



Clés pour ...

CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Juillet 2011

Direction générale Relations collectives de travail



Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- ✓ par téléphone au 02 233 42 14
- ✓ par commande directe sur le site du SPF: www.emploi.belgique.be
- ✓ par écrit à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
Fax: (02)233 42 36
E-mail: publications@emploi.belgique.be

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF:

www.emploi.belgique.be

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 25 juillet 2011

Coordination: Direction de la communication

Rédaction: Direction générale relations collectives de travail

Supervision graphique et couverture:

Hilde Vandekerckhove

Mise en page: Sylvie Peeters

Fond de couverture: Isabelle Rozenbaum

Impression: Imprimerie Albe De Coker

Diffusion: Cellule Publications

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2011/1205/35

AVERTISSEMENT

En raison des fréquentes modifications qui interviennent dans la réglementation, les brochures de la série "Clés pour ..." font l'objet de mises à jour régulières, quasi annuelles. Au cas où vous souhaiteriez bénéficier d'un droit ou d'un avantage décrit dans cette brochure, vous devriez, par prudence, vérifier si cette brochure est bien la dernière édition disponible. Vous pouvez obtenir cette information en vous adressant à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, cette brochure de vulgarisation expose des réglementations parfois fort complexes. Dès lors, il se pourrait que certains cas spécifiques n'y soient pas traités. Aussi, en cas de doute ainsi que pour obtenir des explications complémentaires sur les matières exposées dans cette brochure, il faut s'adresser aux services et institutions renseignés dans la dernière partie de la brochure. C'est pour cette raison également que l'attention du lecteur doit être attirée sur le fait qu'aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

H/F

Les termes «employeur» et «travailleur» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

Avant-propos

Le droit du travail et le droit à la sécurité d'existence sont établis par l'autorité publique, d'une part et d'autre part, par les partenaires sociaux.

Les conventions collectives de travail offrent aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations représentatives des employeurs ou à des employeurs la possibilité de fixer les conditions de travail et de salaire dans une branche d'activité ou dans une entreprise. Il est donc primordial de spécifier les éléments à prendre en considération lors de la conclusion d'une convention collective de travail.

Cette brochure examine principalement la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et s'adresse donc à l'ensemble des acteurs susceptibles d'intervenir dans la négociation et la conclusion de telles conventions tant du côté des employeurs que des travailleurs. Elle intéressera également les personnes amenées de par leur profession ou leurs études à bien connaître le droit social.

Notons enfin que chaque fois qu'il est question de convention collective de travail dans cette brochure, c'est au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui a réglementé ce type de norme.



Table des matières

1.	Description	7
1.1	Convention collective de travail (CCT)	7
1.2	Différentes sortes de CCT	7
1.2.1	CCT d'entreprise	8
1.2.2	CCT sectorielle	8
1.2.3	CCT intersectorielle	8
1.3	Commissions et sous-commissions paritaires	9
1.4	Conseil national du travail	10
2.	Contenu d'une CCT	11
2.1	Dispositions normatives	11
2.1.1	Dispositions normatives individuelles	11
2.1.2	Dispositions normatives collectives	12
2.2	Dispositions obligatoires	13
2.2.1	Dispositions obligatoires explicites	13
2.2.2	Dispositions obligatoires implicites	13
2.3	Restrictions à la liberté contractuelle	13
2.3.1	Hierarchie des sources de droit	13
2.3.2	Litiges individuels	15
3.	Conclure une CCT	17
3.1	Parties contractantes	17
3.1.1	Représentativité des organisations	17
3.1.2	Niveau intersectoriel (Conseil national du travail)	18
3.1.3	Niveau sectoriel (Commissions et sous-commissions paritaires) ..	18
3.1.4	Niveau de l'entreprise	19
3.2	Critères généraux de validité	20
3.2.1	Capacité civile	20
3.2.2	Objet	22
3.3	Critères spécifiques de validité	22
3.3.1	Convention rédigée par écrit	22

3.3.2	Exigences d'ordre linguistique	22
3.3.3	Signatures	23
3.3.4	Mentions obligatoires	23
3.3.5	Dépôt et enregistrement	24
3.4	Adhésion	25
3.5	Dénonciation	25
4.	Personnes et organisations liées par la convention	27
4.1	Principe général	27
4.2	Dispositions complémentaires	28
5.	Négociier et conclure une CCT au niveau de l'entreprise	29
6.	Liste de contrôle pour une CCT d'entreprise	33
7.	Modèle de CCT sectorielle	41
8.	Modèle de cct d'entreprise	
9.	Textes légaux	43
10.	Adresses utiles	45
10.1	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale	45
10.2	Partenaires sociaux	45

1

Description

1.1 Convention collective de travail (CCT)

Une convention collective de travail est un accord conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. Elle fixe les relations collectives et individuelles entre des employeurs et des travailleurs au sein des entreprises ou dans une branche d'activité (un secteur) et règle les droits et obligations des parties contractantes.

Depuis le 1er juillet 2002, les conventions stipulant que les accords qu'elles recèlent ne s'appliquent qu'aux travailleurs individuels pour autant qu'ils concluent, chacun pour ce qui le concerne, une convention individuelle avec l'employeur, ne sont plus acceptées comme accords au sens de la loi sur les CCT. L'enregistrement de telles conventions est refusé par acte administratif motivé. Une communication au Moniteur belge a été publiée.

1.2 Différentes sortes de CCT

Bien que cette brochure s'intéresse principalement aux CCT d'entreprise, il n'est pas inutile de présenter les différentes CCT en fonction du niveau de négociation auquel elles sont conclues.

1.2.1 CCT d'entreprise

Une CCT d'entreprise est conclue entre, d'une part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs. La CCT s'applique à tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention, pour autant qu'ils tombent dans le champ d'application de celle-ci, même s'ils ne sont pas membres d'une organisation de travailleurs signataire.

1.2.2 CCT sectorielle

Une CCT sectorielle est conclue au sein d'une commission ou sous-commission paritaire (voir point 1.3) par toutes les organisations représentatives qui y sont représentées. La CCT s'applique à tous les employeurs et à tous les travailleurs ressortissant à la (sous-)commission paritaire intéressée, dans la mesure où ils tombent dans son champ d'application.

Pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas, une CCT sectorielle peut être conclue au sein du Conseil national du travail.

1.2.3 CCT intersectorielle

Depuis le 1^{er} janvier 2010, une CCT intersectorielle est conclue au sein du Conseil national du travail par les organisations qui sont représentées par au moins 90% des membres représentant les employeurs et au moins 90% des membres représentant les travailleurs. Le champ d'application d'une telle CCT s'étend à diverses branches d'activités et à l'ensemble du pays.

