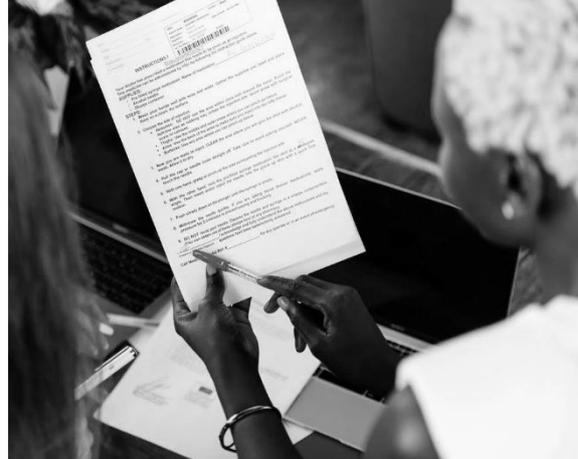


CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL D'ENTREPRISE : LES EFFETS ET LA PROCÉDURE À RESPECTER

En droit belge, les conventions collectives constituent une source de droit du travail considérable. Chaque jour, le [Conseil National du Travail](#) et les Commissions paritaires concluent des accords collectifs appelés Conventions Collectives de Travail (« CCT »). L'ensemble de ces conventions déterminent les droits et obligations des travailleurs et des employeurs en Belgique et dans différents secteurs.



En sus de ces CCT conclues au sein d'organes paritaires, l'employeur peut individuellement conclure avec une ou plusieurs organisations syndicales des CCT applicables au sein de son association.

La conclusion d'une CCT d'entreprise présente beaucoup d'avantages pour un employeur. L'instrument est avant tout pratique puisqu'il lui permet d'octroyer, par exemple, des avantages extra-légaux de manière pérenne sans conclure des conventions particulières avec chaque travailleur. La CCT est aussi un outil de préservation de la paix sociale au sein de l'association si des tensions se présentent sur une thématique particulière. Si un accord est trouvé avec les organisations, les parties s'engagent à ne pas remettre en cause l'accord conclu pendant la durée d'application de la CCT.

Il arrive aussi que certains employeurs soient tenus de conclure des CCT afin d'appliquer certaines législations dans leur association (exemples : instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, instauration d'une dérogation au temps de pose journalier, ...).

Dans ces circonstances, un employeur qui souhaite conclure une CCT d'entreprise doit être correctement informé sur la procédure administrative d'enregistrement et le respect de certains critères. Sans quoi, l'accord conclu n'acquiert pas le statut de CCT et ne produit aucun effet contraignant.

Au détour d'une analyse de cette source de droit, nous vous donnons quelques conseils afin de rédiger une CCT d'entreprise en bon et due forme.

1. Aspects théoriques

1.1. Définition

La [loi du 5 décembre 1968](#) définit la convention collective de travail de la manière suivante :

a) Accord collectif

La CCT est un accord conclu librement entre les organisations syndicales et les organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Hormis les employeurs individuellement, seules les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont le droit de conclure une CCT.

Sont considérées comme « représentatives » par la loi :

- 1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail ;
- 2° les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au point 1° ;
- 3° les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le [Roi](#), sur avis du Conseil national du travail.

b) Contenu

Une CCT est un accord qui détermine :

- Les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs (appelées clauses normatives)
- Les droits et obligations des parties signataires (appelées clauses obligatoires)

Clauses normatives

Les clauses normatives sont les dispositions qui s'imposent aux employeurs et aux travailleurs visés par le champ d'application de la convention collective.

Il s'agit du contenu essentiel de la CCT. Ces clauses créent le droit des relations individuelles de travail et déterminent par exemple les conditions de rémunération, la classification professionnelle, les avantages sociaux, la durée du travail, la formation des travailleurs, l'intervention dans les frais de transport, ... Ces clauses contribuent à régler les relations collectives de travail dans les entreprises telles que le fonctionnement de la délégation syndicale, le fonctionnement du fonds de sécurité et d'existence...

Clauses obligatoires

Les clauses obligatoires d'une CCT s'appliquent uniquement aux parties signataires de la convention à savoir les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Ces clauses déterminent les modalités de dénonciation, la reconduction éventuelle de la convention,

1.2. Statut juridique

La [loi du 5 décembre 1968](#) donne à la convention collective de travail un statut particulier.

De manière assez exceptionnelle, le législateur octroie aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs le pouvoir de créer du droit contraignant à l'égard de travailleurs et employeurs qui ne sont pas parties à la convention. Par extension de la force obligatoire, une CCT sectorielle rendue obligatoire par Arrêté royal peut même s'appliquer à des travailleurs et employeurs non affiliés aux organisations signataires.

