurs et travailleurs d'entreprises ou d'une branche d'activité et qui règle les droits et les devoirs des parties contractantes.



Il existe trois types/sources de conventions collectives de travail qu'il faut appliquer dans l'ordre suivant :

- Les conventions collectives de travail (CCT) du Conseil national du travail.

On peut également les appeler conventions collectives du travail intersectorielles. Elles s'appliquent de deux façons : soit elles imposent des normes de manière universelle, soit elles requièrent la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle pour être exécutées.

Par exemple, la CCT n°85 sur le télétravail est directement applicable à tous mais peut être précisée par une autre convention collective de travail sectorielle ou la CCT n°103 qui elle, doit être exécutée par une convention collective de travail sectorielle pour appliquer certaines de ses dispositions.

- Les conventions collectives de travail d'une commission paritaire.
- Les conventions collectives de travail d'une sous-commission paritaire.

#### **6. Les conventions collectives de travail non rendues obligatoires par un arrêté royal, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions**

Celles-ci sont également à appliquer suivant un ordre précis :

- Les conventions collectives du travail du Conseil national du travail ;
- Les conventions collectives du travail d'une commission paritaire ;
- Les conventions collectives du travail d'une sous-commission paritaire ;
- Les conventions collectives de travail d'entreprise (c'est-à-dire conclue en dehors d'un organe paritaire).

#### **7. La convention individuelle écrite**

Il s'agit généralement du contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.

**8. Les conventions collectives du travail conclues au sein d'un organe paritaire et non rendues obligatoires,** lorsque l'employeur, bien que non signataire de la convention ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue.

#### **9. Le règlement de travail**

Le règlement de travail fixe les conditions générales de travail et/ou donne aux travailleurs des informations concernant le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'association. Il est obligatoire, de même que certaines mentions qui doivent être reprises, telles que le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération, le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le montant et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

#### **10. La loi supplétive**

Les dispositions supplétives peuvent être dérogees dans le cadre de convention écrite telle que le contrat de travail. Elles s'appliquent à titre supplétif, c'est-à-dire lorsqu'aucune autre disposition de source supérieure dans la hiérarchie ne règle la question.

#### **11. La convention individuelle verbale**

Il n'est pas recommandé de régler les relations de travail entre l'employeur et le travailleur par ce biais. En effet, en cas de conflit, l'objet de l'accord sera difficile à démontrer.

#### **12. L'usage**

L'usage devient obligatoire lorsqu'un principe est utilisé de manière habituelle et répétée, même lorsqu'il ne s'appuie sur aucune disposition légale

Cette hiérarchie dans les sources implique une conséquence particulière.

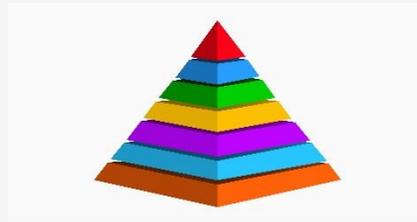
Il est en effet possible de s'écarter d'une norme supérieure à une condition : la norme inférieure ne doit pas être contraire à la norme supérieure. Ainsi, si la norme supérieure impose une règle de minimum ou de maximum, la norme inférieure pourra s'en écarter *uniquement* si elle est plus favorable pour le travailleur.

Cela ne fonctionnera néanmoins pas s'il s'agit d'une règle fixe, car dans cette situation, la norme inférieure sera contraire à cette règle !

Par exemple, concernant le salaire du travailleur ; celui-ci est majoritairement déterminé par les conventions collectives du travail grâce aux barèmes des rémunérations ainsi que par le

revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). Cependant, s'il est impossible de prévoir une rémunération plus basse que le salaire que les barèmes ou le RMMMG ont imposé, il est possible de verser une rémunération plus élevée

et donc plus favorable pour le travailleur.



Afin de prévenir toute difficulté dans la gestion quotidienne, la hiérarchie des normes est une notion particulièrement importante à laquelle il conviendra de veiller.

**Elisa Jadoul**