Les CCT intersectorielles ne doivent pas être confondues avec les accords interprofessionnels qui sont conclus pour toutes les entreprises du secteur privé. Ces derniers lient politiquement et moralement les parties contractantes (les organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant au sein du «groupe de dix») mais ne peuvent pas être dotés de la force obligatoire. Cependant, ils sont régulièrement transposés en lois ou CCT intersectorielles.

1.3 Commissions et sous-commissions paritaires

Les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs sont instituées à la demande d'une ou plusieurs organisations d'employeurs ou de travailleurs ou à l'initiative du Roi par arrêté royal. Celui-ci détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires par arrêté royal. Après avis de cette commission paritaire, il détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque sous-commission. Le même arrêté d'institution fixe l'autonomie éventuelle dont la sous-commission dispose.

Les commissions et les sous-commissions paritaires ont pour mission:

- ❖ De concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées;
- ❖ De prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs;
- ❖ De donner au gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence;
- ❖ De remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.



Les commissions et sous-commissions paritaires sont composées:

- ❖ D'un président et d'un vice-président (il s'agit le plus souvent de fonctionnaires relevant de l'autorité du Ministre de l'emploi et qui exercent la mission de conciliateur social);
- ❖ D'un nombre égal de représentants d'organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;
- ❖ De deux secrétaires ou plus.

1.4 Le Conseil national du travail

La mission du Conseil national du travail consiste à formuler des avis ou des propositions concernant les matières générales d'ordre social qui intéressent les employeurs et travailleurs, ainsi qu'à émettre des avis sur les conflits d'attribution pouvant surgir entre les commissions paritaires. Cela se fait soit d'initiative, soit à la demande d'un ministre ou des chambres législatives sous la forme d'un rapport qui reprend les différents points de vue exposés au sein du Conseil.

Le Conseil conclut également des CCT intersectorielles qui s'appliquent généralement à toutes les branches d'activité et à l'ensemble du pays. Dans la plupart des cas, ces conventions sont rendues obligatoires par arrêté royal sur demande du Conseil. Par ailleurs, une CCT peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire ou lorsque la commission paritaire ne fonctionne pas.

Le Conseil national du travail se compose d'un président et de membres effectifs et suppléants. Les organisations les plus représentatives des employeurs (la FEB, les organisations des classes moyennes UCM et UNIZO, les organisations agricoles FWA et BOERENBOND et l'Union des Entreprises à profit social UNIPSO) et les organisations les plus représentatives des travailleurs (CSC, FGTB et CGSLB) sont représentées en nombre égal.

2

Contenu d'une CCT

2.1 Dispositions normatives

Les dispositions normatives de la convention ont pour objet de fixer les relations individuelles et collectives de travail entre employeur(s) et travailleurs. La caractéristique de ces dispositions normatives est leur caractère obligatoire pour des tiers qui ne sont pas parties à la CCT. Il y a lieu de distinguer les dispositions normatives individuelles et collectives selon qu'elles fixent des relations individuelles ou collectives.

2.1.1 Dispositions normatives individuelles

Des dispositions normatives individuelles visent les relations de travail individuelles entre l'employeur et les travailleurs qu'on appelle communément les conditions de travail et de rémunération. Il s'agit plus précisément de la durée, du lieu et de l'organisation du travail d'une part et d'autre part, de la classification des fonctions, des barèmes, de la formation et de l'indexation des salaires.

Des mécanismes de conversion automatique opèrent entre la CCT et le contrat de travail individuel:

- ❖ Le contrat de travail individuel est implicitement modifié par les dispositions normatives individuelles de la CCT (mécanisme d'incorporation);
- ❖ Le contrat de travail individuel qui a été implicitement modifié par une CCT subsiste tel quel, même lorsque la CCT ne produit plus d'effets, sauf dispositions contraires;
- ❖ Les dispositions du contrat de travail individuel, qui sont contraires à celles de la CCT, sont nulles. Cette situation entraîne l'application des dispositions normatives individuelles contenues dans la norme supérieure, soit la CCT.

2.1.2 Dispositions normatives collectives

Les dispositions normatives collectives concernent les relations collectives de travail au sein de l'entreprise. Il s'agit des dispositions qui touchent l'employeur ou les employeurs et la collectivité des travailleurs, comme par exemple: les normes de sécurité, les périodes de congé, les procédures de conciliation au niveau de l'entreprise, le statut de la délégation syndicale, les dispositions relatives au fonctionnement et aux compétences des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail.



2.2 Dispositions obligatoires

Les dispositions de la CCT qui règlent les droits et obligations des parties contractantes, sont considérées comme la partie obligatoire de la CCT. On les subdivise en dispositions obligatoires explicites et implicites.

2.2.1 Dispositions obligatoires explicites

Les parties contractantes peuvent fixer dans une CCT leurs droits et obligations communs. Ces dispositions peuvent être liées aux modalités de la convention, à la reconduction et à la dénonciation de la CCT, aux procédures de règlement des conflits...

2.2.2 Dispositions obligatoires implicites

Il est communément admis que l'obligation relative à la paix sociale ainsi que l'obligation d'exécution et d'information découlent de la nature même de la CCT et qu'elles se retrouvent implicitement dans toutes les conventions.

L'obligation relative à la paix sociale implique que les parties n'entreprennent pas d'actions qui soient contraires au contenu de la CCT au cours de la période de validité de celle-ci.

L'obligation d'exécution et d'information impose une double obligation aux parties contractantes. Tout d'abord, les parties contractantes veillent à informer leurs membres du contenu de la CCT. Ensuite, elles doivent les inciter à le respecter.

2.3 Restrictions à la liberté contractuelle

2.3.1 Hiérarchie des sources de droit

Les travailleurs et les employeurs jouissent de droits mais sont tenus également à des obligations. Ces droits et obligations peuvent provenir de différentes sources de droit qui tantôt se complètent, tantôt se contredisent, et s'opposent. Il importe donc d'en connaître le classement hiérarchique.

La hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs s'établit comme suit:

1. La loi dans ses dispositions impératives (il ne faut pas entendre par loi uniquement les lois nationales mais également les normes internationales obligatoires en Belgique, (traités, directives, ...), les arrêtés royaux et ministériels, les décrets des conseils régionaux et communautaires ainsi que les arrêtés des gouvernements communautaires et régionaux);
2. Les CCT 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 CCT 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, c'est-à-dire les CCT d'entreprise;
4. La convention individuelle écrite (généralement le contrat de travail);
5. La CCT conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, 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.
6. Le règlement de travail;
7. La loi dans ses dispositions supplétives;
8. La convention individuelle verbale;
9. L'usage.