Outre une valeur réglementaire, la CCT a une valeur contractuelle entre les parties signataires qui disposent de droits et de devoirs en application des clauses obligatoires.

La CCT a donc un statut hybride.

1.3. Classification

Selon l'endroit où elles sont conclues, il existe trois catégories de conventions collectives de travail :

- *CCT intersectorielle conclue au sein du Conseil National du Travail*

Le Conseil National du Travail est un organe paritaire composé des organisations les plus représentatives des employeurs (UCM, FEB, UNIZO, UNISOC, le Boerenbond) et des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB) du pays. Les CCT intersectorielles ont la particularité de s'appliquer à tous les secteurs d'activités sur l'ensemble du territoire belge.

La CCT intersectorielle est facilement reconnaissable car elle est numérotée (exemple : Convention Collective de Travail n°109 du 12-02-2014 concernant la motivation du licenciement). Toutes les conventions intersectorielles sont à disposition sur [le site du Conseil National du Travail](#).

- *CCT sectorielle conclue en Commission paritaire*

La CCT sectorielle est conclue au sein d'une Commission paritaire composée des organisations des employeurs et des travailleurs représentatives du secteur. La convention collective s'applique aux employeurs de la branche d'activité et aux travailleurs qu'ils occupent, sauf exception prévue dans le champ d'application de la convention.

Bon à savoir : Lors de l'adoption de la CCT, le Conseil National du Travail ou la Commission paritaire demande généralement au Roi de rendre la CCT intersectorielle/sectorielle obligatoire par Arrêté royal. Sans quoi, il serait possible pour un employeur qui n'est pas affilié à une organisation qui conclut la convention de déroger à la convention avec l'accord de son travailleur. Le non-respect d'une CCT rendue obligatoire par Arrêté royal peut être sanctionné pénalement. Tout employeur peut aisément accéder aux CCT applicables à son secteur d'activité sur [le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) en inscrivant le numéro de sa Commission paritaire.

- *CCT d'entreprise conclue au sein de l'association*

A la différence des autres conventions collectives, la CCT d'entreprise n'est pas conclue au sein d'un organe paritaire. L'employeur et une ou des organisations représentatives des travailleurs peuvent conclure des CCT applicables aux seuls travailleurs de l'association.

Toutes les CCT d'entreprise conclue au sein d'une association doivent être mentionnées au règlement de travail de la structure (mentions obligatoires du règlement de travail).

1.4. Hiérarchie des sources

La Convention Collective de Travail est une source de droit à part entière. Elle crée des droits et des obligations dans toutes les relations de travail.

A côté des conventions collectives, il existe une quantité importante de sources régissant les relations de travail telles que la loi, le contrat de travail, le règlement de travail, ...

Afin que toutes ces sources coexistent valablement et sans contradiction, le législateur a organisé une hiérarchie entre les sources de droit du travail :

1° la loi dans ses dispositions impératives :

Loi : Constitution, loi fédérale, arrêtés royaux, décrets et ordonnances, ... ;

2° les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :

- les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
- les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
- les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;

3° les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :

- les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;
- les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;
- les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;
- les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire = CCT d'entreprise ;

4° la convention individuelle écrite = contrat de travail ;

5° la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ;

6° le règlement de travail ;

7° la loi dans ses dispositions supplétives ;

8° la convention individuelle verbale ;

9° l'usage.

Concrètement, les dispositions d'une source doivent toujours respecter les dispositions des sources supérieures.

Ainsi, une CCT prédomine toujours le contrat de travail individuel. Une clause d'un contrat de travail individuel qui est contraire aux dispositions d'une convention collective de travail est frappée de nullité.

Les CCT adoptées ne peuvent jamais contrevenir à la Constitution, les lois et arrêtés dans leurs dispositions impératives.

Une hiérarchie s'applique aussi entre les différentes conventions collectives. Les CCT d'entreprise doivent respecter les CCT sectorielles, qui elles-mêmes doivent respectées les CCT intersectorielle. Plus concrètement, une CCT sectorielle ne pourra jamais prévoir un salaire minimum inférieur à la CCT n°43 du Conseil National du travail sur le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG).

2. Aspects pratiques : Comment conclure une CCT d'entreprise ?

L'employeur qui souhaite conclure une CCT au sein de son association doit être attentif à différents éléments afin que les règles convenues dans la CCT produisent pleinement ses effets.

2.1. Les cocontractants

L'employeur qui souhaite introduire une CCT au sein de son association doit la conclure avec une organisation syndicale représentative (la CSC, la CGSLB et la FGTB).

