

# Cadre légal de la Concertation Sociale en Belgique

**GT3 | Rapport 1 | Octobre 2021**

Arpigny Lola (escap), Bernard Eric (Proxemia), Clerbaux Frédéric (UNIPSO), De Préval Cécile (UNIPSO), Guisset Anne (KUL), Matagne Anne-Laure (UNIPSO), Moreau Charlotte (ULiège), Roberti Xavier (Groupe Terre), Soetens Aurélie (ULiège)

Ce rapport a été réalisé dans le cadre du projet escap par un groupe de travail (GT3) sur le thème : « Participation et concertation sociale : principales tensions et pistes de conciliation » entre septembre 2020 et septembre 2021.

Pour plus d'informations → [escap.be](https://www.escap.be)



# Table des matières

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>2. LES PARTENAIRES SOCIAUX.....</b>	<b>2</b>
2.1. LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEUR·EUSE·S .....	2
2.2. LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEUR·EUSE·S.....	3
• <i>Reconnaissance comme organisation d'employeur-euse-s</i> .....	3
• <i>Représentation patronale sectorielle</i> .....	4
• <i>Représentation patronale interprofessionnelle</i> .....	6
<b>3. LES TROIS NIVEAUX DU DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>8</b>
3.1. NIVEAU INTERSECTORIEL.....	8
• <i>Le Conseil national du travail</i> .....	8
• <i>Le Conseil Central de l'Économie</i> .....	9
• <i>Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail</i> .....	9
• <i>Les "accords interprofessionnels"</i> .....	9
• <i>Les Conseils économiques et sociaux</i> .....	10
3.2. NIVEAU SECTORIEL.....	10
• <i>Les commissions paritaires</i> .....	10
• <i>Les commissions paritaires du secteur à profit social</i> .....	11
• <i>Les fonds sociaux</i> .....	11
3.3. NIVEAU DE L'ENTREPRISE .....	13
• <i>Le conseil d'entreprise</i> .....	13
• <i>Le comité pour la prévention et la protection au travail</i> .....	13
• <i>La délégation syndicale</i> .....	14
<b>4. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL .....</b>	<b>14</b>
4.1. DÉFINITION .....	14
4.2. TYPES DE CCT .....	15
4.3. APPLICATION DES CCT.....	15
4.4. CONTENU ET DURÉE DES CCT .....	16



# 1. Introduction

Le système belge de la concertation sociale ou du dialogue social est connu et reconnu comme modèle social. Tel qu'il est institutionnalisé aujourd'hui en Belgique, il est le résultat d'une longue évolution, avec un important développement après la Seconde Guerre mondiale. Il se fonde sur l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des règles qui les concernent et désigne la manière dont les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s dialoguent pour arriver à des accords en matière de droit du travail. L'objectif est d'ajuster ces règles au plus près de la réalité de terrain et de faciliter ainsi leur application.

Pour appréhender les contours de la concertation sociale, il est tout d'abord nécessaire d'en présenter les acteurs principaux et le cheminement progressif qui a permis aux employeur·euse·s de se structurer et de prendre leur place dans le dialogue social. Les acteurs de la concertation sociale, appelés les "partenaires sociaux", représentent les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s. Ils sont organisés chacun à leur manière mais doivent toutefois être considérés comme "représentatifs".

L'organisation de ce dialogue varie selon qu'il s'agit du secteur à profit social privé (non lucratif/associatif) ou du secteur à profit social public. Par ailleurs, une des particularités du dialogue social dans le secteur à profit social est la possible présence, au côté des représentant·e·s d'employeur·euse·s et de travailleur·euse·s, d'un troisième acteur : les pouvoirs publics.

Le dialogue social fonctionne à trois étages, en lien étroit les uns avec les autres, à savoir au niveau intersectoriel, au niveau sectoriel et au sein des entreprises. Il permet donc de conclure à chaque niveau des accords qui règlent les relations individuelles et collectives entre employeur·euse·s et travailleur·euse·s.

À côté de ces lieux de concertation qui aboutissent à la conclusion d'accords - qui sont de véritables sources de droit -, il existe également au sein de ces trois niveaux d'autres formes et lieux de dialogue social dans lesquels le secteur à profit social joue un rôle particulier.

Les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s du secteur à profit social concluent ce que l'on appelle des conventions collectives de travail, à savoir « un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleur·euse·s et une ou plusieurs organisations d'employeur·euse·s ou un ou plusieurs employeur·euse·s déterminant les relations individuelles et collectives entre employeur·euse·s et travailleur·euse·s au sein d'entreprises ou d'une branche d'activités et réglant les droits et obligations des parties contractantes. ». Les CCT abordent un vaste éventail de sujets. Historiquement, elles traitaient en priorité les salaires et la durée du travail.