Cette hiérarchie doit être interprétée comme suit: une norme inférieure peut uniquement s'écarter du prescrit d'une norme supérieure si elle n'est pas contraire à cette dernière. Pour pouvoir déterminer l'existence d'une contradiction, la norme supérieure doit toujours être examinée attentivement: on doit déterminer si elle impose un règlement minimum, un règlement maximum ou une règle fixe.

Si la norme supérieure impose un règlement minimum ou maximum, alors la norme inférieure qui ne respecte pas le minimum ou maximum y

sera contraire. Il n'y a donc pas de contradiction lorsqu'une norme inférieure prévoit plus que le minimum (par exemple, un salaire minimum) ou impose moins que le maximum (par exemple, durée de travail maximale).

Par contre, si la norme supérieure impose une règle fixe, alors la norme inférieure qui ne respecte pas cette règle y sera contraire et ce même si elle est plus favorable au travailleur.

Exemple: durée maximale du travail:

- ❖ les dispositions impératives de la loi: réduction générale du temps de travail à 38 heures maximum par semaine (loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie);
- ❖ une CCT rendue obligatoire conclue dans la commission paritaire dont relève l'entreprise: elle prévoit par exemple, 38 heures maximum par semaine;
- ❖ une CCT conclue au sein de l'entreprise: elle prévoit par exemple, maximum 37 heures par semaine;
- ❖ un contrat de travail individuel: elle prévoit par exemple, maximum 38 heures par semaine.

Dans ce cas-ci, le contrat de travail individuel est contraire à une norme supérieure: la CCT d'entreprise. En effet, en vertu de cette CCT d'entreprise, une durée maximum du travail de 37 heures maximum par semaine s'applique à tous les travailleurs de l'entreprise et donc, également à celui dont le contrat de travail individuel mentionne une durée de travail plus élevée.

Par contre la CCT conclue dans l'entreprise est bien valable, car un maximum de 37 heures ne dépasse pas le maximum de 38 heures, imposé par les normes supérieures que constituent la CCT sectorielle et la loi du 10 août 2001.

2.3.2 Litiges individuels

Les dispositions d'une CCT qui confient le règlement de litiges individuels relatifs aux dispositions normatives individuelles à des arbitres sont nulles. En ce qui concerne les dispositions obligatoires, les parties signataires sont libres de faire appel à des clauses arbitrales. On laisse également la liberté de confier le règlement des litiges collectifs à des arbitres.

Il faut rappeler toutefois que ces restrictions ne limitent pas le champ de la liberté contractuelle qui, au-delà de ce qu'on désigne communément par conditions de travail, englobe l'ensemble quasi incommensurable des relations individuelles et collectives de travail.

3

Conclure une CCT

3.1 Parties contractantes

Il est très important de souligner qu'en dehors des employeurs individuels, seules les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs sont compétentes pour conclure une CCT.

3.1.1 Représentativité des organisations

Un certain nombre de critères sont repris pour établir la représentativité des organisations.

- ❖ Les organisations de travailleurs et d'employeurs suivantes sont considérées comme représentatives:
 - Les organisations interprofessionnelles constituées au plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail;
 - Les organisations professionnelles affiliées ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle;
 - Les organisations professionnelles d'employeurs qui sont reconnues comme représentatives dans une branche d'activité déterminée par le Roi, sur avis du Conseil national du travail;

- Les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979.

3.1.2 Niveau intersectoriel (Conseil national du travail)

Au Conseil national du travail, les organisations suivantes sont compétentes pour conclure une CCT:

- ❖ Du côté des travailleurs, il s'agit des organisations interprofessionnelles suivantes: la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB);
- ❖ Du côté des employeurs, il s'agit de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), des organisations des classes moyennes UCM et UNIZO, des organisations agricoles FWA et BOERENBOND et de l'Union des Entreprises à profit social UNIPSO.

Une CCT intersectorielle est conclue au sein du Conseil national du travail par les organisations qui sont représentées par au moins 90% des membres représentant les employeurs et au moins 90% des membres représentant les travailleurs.

3.1.3 Niveau sectoriel (Commissions et sous-commissions paritaires)

La décentralisation qui étend la représentativité de l'organisation interprofessionnelle aux organisations professionnelles qui y sont affiliées ou en font partie répond à la réalité socio-économique. En effet, ces organisations professionnelles couvrent une branche d'activité qui correspond généralement au champ de compétence d'une commission paritaire. Elle coïncide avec la décentralisation de la négociation collective, plus particulièrement au niveau sectoriel.

Du côté des travailleurs, comme exemples d'organisations professionnelles, appelées communément centrales syndicales, citons la Centrale nationale des employés (CNE), le Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCA), la Centrale Alimentation-HORECA-Services, CSC-Transcom...

Il faut préciser que ce sont toujours les organisations interprofessionnelles de travailleurs, citées au point 3.1.2, qui sont représentées au sein des

organes paritaires. Même si un représentant des travailleurs nommé membre d'un organe paritaire est un permanent d'une centrale syndicale, il agit et contracte au nom de son organisation interprofessionnelle.

Du côté des employeurs, on peut citer, par exemple, Agoria, la Confédération Construction et Fedustria, membre de la FEB qui siège comme organisation interprofessionnelle au CNT ... Comme organisations reconnues représentatives par le CNT dans une branche d'activité, il y a, par exemple, l'Association belge des producteurs-réalisateurs de film, l'Association belge du spectacle ...

Mais pour être représentées au sein d'un organe paritaire, ce critère général de représentativité ne suffit pas, les organisations doivent encore être désignées par le Ministre de l'emploi qui fixe, entre autre, le nombre de mandats attribués à chaque organisation. Les membres sont nommés par le ministre. Le ministre peut accorder cette compétence au fonctionnaire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qu'il désigne.

Une CCT sectorielle doit être conclue par toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire. Le consensus est donc une exigence de validité.

3.1.4 Niveau de l'entreprise

Une CCT peut être conclue en dehors d'un organe paritaire (donc au niveau d'une entreprise) par une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs et une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Le terme «employeur» est compris dans un sens très large: il faut entendre toute personne qui, avec ou sans contrat de travail, fait effectuer des prestations de travail à des personnes placées sous son autorité. L'employeur peut être une personne physique ou morale.

Contrairement à une CCT sectorielle qui doit être signée par toutes les organisations représentatives de travailleurs représentées au sein de l'organe paritaire, une CCT d'entreprise peut être valablement conclue par une seule organisation représentative des travailleurs (sauf si une disposition réglementaire stipule une autre exigence: par exemple, l'article 6 la

loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises).

Une CCT d'entreprise s'applique à tous les travailleurs liés par contrat à l'employeur, que le caractère de l'organisation signataire soit majoritaire ou minoritaire, que les travailleurs soient membres ou non de cette organisation et pour autant toutefois que ceux-ci tombent dans le champ d'application de cette CCT (ouvriers, employés, cadres...).