Contrairement aux autres types de CCT, l'employeur peut valablement conclure une CCT d'entreprise avec une seule organisation représentative des travailleurs. La CCT s'appliquera à tous les travailleurs visés par la convention indépendamment de leur affiliation à l'organisation syndicale signataire.

Attention, le signataire pour l'organisation syndicale doit être un permanent syndical (secrétaire syndical mandaté).

Exemples :

- La loi coordonnée impérative du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés prévoit un nombre minimum de 4 semaines de jours de vacances annuelles.
-  CCT d'entreprise prévoit un nombre de jours de vacances annuelles inférieur aux 4 semaines.
-  CCT d'entreprise octroi des jours de congés supplémentaires.

2.2. Objet

L'objet est le contenu des droits et obligations créés par la convention. Les parties sont libres dans leur choix. La CCT peut contribuer à régler les conditions de travail applicables au sein de l'association telles que l'octroi d'avantages extra-légaux ou d'une prime de fin d'année, la fixation d'une durée maximale de travail au sein de la structure, l'introduction de la flexibilité du temps de travail, l'adoption d'une dérogation au temps de pose journalier de 15 minutes après 6 heures de prestation, ... Cette liberté contractuelle est cependant limitée par l'application de la hiérarchie des sources vue précédemment. Le contenu de la CCT d'entreprise ne pourra jamais s'écarter des normes qui lui sont supérieures.

- Une CCT rendue obligatoire en Commission paritaire prévoit une durée maximale de travail de 38h.



CCT d'entreprise prévoit une durée maximale de travail de 40h.



CCT d'entreprise prévoit une durée maximale de travail de 37h.

Les parties devront attentivement vérifier les normes supérieures lorsqu'elles établiront une CCT d'entreprise.

3. Conditions de forme

Pour qu'une CCT d'entreprise soit valide et produise ses effets, elle doit nécessairement indiquer des mentions obligatoires :

- La dénomination des organisations qui la concluent ;
- L'identité des personnes (= noms) qui concluent la convention et, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation ;
- Le numéro d'entreprise de l'entreprise ;
- Les personnes auxquels la convention s'applique (champ d'application) ;
- La durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction ;
- La date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion ;
- La date à laquelle la convention a été conclue ;
- La signature originale des personnes habilitées à signer ;
- La date et le numéro d'enregistrement de la convention collective de travail ou des conventions collectives de travail déposées antérieurement qui sont modifiées, prolongées ou abrogées par la convention.

Pour faciliter la tâche des rédacteurs, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale met à disposition sur son site web une [check-list](#) et un [modèle de CCT d'entreprise](#).

4. Procédure de dépôt et d'enregistrement

A ce stade, la CCT n'est qu'un accord entre les parties. Pour qu'elle produise des effets contraignants à l'égard des travailleurs de l'entreprise, la CCT doit être déposée au Greffe des Relations collectives de travail. Le dépôt est une condition de forme substantielle qui attribue la qualité de CCT au sens de la loi du 5 décembre 1968.

Le dépôt peut se faire soit :

- Par remise en main propre au Greffe de la Direction générale - Relations collectives de travail, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles ;
- Par envoi postal simple ou recommandé à la même adresse ;
- Par dépôt en ligne via l'application "[Transfert de documents](#)".

Après examen du respect des conditions de validité, le greffe procède à l'enregistrement et le notifie aux parties signataires.

En cas de refus, les raisons sont communiquées. La partie déposante est alors invitée à adapter la CCT et à la renvoyer pour enregistrement. A défaut de réaction dans les 6 mois, la CCT est définitivement refusée.

Même si le formalisme présente peu d'intérêt pour les parties comparé à l'objet de l'accord, force est de constater qu'une CCT sans formalisme sera refusé par le greffe et ne produira aucun effet contraignant à l'égard des travailleurs de l'association. A ce titre, nous vous conseillons de suivre à la lettre nos recommandations et le modèle fournis par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Justine Flossy, conseillère juridique

LES DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ENFIN INSCRITS DANS LA CONSTITUTION !

Le titre II de la Constitution vient d'être révisé le 12 mars 2021 afin d'y insérer un article nouveau permettant de garantir la jouissance des droits et libertés aux personnes en situation de handicap :

“**Art. 22 ter. Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.**”

Conformément à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, la notion d'inclusion a été retenue plutôt que celle d'intégration.

De même, le texte vise la "personne en situation de handicap" afin de ne plus présenter le handicap sous l'angle seulement médical mais dans sa dimension "environnementale", c'est-à-dire la relation entre l'incapacité et l'environnement vue comme une cause possible d'exclusion.