Nous tentons ici de définir la concertation sociale spécifique au secteur à profit social en Belgique en répondant aux questions suivantes :

- Qui sont les partenaires sociaux ?
- Quels sont les niveaux de dialogue social ?
- Qu'est-ce qu'une convention collective de travail et quelles sont ses implications ?

## 2. Les partenaires sociaux

Les acteurs de la concertation sociale, appelés "partenaires sociaux", représentent les employeur-euse-s et les travailleur-euse-s. Ils sont organisés chacun à leur manière mais pour pouvoir jouer un rôle dans les relations collectives, ils doivent être considérés comme "représentatifs".

Cette représentativité est définie légalement mais repose également sur la reconnaissance mutuelle des organisations représentatives les unes par rapport aux autres. Cette reconnaissance mutuelle a pour effet de garantir la responsabilité des interlocuteurs et leur légitimité pour négocier au nom de chaque organisation.

Les critères légaux définissant cette représentativité sont quelque peu différents pour les organisations de travailleur-euse-s et pour celles des employeur-euse-s.

### 2.1. Les organisations de travailleur-euse-s

Les travailleur-euse-s sont représentés par les organisations syndicales ou syndicats. Pour être représentatives et pouvoir agir légalement, les organisations syndicales doivent répondre à plusieurs critères<sup>1</sup> :

- Être constituées au niveau national ;
- Compter au moins 50.000 membres ;
- Être représentées au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Économie.

Il existe trois organisations qui remplissent ces conditions : la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGLSB), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB).

---

<sup>1</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Moniteur belge du 15 janvier 1969)



La CSC et la FGTB sont composées de Centrales professionnelles organisées selon les secteurs d'activités d'une part, et selon le statut des travailleur·euse·s d'autre part : il existe les Centrales des employés (CNE à la CSC et SETCa à la FGTB), la Centrale des Services publics (CSC – Services publics et CGSP pour la FGTB) et les Centrales ouvrières selon les secteurs (ex. construction, métallurgie, etc.). Il est à noter que les Centrales professionnelles de la CSC et de la FGTB sont de plein droit représentatives dans les commissions paritaires au niveau sectoriel. La CGLSB, quant à elle, réunit tous les secteurs en une seule Centrale.

Par ailleurs, les organisations syndicales s'organisent aussi en fédérations régionales afin d'agir au plus près des réalités d'une région ou sous-région.

## **2.2. Les organisations d'employeur·euse·s**

- Reconnaissance comme organisation d'employeur·euse·s

Du côté des employeur·euse·s, la législation précise que sont considérées comme représentatives :

- Les organisations interprofessionnelles d'employeur·euse·s constituées sur le plan national et représentées au Conseil Central de l'Économie et au Conseil National du Travail. Il s'agit notamment de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) et, plus récemment, de l'Union des Entreprises à Profit Social (UNISOC).
- Les organisations professionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle. Par exemple, Agoria (Fédération de l'industrie technologique).
- Les organisations interprofessionnelles nationales et les organisations professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 organisant les classes moyennes qui sont représentatives pour les chef·fe·s d'entreprise de l'artisanat, du petit et moyen commerce et de la petite industrie, ainsi que pour les indépendant·e·s exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle. Il s'agit de l'Union des Classes Moyennes (UCM), UNIZO, la Fédération Wallonne de l'Agriculture (FWA) et le Boerenbond.
- Les organisations professionnelles d'employeur·euse·s qui, dans une branche d'activité déterminée, sont déclarées comme représentatives par le Roi sur avis du Conseil National du Travail. Sont visées, par exemple, les fédérations sectorielles du secteur à profit social qui siègent en commissions paritaires. À noter qu'une branche d'activité ne correspond pas forcément à une commission paritaire, elle



peut être plus large ou plus réduite que le champ de compétence d'une commission paritaire.

- Représentation patronale sectorielle

Que ce soit au niveau intersectoriel ou sectoriel, le caractère "représentatif" au sein du secteur à profit social ou non marchand s'est avéré plus aisé à mettre en œuvre pour les représentant·e·s syndicaux·ales que pour les représentant·e·s patronaux·ales.

En effet, suite à la Seconde Guerre mondiale, les critères énoncés dans le Projet d'accord de solidarité sociale de 1944 et repris dans les textes légaux<sup>5</sup> ont eu l'effet de garantir à la FGTB, la CSC et la CGLSB l'exclusivité des représentations des travailleur·euse·s.