Les organisations non représentatives ne peuvent toutefois pas conclure valablement de CCT.

3.2 Critères généraux de validité

Une CCT doit répondre à un certain nombre de critères généraux de validité, propres au droit civil sur lesquels il n'est pas nécessaire de s'étendre ici: accord des parties, capacité civile, objet, cause. Néanmoins, il convient de préciser la portée de deux de ces critères appliqués à la CCT.

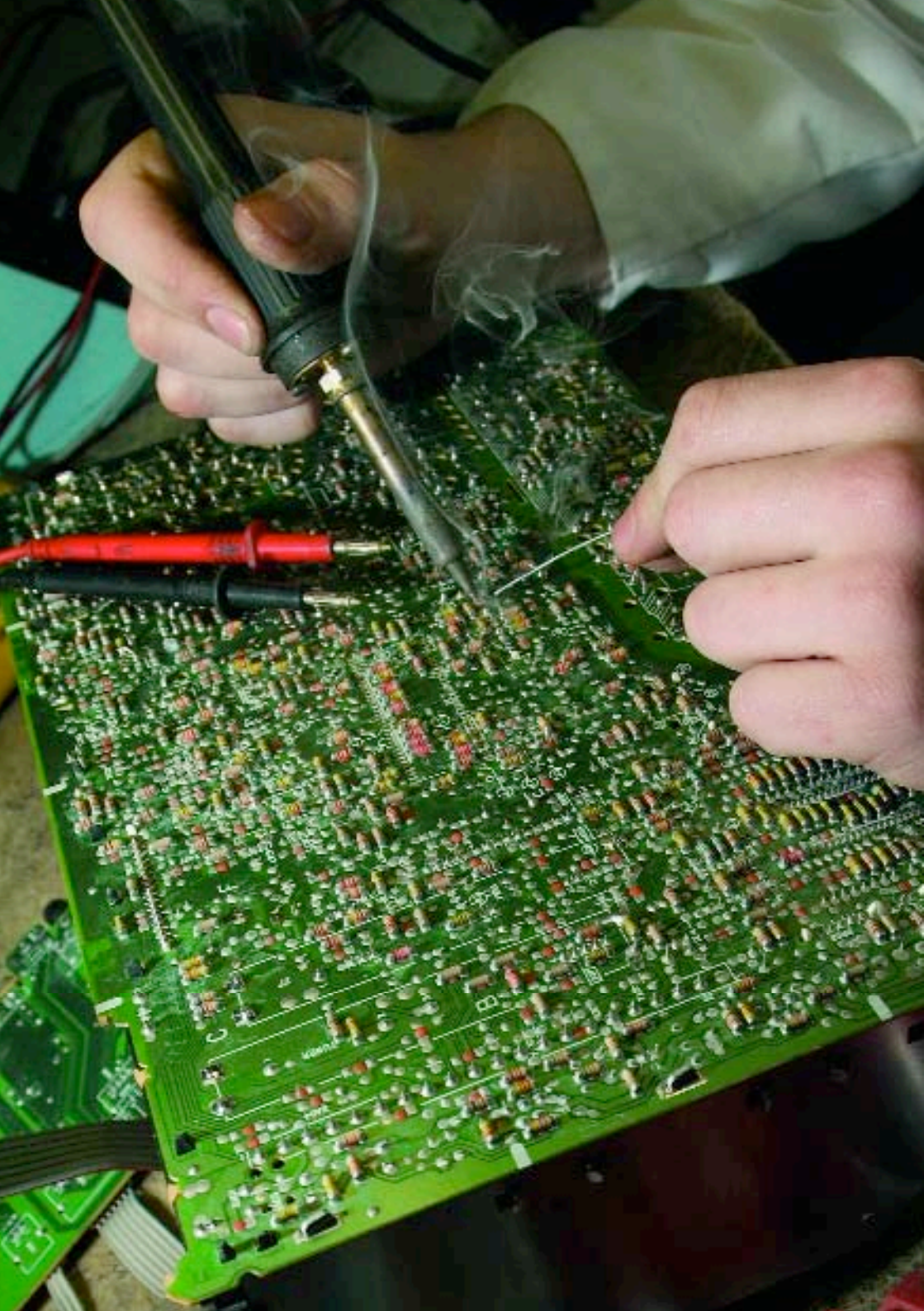
3.2.1 Capacité civile

Seuls les employeurs à titre individuel et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs peuvent conclure une CCT d'entreprise. Les délégués (permanents) des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs sont censés être habilités pour conclure une CCT au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable.

Par contre, la délégation syndicale ne peut pas engager l'organisation représentative des travailleurs, sa représentativité se limitant au personnel syndiqué de l'entreprise. Toutefois, si le délégué syndical dispose d'un mandat écrit de son organisation, il peut signer une CCT.

La plupart des entreprises sont dotées de la personnalité juridique, par exemple sous la forme d'une société anonyme (SA), société privée à responsabilité limitée (SPRL) ou société coopérative (SC).

Est alors considéré comme l'employeur pourvu de la capacité civile, l'organe qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager l'entreprise (par exemple, le gérant ou l'administrateur délégué). L'employeur peut se faire



représenter par un mandataire particulier pour conclure une CCT en son nom et pour son compte (par exemple, le directeur du personnel).

3.2.2 Objet

L'objet de la convention peut se définir comme étant le contenu des obligations créées par la convention. Il doit être licite, c'est-à-dire qu'il ne peut être contraire à l'ordre public, ni aux bonnes mœurs, ni aux dispositions du droit impératif.

Les parties contractantes sont en principe absolument libres de contracter en vertu de l'autonomie des parties contractantes.

Il convient d'insister tout particulièrement sur l'ampleur considérable de cette autonomie des parties. Si celles-ci doivent respecter la hiérarchie des sources de droit, elles peuvent convenir sur tout ce qui ressortit à «l'univers» des relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs (par exemple: octroi de chèques-repas, nouveau régime de travail, travail de nuit, crédit-temps...).

3.3 Critères spécifiques de validité

En plus des critères généraux de validité, un certain nombre de critères spécifiques de validité sont d'application.

3.3.1 Convention rédigée par écrit

La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit.

3.3.2 Exigences d'ordre linguistique

La convention est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande. Les employeurs dont les tra-

vailleurs sont occupés dans la région de Bruxelles-Capitale doivent donc rédiger leurs CCT dans les deux langues.

3.3.3 Signatures

La convention d'entreprise est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou au nom de l'employeur. Ces signatures peuvent être remplacées par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que celles-ci ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation. Dans tous les cas, les signatures doivent être originales (manuscrites).

