

LA CONCERTATION SOCIALE

Dans le cadre du cours de FSE et la concertation sociale en Belgique. Je vous demande de faire ce travail et me l'envoyer par mail à : essbaiti.o@gmail.com **au plus tard le 17/06.**

a) Recherche au dictionnaire la signification des mots suivants:

concertation:

conciliation:

consultation :

négociation:

b) Lis le texte et complète le tableau ci-après

Le Conseil National du Travail

1. Composition

Créé par la loi du 29-5-1952, le Conseil National du Travail est composé de 24 membres et d'un président.

Il s'agit d'un organe paritaire, c'est-à-dire composé d'un nombre égal de membres représentant les employeurs et les travailleurs, à savoir:

- pour le patronat: 12 sièges répartis entre la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB = 8 sièges), les Classes Moyennes (3 sièges) et les organisations agricoles (1 siège);
- pour les syndicats: 12 sièges répartis entre la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC = 5 sièges), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB = 5 sièges) et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB = 1 siège) + 1 siège partagé en alternance entre la CSC et la FGTB.

2. Compétence

A. COMPÉTENCE CONSULTATIVE

Cette compétence s'exerce par la voie d'avis touchant tous les problèmes généraux d'ordre social relevant des relations entre employeurs et travailleurs (droit du travail et Sécurité sociale). Le Conseil peut agir à la demande d'un ministre ou du Parlement ou encore d'initiative en formulant des propositions.

De nombreuses lois sociales imposent pour l'exécution (par arrêté royal par exemple) de certaines de leurs dispositions, une consultation préalable du Conseil (par exemple la loi sur les contrats de travail, sur les conventions collectives de travail, sur le règlement de travail, sur les vacances annuelles, etc.). En 40 ans d'existence, le Conseil National du Travail a émis plus de 1 000 avis dont près de 80 % l'ont été de façon unanime. Il est à noter que le gouvernement a presque toujours suivi ces avis.

B. COMPÉTENCE RÉGLEMENTAIRE

Depuis la loi du 5-12-1968 sur les conventions collectives de travail, le Conseil National du Travail est compétent pour conclure des conventions collectives de travail.

*En tant qu'organe supérieur
(= "super commission paritaire")*

Les conventions collectives de travail sont alors d'application à l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie, c'est-à-dire au secteur privé, à l'exclusion du secteur public.

Actuellement, 57 conventions collectives de travail ont été conclues sur des sujets très variés: compléments de salaire garanti en cas de maladie, statut des délégations syndicales, licenciements collectifs, prépension, garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle, etc.

A la place d'une commission paritaire

Le Conseil National du Travail peut également conclure des conventions collectives de travail pour les branches d'activité pour lesquelles une commission paritaire n'a pas été instituée (cfr jusqu'il y a peu, les commissions paritaires 322 = travail intérimaire, 323 = concierges d'immeubles à appartements multiples, 327 = ateliers protégés) ou pour les branches d'activité pour lesquelles une commission paritaire est instituée, mais ne fonctionne pas (commission paritaire 151 = auxiliaire pour ouvriers ou 153 = travail domestique).

Dans ce cas, le Conseil National du Travail se substitue à la commission paritaire déficiente et conclut des conventions collectives de travail qui ne sont applicables que pour la branche d'activité concernée.

C. COMPÉTENCE DE CONCILIATION

Le Conseil National du Travail est théoriquement compétent pour régler les conflits collectifs du travail. Toutefois, ce rôle est assuré en général par les commissions paritaires.

Remarque: le Conseil Central de l'Economie composé de 44 membres (22 représentants patronaux + 22 représentants syndicaux), le Conseil Central de l'Economie est un organe paritaire consultatif pour toutes les questions relevant de la vie économique du pays; il ne dispose pas de pouvoir de négociation.

Les commissions paritaires

1. Définition

La commission paritaire est un organe de négociation et de consultation en matière sociale, institué le plus souvent au niveau d'un secteur d'activité et au sein duquel siègent les partenaires sociaux de ce secteur d'activité (paritairement les fédérations patronales et syndicales).

Historiquement, les premiers organes de consultation voient le jour en Belgique après les émeutes de 1886-1887. Les premières commissions paritaires en dehors de tout cadre légal apparaissent après la 1^{ère} guerre mondiale.

La détermination du cadre juridique actuel sera réalisée en 1945 (Arrêté-loi du 9-6-1945); lequel sera revu de façon approfondie par la loi du 5-12-1968.