Par contre, l'organisation de la représentation patronale a été plus complexe, compte tenu de la diversité et de l'hétérogénéité des employeur·euse·s du secteur. Pour être reconnue comme "partenaire social", une organisation d'employeur·euse·s doit être considérée comme représentative si elle entre dans une des catégories définies précédemment. Il s'agit de l'exigence de la représentativité générale ou externe. En outre, pour pouvoir siéger en commission paritaire et participer ainsi directement et pleinement à la concertation sociale sectorielle, elle doit justifier une représentation interne ou particulière au sein d'un secteur d'activité.

Pour ce faire, elle doit suivre une procédure particulière de reconnaissance en introduisant sa candidature auprès de l'administration fédérale (Service public fédéral Emploi, Concertation sociale). Cette dernière examine par tous les moyens sa représentativité pour la commission paritaire demandée. Il faut notamment qu'elle regroupe un nombre suffisant d'employeur·euse·s dans le secteur et que ces employeur·euse·s soient autonomes ou indépendant·e·s. Le Conseil National du Travail remet également un avis sur cette demande de reconnaissance afin d'éclairer la décision finale qui revient au·à la Ministre de l'Emploi.

Dans le secteur à profit social, le degré d'organisation des employeur·euse·s a été longtemps très inégal, ce qui a eu pour effet de freiner la reconnaissance de certaines organisations comme représentatives et la constitution de nouvelles commissions paritaires pouvant prendre en charge les nouvelles activités en développement sur le terrain.

La différence se marque notamment dans la diversité des sous-secteurs à profit social (santé, petite enfance, socioculturel, etc.), dans la taille des fédérations patronales sectorielles (par exemple les fédérations hospitalières plus anciennes qui représentent un grand nombre d'institutions occupant des milliers de travailleur·euse·s par rapport à d'autres fédérations sectorielles plus récentes qui ne représentent qu'un petit nombre d'institutions, elles-mêmes de petite taille) et dans l'éventuelle appartenance ou l'influence





d'un courant philosophique ou politique de la société belge (socialiste, catholique, pluraliste).

La professionnalisation des divers secteurs a engendré progressivement la structuration de la représentation des employeur·euse·s en fédérations patronales sectorielles. Celles-ci se sont vues, petit à petit, reconnues comme représentatives et partenaires à part entière dans la concertation sociale sectorielle.

Actuellement, il existe une cinquantaine de fédérations patronales sectorielles qui représentent les employeur·euse·s du secteur à profit social. Ces fédérations sectorielles sont issues des principaux domaines suivants :

- **Soins de santé** : hôpitaux, soins aux personnes âgées, soins à domicile, services de santé mentale, services de transfusion et de traitement du sang, transport de malades, etc. ;
- **Action sociale** : accueil de l'enfance, services de prévention et promotion de la santé, planning familial, adoption, lutte contre la maltraitance, téléaccueil, service social, lutte contre la toxicomanie et la dépendance, etc. ;
- **Arts de la scène** : danse, musique, théâtre, opéra, etc. ;
- **Socioculturel** : formation et insertion, jeunesse, sport, développement et intégration, coopération au développement, tourisme non commercial, radio et télévision non commerciales, centres culturels, musées, bibliothèques, environnement, etc.
- **Aide et soins à domicile** : gardes à domicile, aides ménagère·er·s, aides familiaux·ales, garde-malades, repas à domicile, etc. ;
- **Travail adapté** : entreprises de travail adapté et ateliers sociaux ;
- **Établissements et Services d'éducation et d'hébergement** : aides aux personnes handicapées, aide à la jeunesse, aide sociale générale, initiatives pour le logement social, etc. ;
- Enseignement.

Ces fédérations regroupent des employeur·euse·s du secteur privé et/ou public et représentent des employeur·euse·s actif·ve·s au niveau national ou sur une partie du



territoire de la Belgique (Flandre, Wallonie, Bruxelles, Communauté germanophone). Certaines fédérations sont actives dans plusieurs secteurs d'activité.

- Représentation patronale interprofessionnelle

À côté de la structuration progressive de la représentation patronale sectorielle entamée dans les années 1970, la question de l'organisation de la représentation du secteur à profit social au niveau interprofessionnel s'est posée plus tardivement.

Ce n'est qu'au début des années 1990 que, conscientes de leur importance en termes d'emploi, certaines fédérations sectorielles d'employeur·euse·s, à l'initiative des fédérations hospitalières et sanitaires, ont interpellé le Gouvernement fédéral pour intégrer le Conseil National du Travail, organe national de la concertation sociale rassemblant les représentant·e·s du monde économique et social.