3.3.4 Mentions obligatoires

La convention mentionne obligatoirement:

- ❖ La dénomination des organisations qui concluent la convention;
- ❖ L'identité des personnes qui concluent la convention, la qualité en laquelle ces personnes agissent et éventuellement les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation. A la conclusion d'une CCT d'entreprise, celui qui est compétent pour engager l'entreprise doit signer la CCT au nom et pour compte de l'entreprise;
- ❖ Le champ d'application: les personnes et les entreprises ou les sièges d'exploitation des entreprises auxquels la convention s'applique;
- ❖ 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.
- ❖ Le numéro d'entreprise ou les numéros d'entreprises pour les conventions conclues pour une entreprise ou pour un groupe d'entreprises; les numéros d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique dans le cas où l'entreprise ou les entreprises sont constituées de plusieurs entités autonomes.

3.3.5 Dépôt et enregistrement

Un exemplaire de la CCT comprenant des signatures originales doit être déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail (adresse voir point 10.1). Le dépôt se fait par la partie la plus diligente. L'exemplaire original peut être remis au Greffe ou adressé par envoi postal ordinaire ou recommandé.

Après avoir examiné si les conditions légales sont remplies (voir la liste de contrôle au chapitre 6), le directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail ou son délégué fait enregistrer la convention et en donne notification aux parties signataires.

Si l'enregistrement de la convention est refusé parce qu'une condition de forme n'est pas respectée, les raisons de ce refus sont communiquées aux parties signataires de la convention.

Généralement, le refus est notifié, dans un premier temps, à titre provisoire. En effet, la partie déposante est invitée par le Greffe à adapter l'original de la CCT et à le renvoyer pour enregistrement.

L'enregistrement est donc une formalité substantielle terminale qui confère la qualité de CCT au sens de la loi du 5 décembre 1968 à ce qui n'est encore qu'un accord de nature civile entre les parties. Si la CCT n'est pas déposée ou si l'enregistrement est refusé, cette convention ne produira aucun des effets juridiques prévus par la loi précitée (voir chapitre 4).

La justification de l'enregistrement est double:

- ❖ Assurer la sécurité juridique grâce au dépôt et à la conservation d'un original qui fera foi en cas de contentieux;
- ❖ Organiser la publicité de la convention qui est une source de droit étendue à des tiers. Il importe que ces tiers qui, contrairement aux parties, ne disposent pas d'un exemplaire de la convention, puissent connaître les dispositions normatives qui s'imposent à eux.

Pour les CCT d'entreprise, la publicité résulte du droit à se faire remettre des copies. Toute personne peut se faire délivrer une copie certifiée conforme d'une CCT enregistrée contre le versement d'une redevance dont le montant est de 1 euro par page. L'enregistrement est gratuit.

Pour les CCT conclues au sein d'un organe paritaire, une nouvelle forme de publicité consiste en la mise à disposition du dispositif des conventions dès leur enregistrement sur le site Internet du Service public fédéral

Emploi, Travail et Concertation sociale: <http://www.emploi.belgique.be>, Thème Concertation sociale/Conventions collectives de travail (CCT). Dans la rubrique « recherche CCT » on peut ainsi, rechercher, consulter et imprimer gratuitement le texte des CCT sectorielles déposées depuis le 1er janvier 1999.

En outre, une rubrique «Nouvelles CCT et CCT récemment corrigées» permet de consulter plus facilement les CCT les plus récentes qui y sont introduites selon un rythme hebdomadaire et qui y subsistent durant quatre semaines.

3.4 Adhésion

Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord des parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement. L'adhésion doit, à peine de nullité, se faire par écrit, sous forme d'un acte d'adhésion.

L'adhésion d'une organisation ou d'un employeur à une convention, est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail (adresse, voir point 10.1). L'enregistrement ou le refus d'un acte d'adhésion est communiqué à l'organisation ou à la personne qui a procédé au dépôt. Les raisons du refus doivent être mentionnées.

3.5 Dénonciation

Chaque partie peut dénoncer une convention à durée indéterminée ou à durée déterminée avec une clause de reconduction. Cependant, une clause contraire peut disposer que la dénonciation doit être le résultat de l'accord unanime des parties. Cette dénonciation unanime peut se révéler utile lorsqu'un climat de méfiance subsiste entre les parties qui n'admettent pas que l'une d'elles puisse annuler le résultat d'une négociation difficile par l'usage de la dénonciation unilatérale.

La procédure et les délais de dénonciation doivent être repris dans la convention. Une dénonciation partielle n'est possible que si la convention le prévoit expressément. La dénonciation se fait sous forme d'un acte écrit, à peine de nullité.

La dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de reconduction est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail (adresse voir point 10.1). L'enregistrement ou le refus d'un acte de dénonciation est porté à la connaissance de l'organisation ou de la personne qui l'a déposé. Les raisons du refus doivent être indiquées.

4

Personnes et organisations liées par la convention

4.1 Principe général

La CCT, quel que soit le niveau auquel elle est conclue, lie :

- Les organisations qui l'ont conclue et les employeurs qui sont membres de ces organisations ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur;
- Les organisations et employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion;
- Les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par la convention, à partir de leur affiliation;
- Tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

En ce qui concerne la CCT sectorielle et intersectorielle, les clauses qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs s'étendent à tous les employeurs, autres que ceux visés ci-dessus, à condition qu'ils relèvent de l'organe paritaire et tombent dans le champ d'application de la CCT, à moins que le contrat de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention (voir point 2.3.1 et point 5).

Cette extension est applicable quinze jours après la publication de l'avis de dépôt de la CCT sectorielle ou intersectorielle au Moniteur belge.

Pour éviter que certains employeurs ne puissent déroger à une CCT par un contrat de travail individuel, une convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par arrêté royal. L'extension de la force obligatoire s'opère à la demande de l'organe paritaire ou d'une organisation représentée en son sein. Une convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire, dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

Rappelons que le champ d'application d'une CCT intersectorielle (conclue au Conseil national du travail) s'étend généralement à toutes les branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Quant à la CCT d'entreprise, elle lie l'(les) employeur(s) qui l'a (ont) conclue ou qui y adhère(nt), ainsi que tous ses travailleurs dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, même s'ils ne sont pas membres d'une organisation de travailleurs signataire.

4.2 Dispositions complémentaires

- ❖ En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.
- ❖ L'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin, demeure lié par cette convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent.
- ❖ En cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeur et travailleur organisées en vertu de la CCT, demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations.
- ❖ Le contrat de travail individuel implicitement modifié par une CCT subsiste tel quel lorsque la convention collective de travail cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même.

5

Négocier et conclure une CCT au niveau de l'entreprise

La CCT est un instrument utile pour adapter l'organisation de travail ou les conditions de travail et de salaire au sein d'une entreprise à la réalité économique et sociale, sans que l'employeur soit obligé de conclure des conventions individuelles avec chaque travailleur.