Leur objectif était de se faire entendre lors de l'élaboration des "accords interprofessionnels" et de la conclusion des conventions collectives nationales qu'elles sont tenues d'appliquer à leurs travailleur·euse·s. Leur demande n'a pu aboutir. En effet, les sièges au Conseil sont attribués exclusivement aux organisations considérées comme représentatives au niveau interprofessionnel, ceci impliquant un nombre minimal d'affiliations dans toutes les branches d'activités du secteur. Il faut aussi que ces organisations soient non marquées idéologiquement.

Les fédérations demandeuses ne répondaient pas à ces deux conditions. Elles n'étaient ni neutres ni interprofessionnelles et avaient une représentativité insuffisante pour l'ensemble du secteur à profit social. Ces raisons amenèrent les fédérations à réfléchir à la mise en place d'une organisation faïtière interprofessionnelle.

La Confédération des entreprises non marchandes (CENM) fut créée le 29 juin 1994 avec 26 membres, fédérations d'employeur·euse·s néerlandophones, francophones et germanophones. Aujourd'hui, elle est devenue l'**UNISOC** (Union des entreprises à profit social)<sup>2</sup> et compte une quarantaine de membres.

Dès la fin des années 1990, de nouvelles organisations interprofessionnelles furent constituées afin de répondre aux intérêts spécifiques régionaux et communautaires de la Belgique<sup>3</sup> :

---

<sup>2</sup> UNISOC : <https://www.unisoc.be/fr/home>

<sup>3</sup> Verso : <http://www.verso-net.be/>; UNIPSO : <http://www.unipso.be> ; BRUXEO : <https://www.bruxeo.be/>; AnikoS : <http://www.anikos.be/>



- La Vlaamse Confederatie van de Social Profit Ondernemingen (VCSPPO) fut créée en 1997 pour représenter les associations flamandes. Elle fut rebaptisée VERSO (Vereniging voor Social Profit Ondernemingen) en 2007 ;
- L'Union Francophone des Entreprises Non Marchandes (UFENM) fut constituée en 1998 pour représenter les associations francophones et germanophones. Elle fut renommée UNIPSO en 2008 ;
- La Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes (CBENM) vit le jour en 2005 et est renommée à ce jour en tant que BRUXEO ;
- AnikoS, la plate-forme interprofessionnelle des entreprises à profit social au niveau de la Communauté germanophone, fut créée en 2007.

La particularité de ces organisations interprofessionnelles est qu'elles représentent des fédérations sectorielles d'employeur·euse·s et non des employeur·euse·s directement. Ces organisations d'employeur·euse·s appartiennent au secteur à profit social privé (non lucratif) ou public et sont issues de diverses tendances idéologiques.

Ces cinq organisations patronales interprofessionnelles fédèrent une cinquantaine de fédérations d'employeur·euse·s actifs dans les secteurs suivants : la santé, l'accueil et l'hébergement des personnes âgées, l'aide et les soins à domicile, l'aide aux personnes fragilisées, l'aide et l'hébergement des personnes handicapées, l'aide à la jeunesse, la petite enfance, les entreprises de travail adapté, l'insertion socioprofessionnelle, la culture, le sport, l'enseignement ou encore les organisations nongouvernementales.

L'objectif commun de ces structures faitières est de représenter et de défendre le secteur à profit social auprès des pouvoirs publics et des autres acteurs sociaux, et de fournir des services de qualité à ses membres. Les fédérations patronales intersectorielles se positionnent comme des acteurs à part entière dans le dialogue social, la concertation interprofessionnelle et le développement de politiques nouvelles.