En principe, le contenu («faire», «ne pas faire» ou «donner») d'une CCT est déterminé librement. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue qu'en concluant une CCT, la hiérarchie des sources de droit doit être respectée (voir point 2.3.1). Plus concrètement, le texte à rédiger ne peut pas contrevenir aux CCT sectorielles existantes. De même, un contrat de travail individuel qui est conclu ultérieurement, ne peut pas être contraire à une CCT d'entreprise. Par contre, la CCT d'entreprise modifie (indirectement ou via le mécanisme d'incorporation) le contrat de travail antérieur dans ses dispositions normatives individuelles (voir point 2.1.1).



Lorsque la nécessité s'en fait sentir, l'initiative d'entamer les discussions peut émaner tant de l'employeur que des organisations syndicales, qui sont sur un pied d'égalité dans ce processus. Il est important de savoir que les négociations sont menées avec les secrétaires permanents ou la délégation syndicale et donc pas au conseil d'entreprise. Rappelons que la CCT d'entreprise doit être signée par un permanent syndical. Exceptionnellement, elle pourrait l'être par un délégué syndical à condition que ce dernier soit expressément mandaté à cette fin par son organisation syndicale.

Une CCT peut être d'application à toute l'entreprise ou seulement à une certaine catégorie de travailleurs.

En tenant compte de la législation en vigueur, les parties concernées discuteront en formulant des propositions et des contre-propositions et en faisant des concessions mutuelles.

Une fois qu'on a atteint un accord, le texte doit être rédigé sous la forme d'une CCT répondant aux exigences formelles, prévues par la loi du 5 décembre 1968. Il doit être déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail (voir chapitre 6).

Le rôle de l'entreprise est supplétif par rapport à celui de la commission paritaire ou du Conseil national du travail. Si un organe paritaire a conclu une CCT qui couvre une matière particulière et dont l'application est générale, la convention d'entreprise n'a pas d'utilité.

Compte tenu de cette réserve, il faut attirer l'attention sur le fait qu'une entreprise peut être tenue de conclure une CCT pour l'application en son sein de certaines réglementations (par exemple, instauration d'un régime de prépension fixant des conditions conformes à un accord intervenu sur ce point dans l'entreprise).

Conclure une CCT peut présenter un intérêt financier pour l'employeur. Lorsque le gouvernement accorde des réductions de cotisations sociales aux employeurs qui s'engagent à appliquer des mesures de diminution du temps de travail ou de promotion de l'emploi, il peut imposer la conclusion d'une CCT. On peut citer à cet égard les accords pour l'emploi 1995-1996 et 1997-1998 qui donnaient lieu à des réductions de cotisations patronales en cas d'augmentation du volume net de l'emploi.

Par ailleurs, conclure une CCT peut contribuer au maintien d'un climat positif et à l'évolution favorable de l'entreprise en tant que communauté

de travail grâce à la paix sociale. Le principe de loyauté, propre au droit conventionnel, implique que l'organisation syndicale signataire s'engage à exécuter l'accord de bonne foi en s'interdisant de nouvelles revendications sur le même thème pendant toute la durée de la CCT. Elle garantit ainsi le maintien de la paix sociale dans l'entreprise. Rappelons que la clause de paix sociale, même si elle n'est pas formellement exprimée, est contenue implicitement dans toute CCT.

6

Liste de contrôle pour une CCT d'entreprise

La CCT doit être déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail. Si le texte ne satisfait pas à un certain nombre d'exigences de forme, le Greffe peut refuser d'enregistrer la convention déposée.

La liste qui suit reprend les motifs d'un refus éventuel d'enregistrement.

- ❖ Le document ne correspond pas à la définition légale de la CCT (voir point 1.1)
Il s'agit, par exemple, d'un accord conclu entre un employeur et un travailleur, d'une convention de travail individuelle ou d'un contrat de travail. Le dépôt d'une telle convention n'est pas accepté par le Greffe.
- ❖ Le champ d'application de la convention n'est pas clair (voir point 3.3.4.)
Le texte de la convention doit faire apparaître immédiatement et sans équivoque à qui s'applique la convention. Par exemple, le champ d'application de la convention mentionne les ouvriers, alors que les autres articles parlent d'employés.

- ❖ L'obligation légale en matière de bilinguisme n'est pas respectée (voir point 3.3.2)

La convention est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande. Une CCT qui entraîne des droits et des obligations pour les travailleurs doit pouvoir être comprise par chacun. Concrètement, cela signifie que le bilinguisme de la CCT est exigé pour les entreprises établies dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il ne suffit donc pas de mentionner que le personnel est exclusivement francophone ou néerlandophone, c'est la "langue de la région" qui est décisive pour déterminer la langue de la CCT.

Toutefois, quand une entreprise, par exemple d'Anderlecht, conclut une CCT pour ses travailleurs occupés à Anvers, un texte en néerlandais suffit. Inversement, une entreprise établie à Herentals, par exemple, qui conclut une CCT pour son personnel à Charleroi, ne doit déposer qu'un texte en français. Une entreprise qui est établie dans la région de langue allemande, doit rédiger le texte de la CCT en allemand.

Ce qui précède fait une nouvelle fois apparaître l'importance d'un champ d'application nettement défini. Il faut toujours contrôler si les textes français et néerlandais concordent (par exemple, la date de conclusion, la durée de validité, le délai de dénonciation ...).

- ❖ La dénomination des organisations signataires n'est pas mentionnée (voir point 3.3.4)

Le texte de la CCT doit faire apparaître clairement les parties la convention, entre quel(s) employeur(s) et quelles organisations représentatives de travailleurs l'accord a été conclu.

Pour les CCT d'entreprises, le ou les numéros de la banque Carrefour Entreprises doivent être indiqués, ainsi que le ou les numéros d'unités d'établissement visés par la convention si la convention ne s'applique pas à toute l'entreprise.

Il est recommandé de mentionner le nom complet et l'adresse des parties signataires afin de faciliter l'identification.

- ❖ L'organisation syndicale signataire n'est pas représentative (voir point 3.1.1)

Etant donné qu'une CCT crée des droits et des obligations pour les travailleurs, l'organisation syndicale qui conclut la convention doit être représentative.

Actuellement, les organisations de travailleurs suivantes sont considérées comme étant représentatives: la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

Pour qu'une CCT d'entreprise soit valable, la signature d'un secrétaire de l'une de ces organisations représentatives de travailleurs suffit.

Lorsqu'une CCT est conclue pour un groupe d'entreprises/d'employeurs, d'ASBL..., les membres de ce groupe doivent être mentionnés séparément (nom, adresse, numéro BCE) ainsi que leurs représentants ou leurs mandataires. Cette obligation ne s'applique pas aux:

- Organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et qui sont représentées au Conseil central de l'économie;
 - Organisations professionnelles qui sont affiliées à ou qui font partie d'une organisation interprofessionnelle visée sous le tiret qui précède;
 - Organisations professionnelles d'employeurs qui ont été déclarées représentatives dans une branche d'activité déterminée par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.
- ❖ La convention n'est pas signée (voir point 3.3.3)

La convention doit être signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Elles confirment ainsi formellement l'exactitude et la légitimité des constatations et des engagements contenus dans l'acte.

Etant donné que la CCT doit être conclue par écrit, la signature des parties constitue un élément essentiel de l'acte.

Comme mentionné au point 3.3.3, les signatures peuvent être remplacées par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation.

- ❖ Les signatures ne sont pas originales (voir point 3.3.3)
Selon les principes de droit communément admis, tous les actes qui sont déposés au Greffe doivent être des actes revêtus de signatures originales.
Pour exclure toute confusion, il est recommandé de ne pas utiliser d'encre noire.
- ❖ La convention n'est pas signée par un permanent syndical (voir point 3.2.1)
La personne qui conclut la convention au nom d'une organisation de travailleurs, doit être mandatée par cette organisation.
Cela veut dire que la convention doit être signée par un secrétaire du syndicat, éventuellement assisté par la délégation syndicale de l'entreprise. La seule signature de cette délégation ne suffit donc pas.
- ❖ L'identité des signataires n'est pas indiquée ou est illisible (voir point 3.3.4)
Le texte de la convention doit permettre d'établir l'identité des signataires de la convention. Il est donc recommandé d'indiquer lisiblement le nom de ces personnes à côté de la signature.
- ❖ La qualité/les fonctions des signataires ne sont pas indiquées (voir point 3.3.4)
Il faut également toujours mentionner, à côté du nom des parties signataires, la qualité de ces personnes et éventuellement la fonction qu'elles occupent dans leur organisation.
A côté du nom du permanent syndical, il sera indiqué par exemple "secrétaire régional" ou "secrétaire du syndicat"; à côté du nom de l'employeur "administrateur délégué" ou "directeur du personnel" ou "chef d'entreprise".
- ❖ La date de conclusion n'est pas indiquée (voir point 3.3.4)
La CCT doit mentionner clairement à quelle date (jour, mois, année) et en quel lieu elle a été conclue.
- ❖ La date d'entrée en vigueur n'est pas indiquée ou ne peut être déterminée (voir point 3.3.4)
Si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion, la date d'entrée en vigueur doit apparaître clairement du texte. Cette date

doit être mentionnée sans équivoque de manière complète (jour, mois, année) et ne peut pas dépendre d'un fait que le Greffe ne peut pas déterminer (comme "le jour de livraison de la machine A" ou "le jour de la mise en service de la ligne de production B", mais, par exemple, le 1er janvier 2009).

• La durée de validité n'est pas mentionnée (voir point 3.3.4)

Etant donné qu'une CCT crée des droits et des obligations, il est nécessaire d'en déterminer la portée dans le temps. Il faut distinguer différents types de CCT:

- La CCT conclue pour une durée indéterminée est la convention qui n'est pas affectée d'un terme. Elle prend fin par la volonté de l'une des parties (le dit acte de dénonciation). La convention mentionne les modalités et le délai de la dénonciation (voir ci-après);
- La CCT conclue pour une durée déterminée est la convention qui est affectée d'un terme. Elle mentionne donc clairement quand elle entre en vigueur (jour, mois, année) et quand elle cesse de produire ses effets (jour, mois, année). Elle prend fin, automatiquement, à l'échéance de ce terme (le plus souvent, après un ou deux ans), sans que l'une ou l'autre des parties ne doive manifester sa volonté;



- La CCT conclue à durée déterminée avec clause de reconduction est une convention affectée d'un terme, mais qui, à l'expiration de ce terme reste "tacitement" (donc sans que les parties ne manifestent leur volonté) valable pour une période bien définie (par exemple, six mois ou un an) ou des périodes équivalentes (par exemple, reconduction annuelle). Il faut souligner qu'avec ce type de convention, les parties n'ont pas le droit de dénoncer la convention; elles ne peuvent dénoncer que la clause de reconduction. Afin que les parties ne soient pas liées à vie, les modalités et le délai de dénonciation de la clause de reconduction doivent être précisés (voir ci-après).

Remarque

Pour être complets, il faut encore signaler l'existence de CCT dites conditionnelles, dont l'exécution dépend d'un évènement futur et incertain.

Exemple: « La présente CCT instaurant un régime de prépension conventionnelle est conclue sous la condition suspensive de la reconnaissance, par le Ministre de l'Emploi, de la société comme entreprise en restructuration, et plus particulièrement de l'acceptation de la dérogation à la condition d'âge à la prépension. ». Conformément à la jurisprudence existante en matière de contrats civils, il y a lieu de rejeter toute condition suspensive « purement potestative », c'est-à-dire, celle dont la réalisation dépend uniquement de la volonté de celui qui s'oblige, soit de la seule volonté du débiteur.

La CCT conclue sous condition résolutoire est celle qui cesse de sortir ses effets si la condition s'accomplit.

Exemple: « La présente CCT relative à l'installation d'une délégation syndicale est conclue sous la condition résolutoire suivante : si la société devait dépendre d'une seule commission paritaire, la convention serait caduque de plein droit trois mois après le changement d'attribution de commission paritaire. »

La conclusion d'une CCT conditionnelle doit cependant être effectuée avec la plus grande prudence, sous peine de créer une insécurité juridique autour de l'effectivité de cette CCT.

- ❖ Les modalités et le délai ne sont pas précisés (voir point 3.3.4)

Une convention à durée indéterminée ou à durée déterminée avec clause de reconduction peut être dénoncée par l'une des parties, sauf disposition contraire (voir point 3.5).

Les modalités de dénonciation déterminent la démarche à respecter par la partie qui souhaite mettre fin à la convention (par exemple, par lettre recommandée).

La dénonciation ne pourra se faire que conformément aux dispositions de la convention (par exemple, la convention ne pourra être dénoncée qu'après un an au plus tôt) et elle ne pourra produire ses effets qu'après l'expiration du délai de dénonciation (par exemple, trois mois, six mois, un an).

L'acte de dénonciation doit être établi par écrit, signé et daté.

Tant la partie qui signifie la dénonciation que la convention dénoncée doivent pouvoir être identifiées (par exemple, le nom de l'entreprise ou de l'organisation de travailleurs qui met fin à la convention et la mention du numéro d'enregistrement de la CCT à dénoncer).