### 3. Les trois niveaux du dialogue social

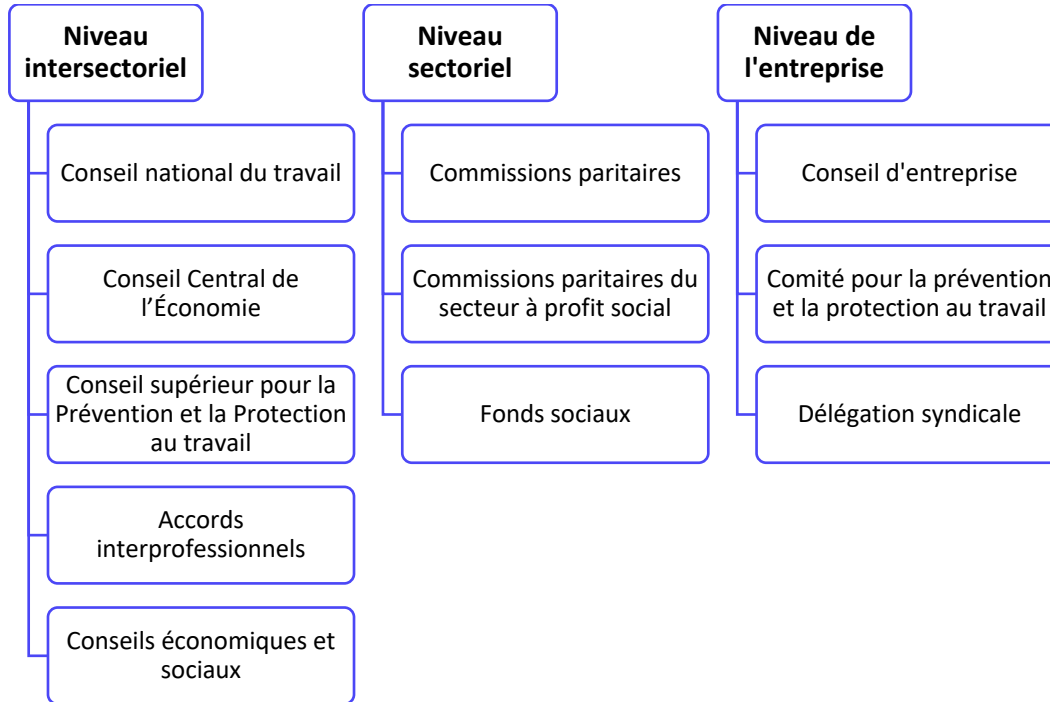


Figure 1 Les trois niveaux du dialogue social

#### 3.1. Niveau intersectoriel

Voici les principaux lieux de concertation sociale interprofessionnelle dans lesquels les employeur·euse·s du secteur à profit social privé sont impliqué·e·s.

- Le Conseil national du travail<sup>4</sup>

Au niveau fédéral, le Conseil National du Travail (CNT) est LE lieu de concertation sociale intersectorielle. Institué par la loi du 29 mai 1952<sup>5</sup>, il est paritaire et composé pour moitié des organisations interprofessionnelles représentatives d'employeur·euse·s et pour moitié de celles représentant les travailleur·euse·s.

Comme explicité dans le précédent chapitre, l'Union des entreprises à profit social (UNISOC), qui représente les employeur·euse·s du secteur à profit social (non marchand)

<sup>4</sup> <http://www.cnt-nar.be/>

<sup>5</sup> Loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail (Moniteur belge du 31 mai 1952)



au niveau fédéral, a rejoint officiellement le banc des employeur·euse·s en 2009. Le Conseil National du Travail a une double mission. Il remet des avis et des propositions sur toutes les matières sociales ayant trait aux employeur·euse·s et aux travailleur·euse·s (droit du travail, sécurité sociale, etc.). Depuis 1968, le Conseil peut aussi conclure des conventions collectives de travail<sup>13</sup> à portée nationale et interprofessionnelle. Dans la pratique, celui-ci fait largement usage de cette possibilité. Les conventions collectives de travail concernent des matières sociales très diverses, comme le statut de la délégation syndicale (CCT n° 5), le travail à temps partiel (CCT n° 35), la prévention en matière d'alcool et de drogue en entreprise (CCT n° 100), etc.

- Le Conseil Central de l'Économie

Le Conseil Central de l'Économie (CCE) est un organisme consultatif interprofessionnel et paritaire créé par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Il institutionnalise le dialogue entre organisations d'employeur·euse·s et de travailleur·euse·s en matière économique et éclaire les pouvoirs publics dans l'élaboration de la politique économique. C'est l'UNISOC qui y représente depuis 1999 les intérêts des employeur·euse·s du secteur à profit social. Elle en est devenue membre à part entière en 2009.

La mission consultative du Conseil Central de l'Économie consiste à adresser, aux autorités publiques nationales, tout avis ou proposition concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale.

- Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT), mis sur pied au sein de l'administration nationale (Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation Sociale), est un organe paritaire de concertation qui émet, soit d'initiative, soit sur demande des autorités, des avis à propos de mesures ayant trait au bien-être des travailleur·euse·s sur les lieux du travail. Cela concerne par exemple la sécurité au travail, la protection de la santé au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux du travail, etc.

Sur le banc des employeur·euse·s, l'UNISOC est présent pour le secteur à profit social.

- Les "accords interprofessionnels"

Les principaux responsables des partenaires sociaux interprofessionnels se réunissent également en dehors de lieux formels de concertation. Ils constituent ce que l'on appelle le "Groupe des dix". Depuis l'accord du 11 septembre 2009 reconnaissant l'UNISOC comme organisation représentative d'employeur·euse·s du secteur à profit social et donc



comme partenaire social, la structure faïtière nationale a été invitée à participer activement aux travaux de ce groupe.

Depuis les années 1960, tous les deux ans, ce "Groupe des dix" négocie un "accord interprofessionnel" (AIP) qui sert, au niveau national, de programmation et de cadre à la concertation sociale dans le secteur privé pour les deux années qui suivent. Cet accord-cadre porte sur l'évolution salariale, les réductions de charges sociales, les revenus de remplacement, etc. Il n'a pas directement force de loi et sa mise en œuvre suppose dès lors l'adoption de lois, d'arrêtés ou de conventions collectives de travail.

- Les Conseils économiques et sociaux

À côté du dialogue social national, il existe des lieux de concertation au niveau des entités fédérées qui composent la Belgique. Ce sont des organes paritaires de concertation et de consultation qui regroupent les organisations interprofessionnelles représentant les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s au niveau de chaque entité fédérée. Ils sont chargés de rendre des avis d'initiative ou sur demande des pouvoirs publics sur toutes les matières de compétences régionales ou communautaires qui intéressent les partenaires sociaux.

Ces Conseils sont le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE-W), de la Région bruxelloise (CESRB), de la Communauté française (CESCF), de la Région flamande (SERV) et de la Communauté germanophone (WSR). Au sein de chaque organe est présente une représentation des employeur·euse·s du secteur à profit social : l'UNIPSO pour le CESEW et le CESCF, Bruxeo pour le CESRB et le CESCF, Verso pour le SERV et AnikoS pour le WSR.

### **3.2. Niveau sectoriel**

Au niveau sectoriel, le dialogue social s'opère principalement au sein des commissions paritaires. Peuvent être constitués au sein des celles-ci des fonds sociaux qui sont des organes gérés paritairement et qui ont une importance particulière pour le secteur à profit social.

- Les commissions paritaires

Les commissions paritaires sont des organes institués sur base de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elles sont constituées en nombre égal de représentant·e·s d'organisations patronales et de représentant·e·s d'organisations syndicales.



Instituées pour toutes les branches d'activités, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Il peut se créer, au sein des commissions paritaires, des sous-commissions paritaires compétentes pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique.

Les principales missions des commissions paritaires sont de conclure des conventions collectives de travail, de prévenir ou régler des conflits sociaux, de conseiller le gouvernement, le Conseil National du Travail ou le Conseil Central de l'Économie et d'accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

La procédure d'institution d'une commission paritaire (ou sous-commission paritaire) est assez longue et complexe. L'institution d'une commission paritaire peut se faire à l'initiative du-de la Ministre de l'Emploi ou à la demande d'une ou plusieurs organisations, après consultation de toutes les organisations de travailleur·euse·s et d'employeur·euse·s qui peuvent être concernées. Après examen d'éventuelles remarques des organisations, la commission paritaire est créée et sa dénomination et sa compétence fixées.

Une fois la commission paritaire constituée, les organisations intéressées sont invitées à faire savoir si elles désirent y siéger et, le cas échéant, à justifier leur représentativité. Après examen des candidatures et du caractère représentatif, le-a Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles.

- Les commissions paritaires du secteur à profit social

Au niveau du secteur à profit social, des commissions paritaires ont commencé à se créer à partir des années 1970 par type d'activités. Des sous-commissions paritaires se sont ensuite créées pour correspondre notamment à l'évolution du paysage institutionnel belge.

Actuellement, il existe au sein du secteur à profit social une dizaine de commissions paritaires (CP) et de sous-commissions paritaires (SCP) sectorielles couvrant les secteurs suivants : enseignement, services des aides familiales et des aides seniors, établissements et services d'éducation et d'hébergement, entreprises de travail adapté et ateliers sociaux, secteur socioculturel, établissements et services de santé, aide sociale et soins de santé, secteur non marchand (résiduaire).

- Les fonds sociaux

Au sein des commissions paritaires ou sous-commissions paritaires, des fonds sociaux peuvent être institués par des conventions collectives de travail. Créés à l'initiative des



partenaires sociaux, ces fonds sociaux gérés de façon autonome et paritaire au sein des secteurs ont pour objectifs :

- Le financement, l'octroi et le versement d'avantages sociaux pour les travailleur·euse·s ;
- Le financement et l'organisation de la formation professionnelle des travailleur·euse·s et des jeunes ;
- Le financement et l'assurance de la sécurité et de la santé des travailleur·euse·s en général.