- ❖ Le terme de la durée de validité n'est pas suffisamment déterminé (voir point 3.3.4)

Le texte doit faire apparaître sans équivoque quand la convention cesse de produire ses effets (jour, mois, année) et ce terme ne peut dépendre d'un fait qui ne peut pas être déterminé (par exemple, "le jour où une CCT sectorielle réglera la question").

- ❖ Autres insuffisances fréquentes

Outre les exigences de forme mentionnées ci-dessus, le Greffe peut encore refuser provisoirement l'enregistrement pour d'autres motifs:

- Si le texte de la CCT fait référence à des CCT antérieures, il faut s'assurer que ces CCT ont été déposées et dûment enregistrées. Il importe aussi de vérifier l'exactitude des références mentionnées: date de conclusion, numéro d'enregistrement, titre... Il est recommandé tout spécialement de mentionner le numéro d'enregistrement des CCT auxquelles on fait référence afin de faciliter leur identification.
- Le texte de la CCT mentionne diverses pièces jointes en annexe, mais ces pièces font défaut (par exemple, un règlement de pension, une liste de personnes licenciées ...);

- La CCT ne peut être déposée qu'après que chaque partie ait signé la convention;
- La CCT est intitulée "CCT du 1er avril 2000", alors qu'au bas du texte, il est mentionné "fait le 14 mars 2000";
- La convention est à durée déterminée, à l'exception, par exemple, de l'article 3 qui est à durée indéterminée; les modalités et le délai de dénonciation doivent alors être précisés pour cet article;
- La présentation de l'acte ne permet pas sa reproduction en vue de la délivrance de copies.

7

Modèle de CCT sectorielle

[dénomination de la (sous-)commission paritaire]

Convention collective de travail du [date à laquelle la convention collective de travail est conclue]

[intitulé de la convention collective de travail]

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à [champ d'application].*

(éventuellement) La présente convention collective de travail ne s'applique pas à [exclusions].

Par ["ouvriers" ou employés ou travailleurs ou ...] on entend: les [ouvriers ou employés ou travailleurs ou ...] masculins et féminins.

Art. 2. [contenu de la convention collective de travail]

...

Art. n. La présente convention collective de travail entre en vigueur le [date de début] et cesse d'être en vigueur le [date de fin] (durée déterminée – application future).

(ou) La présente convention collective de travail produit ses effets le [date de début] et cesse d'être en vigueur le [date de fin] (durée déterminée – application rétroactive).

(ou) La présente convention collective de travail entre en vigueur le [date de début] et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par lettre (recommandée) délais et modalités de la dénonciation), adressée au président de la commission paritaire (durée indéterminée – application future).

(ou) La présente convention collective de travail produit ses effets le [date de début] et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par lettre (recommandée à la poste) (délais et modalités de la dénonciation), adressée au président de la commission paritaire (durée indéterminée – application rétroactive).

Art. n + 1. (éventuellement) La présente convention collective de travail remplace les dispositions de la convention du [date], conclue au sein de la [commission paritaire], relative [intitulé], enregistrée sous le numéro [numéro d'enregistrement], (éventuellement) rendue obligatoire [date AR], publié au Moniteur belge du [date Mb].

(éventuellement) La présente convention collective de travail a (éventuellement la même date d'entrée en vigueur), la même durée de validité et les mêmes modalités et délais de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

* utilisé pour chaque article ou paragraphe ou énumération une nouvelle cellule

il est recommandé de rédiger des cct sectorielles bilingues en colonnes parallèles

[...] = à remplir

(...) = options possibles ou commentaire

8

Modèle de CCT d'entreprise

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

relative à
.....(intitulé)

Entre l'(les) employeur(s)*:
.....(Nom de l'employeur)

.....
.....(Adresse de l'employeur)

Représenté(s) par*
..... (Nom, prénom et qualité/fonction du signataire)

Avec numéro banque carrefour entreprises*:
éventuellement les numéros d'unités d'établissement concernées

.....
Et

Organisation(s) syndicale(s)*:

.....

.....(Nom de l'organisation syndicale)

.....

.....(Adresse du secrétariat du secrétaire syndicale)

Représentée(s) par*:

.....

.....(Nom, prénom et qualité/fonction du secrétaire syndical)

Il est convenu ce qui suit:

Article 1er: La présente convention s'applique à

Article 2:

Article 3:

Article X: La présente convention est valable à partir du jusqu'au

Quand la convention est valable pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction, la modalité et les délais de dénonciation doivent être définis (par exemple : chacune des parties peut dénoncer cette convention moyennant le respect d'un préavis de X mois à notifier par lettre aux autres parties et au greffe)

Fait à (Lieu), le (Date)

Pour l'(les) employeur(s):(Signature + nom)*

Pour l'(les) organisation(s) syndicale(s):(Signature + nom)*

* Ces données doivent être mentionnées pour chaque partie qui conclut la convention (tous les employeurs et toutes les organisations syndicales).

9

Textes légaux

- ❖ Loi organique du Conseil national du travail du 29 mai 1952 (Moniteur belge du 31 mai 1952), telle que modifiée ultérieurement.
- ❖ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Moniteur belge du 15 janvier 1969), telle que modifiée ultérieurement. 2
- ❖ Arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail (Moniteur belge du 22 novembre 1969), tel que modifié ultérieurement.).

10

Adresses utiles

10.1 Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Relations collectives de travail
Direction du greffe
Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles
Tél.: 02 233 41 48 et 41 49
Fax: 02 233 41 45
E-mail: rct@emploi.belgique.be
Site Internet: <http://www.emploi.belgique.be>

10.2 Partenaires sociaux

Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)
rue Haute 42
1000 Bruxelles
Tél.: 02 506 82 11
Fax: 02 512 36 86
E-mail: laurence.sibenberger@fgtb.be
Site Internet: <http://www.fgtb.be>

Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)

Chaussée de Haecht 579

1031 Bruxelles

Tél.: 02 246 31 11

Fax: 02 246 30 10

E-mail: webmaster@acv-csc.be

Site Internet: <http://www.acv-csc.be>

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)

Koning Albertlaan 95

9000 Gent

Tél.: 09 222 57 51

Fax: 09 221 04 74

E-mail: cgsלב@cgsלב.be

Site Internet: <http://www.cgsלב.be>

Fédération des entreprises de Belgique (FEB)

Rue Ravenstein 4

1000 Bruxelles

Tél.: 02 515 08 11

Fax: 02 515 09 15

E-mail: red@vbo-feb.be

Site Internet: <http://www.feb.be>

Conseil national du travail (CNT)

Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21

1040 Bruxelles

Tél.: 02 233 88 11

Fax: 02 233 89 38

E-mail: dufrane@cnt-nar.be

Site Internet: <http://www.cnt-nar.be>