Le financement de ces fonds est assuré par les cotisations sociales des employeur·euse·s ressortissant à ces fonds. La perception des cotisations patronales peut se faire directement ou par l'intermédiaire de l'Office national de sécurité sociale (ONSS).

Au sein du secteur à profit social, il existe trois types de fonds sociaux actifs au sein de chaque secteur via les commissions paritaires et sous-commissions paritaires :

- **Les fonds de formation** : ils visent des objectifs liés à la formation des travailleur·euse·s du secteur (et plus particulièrement des personnes peu qualifiées). Le soutien à la formation se déploie de diverses manières, en fonction des secteurs, notamment par : l'accompagnement et la supervision d'équipes, l'accès facilité à des formations plus spécifiques selon les types de services ou de fonctions, la valorisation de certains secteurs ou fonctions et de leur savoir-faire, etc.
- **Les Fonds Maribel Social** : ils ont pour but et responsabilité de créer des emplois supplémentaires, de diminuer la pénibilité du travail, de répondre aux besoins des services et d'en améliorer la qualité.
- **Les fonds spécifiques** : ils visent à répondre à des problématiques sectorielles spécifiques comme les dispositifs de fin de carrière (crédit temps amélioré, prépension, embauche compensatoire, etc.) ou à obtenir d'autres avantages sociaux (remboursement de prime syndicale, formation syndicale, formations n'entrant pas dans les fonds de formation, etc.).

La gestion de ces fonds et des moyens attribués pour réaliser les objectifs définis pour chacun d'eux est aux mains des organisations représentatives d'employeur·euse·s et de travailleur·euse·s. Il s'agit donc d'un véritable organe de concertation sociale sectorielle.

La coordination des actions de ces fonds sociaux pour le secteur à profit social est réalisée par des associations selon les niveaux de pouvoir de l'État belge : Fe-Bi pour les fonds fédéraux et bicommunautaires, VSPF pour les fonds néerlandophones et APEF pour les fonds des secteurs francophones et germanophones.





### 3.3. Niveau de l'entreprise

Le dialogue social au sein des entreprises (y compris celles qui relèvent du secteur à profit social) se structure différemment selon leur taille. Chacune des instances a des missions particulières.

- Le conseil d'entreprise

Dans les entreprises de 100 travailleur·euse·s et plus, un conseil d'entreprise doit être institué. Il s'agit d'un organe paritaire, composé de représentant·e·s de l'employeur·euse et des travailleur·euse·s.

Les missions essentielles du conseil d'entreprise sont :

- Recevoir et communiquer des informations de la direction sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur l'évolution de l'emploi de toutes les catégories de personnel et sur la vie de l'entreprise dans ses différents aspects (formation, environnement, etc.)
- Donner des avis, proposer de suggestions ou formuler des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique du personnel, etc.
- Élaborer et modifier le règlement de travail, examiner les critères à suivre en cas de licenciement et d'engagement de personnel, fixer les dates des vacances annuelles, etc.

Le conseil d'entreprise est composé d'une part, de l'employeur·euse et de ses délégué·e·s désigné·e·s par lui-elle, et d'autre part, des représentant·e·s des travailleur·euse·s, élu·e·s par les travailleur·euse·s de l'entreprise lors des élections sociales. Celles-ci ont lieu tous les quatre ans. Les travailleur·euse·s votent pour des listes de candidat·e·s présenté·e·s par les organisations représentatives des travailleur·euse·s.

- Le comité pour la prévention et la protection au travail

Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est obligatoire dans les entreprises de 50 travailleur·euse·s et plus. Il s'agit également d'un organe paritaire composé de représentant·e·s désigné·e·s par l'employeur·euse d'une part et de représentant·e·s élus par les travailleur·euse·s lors des élections sociales d'autre part.



La mission essentielle du comité est de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être des travailleur·euse·s lors de l'exécution de leur travail. Ce sont des missions d'information, de contrôle, de décision, de proposition, d'examen des plaintes et de dépistage de risques dans les domaines tels que la santé, la sécurité, l'hygiène, la charge psychosociale, etc.

En l'absence de conseil d'entreprise, le comité reprend une partie des compétences de celui-ci, principalement dans le domaine social et de l'emploi.

- La délégation syndicale

Outre ces deux organes paritaires élus, une délégation syndicale peut être constituée à certaines conditions qui varient selon les secteurs. Le seuil de travailleur·euse·s à atteindre pour constituer une délégation syndicale est déterminé par secteur au sein de la commission paritaire. Ce n'est donc pas un organe paritaire puisqu'elle représente les travailleur·euse·s de l'entreprise auprès de l'employeur·euse. Ses membres peuvent être élu·e·s ou désigné·e·s par les organisations représentatives des travailleur·euse·s.

Les compétences de la délégation syndicale concernent essentiellement les relations de travail, le respect de la législation sociale, la défense individuelle du personnel. C'est la délégation syndicale qui négocie en vue de la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 travailleur·euse·s, la délégation syndicale peut coexister avec un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail. En cas d'absence de ces deux organes, la délégation syndicale reprend certaines de leurs missions (organisation du travail, informations économiques et financières, règlement de travail, etc.).

Au-dessous du seuil nécessaire pour désigner une délégation syndicale, il revient aux organisations syndicales de soutenir ou défendre le personnel affilié qui le demande, individuellement ou collectivement, par le biais d'un permanent régional. L'employeur·euse est également tenu·e, en vertu de la loi, d'organiser des consultations directes du personnel, notamment sur le règlement de travail, l'analyse de risques, etc.

## **4. Les conventions collectives de travail**

### **4.1. Définition**

La convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleur·euse·s et une ou plusieurs organisations (fédérations) d'employeur·euse·s ou un ou plusieurs employeur·euse·s. Elle fixe les relations individuelles



et collectives entre employeur·euse·s et travailleur·euse·s au sein de l'entreprise, dans une branche d'activité ou au niveau intersectoriel.

La convention collective de travail, bien qu'étant un instrument utilisé depuis longtemps et très souvent dans les négociations sociales, a acquis un statut juridique à part entière avec la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il ressort de la définition de la convention collective de travail que :

- La convention collective de travail est un accord. Ce terme met l'accent sur la liberté de négociation des partenaires sociaux, le pouvoir public n'intervenant pas dans la genèse de cet accord.
- La convention collective de travail fixe les droits et devoirs des employeur·euse·s et des travailleur·euse·s (ainsi que des organisations ou fédérations qui les représentent).

#### **4.2. Types de CCT**

On distingue trois types de CCT :

- Les CCT intersectorielles conclues au sein du Conseil National du Travail (CNT) par les organisations représentatives représentées par au moins 90% des membres représentant les employeur·euse·s et au moins 90% des membres représentant les travailleur·euse·s, et dont le champ d'application s'étend aux différentes branches d'activité et à tout le pays ;
- Les CCT sectorielles conclues au niveau des (sous-)commissions paritaires par les organisations représentatives qui y sont représentées ;
- Les CCT conclues hors organe paritaire, appelées CCT d'entreprise, conclues par une ou plusieurs organisations représentatives des travailleur·euse·s (les syndicats) et un ou plusieurs employeur·euse·s ou une ou plusieurs organisations patronales représentatives.

#### **4.3. Application des CCT**

La convention collective de travail peut aussi avoir "force obligatoire" étendue. À la demande de l'organe paritaire ou d'une organisation représentative au sein de celui-ci, une convention collective de travail peut être convertie en Arrêté Royal et publié au Moniteur



belge. La convention collective de travail rendue obligatoire lie alors tou-te-s les employeur·euse·s et travailleur·euse·s qui relèvent de l'organe paritaire, dans la mesure où il-elle-s sont compris dans le champ d'application défini dans la convention collective de travail.

La convention collective de travail constitue dans le droit du travail une source juridique importante. Bien que le contenu des conventions appartienne à la liberté contractuelle des partenaires sociaux, il existe une hiérarchie dans les sources de droit qu'il faut respecter. Les dispositions d'une convention collective de travail ne peuvent aller en deçà des accords de la commission paritaire du secteur auquel appartient cette entreprise. Et les accords de la commission paritaire eux-mêmes ne peuvent déroger à ce qui a été convenu au Conseil National du Travail ou à des sources de droit supérieures (accords internationaux, lois, etc.).

#### **4.4. Contenu et durée des CCT**

Que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou intersectoriel, une convention collective de travail règle donc les droits et obligations entre les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s.

Dans le secteur à profit social, les principaux aspects couverts actuellement par des conventions collectives de travail sectorielles, conclues au sein de commissions paritaires sont :

- Les conditions de travail ;
- Les conditions de rémunération ;
- Le temps de travail ;
- Les congés ;
- L'aménagement de fin carrière ;
- L'intervention financière dans les frais de transport ;
- La formation ;
- Les prestations irrégulières ;
- Les fonds sociaux ;
- Le statut de la délégation syndicale ;
- Les prépensions ;
- Etc.

Selon l'accord des organisations siégeant dans l'organe paritaire, les conventions collectives de travail sont conclues pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou une durée déterminée avec clause de reconduction.