2. Champ d'application

Chaque commission paritaire est instituée par arrêté royal après concertation avec les organisations patronales et syndicales concernées.

LE RESSORT D'UNE COMMISSION PARITAIRE EST FONCTION:

- *du cadre territorial:* national ou partie du territoire ex.: commission paritaire 127.2 (= commerce de combustibles de Flandre orientale), commission paritaire 102.1 à 10 (= carrières suivant les matières extraites ou les régions où elles sont exploitées), commission paritaire 319.1-2 (= maisons d'accueil et d'hébergement suivant la Communauté flamande et française dont elles relèvent);

- *du cadre d'activité*: c'est-à-dire l'ensemble ou une partie d'un secteur déterminé de l'activité économique (par exemple la commission paritaire 111 = constructions métallique, mécanique et électrique; la commission paritaire 145.1 = secteur de la floriculture au sein de l'horticulture);
- *des catégories de travailleurs visés*: les commissions paritaires dont le numéro se situe entre 100 et 199 concernent uniquement les ouvriers, entre 200 et 299, uniquement les employés et 300 et plus, les ouvriers et les employés (= commission paritaire mixte).

Dans certains cas, un arrêté royal peut créer des sous-commissions paritaires compétentes:

- pour une région déterminée (commission paritaire des ports, carrières);
- pour une activité déterminée (commission paritaire 303.1,2,3,4 = industrie cinématographique: production, distribution, salles de projection et industries techniques du film);
- pour une entreprise déterminée (commission paritaire 315.1 = Sabena).

IMPORTANCE DE LA COMMISSION PARITAIRE

Le rattachement à une commission paritaire est un acte essentiel car il détermine l'application pour l'entreprise concernée de tout le droit conventionnel établi au sein de la commission paritaire (conditions de travail et de rémunération, durée du travail, etc.), mais également les charges financières que l'employeur doit supporter à l'occasion de la mise au travail, notamment en ce qui concerne le financement des Fonds de sécurité d'existence (= sécurité sociale parallèle: voir infra).

LES LITIGES RELATIFS A LA DETERMINATION DE LA COMMISSION PARITAIRE COMPETENTE

Compte tenu des conséquences importantes résultant du rattachement d'une entreprise à une commission paritaire déterminée, notre secrétariat social a déterminé une procédure d'examen et de contrôle à partir de l'activité principale exercée par le client. Cette procédure est suivie par une personne spécialement habilitée à cette fin au Bureau d'études. En pratique: dès qu'un employeur s'affilie à notre Secrétariat Social, il est établi une feuille de renseignements à partir de laquelle:

- la ou les commissions paritaires compétentes seront déterminées;
- l'indice ou les indices précédant le numéro proprement dit à l'Office National de Sécurité Sociale seront vérifiés ou provisoirement attribués.

L'employeur en sera informé grâce à une documentation sectorielle et un courrier personnalisé.

- Un contrôle sera effectué lors de la réception de l'avis d'immatriculation de l'Office National de Sécurité Sociale ou en cas de réaction de l'employeur.

Il faut souligner à cet égard, les excellentes relations que nous entretenons avec le service de l'immatriculation de l'Office National de Sécurité Sociale avec lequel nous avons par ailleurs collaboré pour établir des tables de concordance entre les numéros de commission paritaire et les indices attribués par cet organisme.

3. Compétence

A. CONCLUSION DE CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Il s'agit de la mission la plus importante exercée par les partenaires sociaux qui disposent d'une très grande liberté d'action.

Procédure

1. Un cahier de revendication est déposé par les syndicats (séparément ou en front commun) et parfois par les employeurs (régimes flexibles de travail).
2. La négociation se déroule entre les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire.
3. L'accord éventuel sera souvent précédé par un protocole d'accord dont les termes seront formalisés ultérieurement par une ou plusieurs conventions collectives de travail soumises à des règles de formes très strictes.
4. Le dépôt de la convention collective de travail au Greffe du Service des relations collectives de travail constitue une des formalités essentielles. La convention collective de travail est enregistrée et reçoit un numéro après que le contrôle de la légalité des formes ait été effectué.
5. La publication au Moniteur belge d'un arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, constitue la dernière étape de la procédure.

Objet

La convention collective a pour objet de déterminer les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs du secteur d'activité concerné par l'élaboration de:

- dispositions normatives individuelles qui concernent les conditions de travail: durée du travail, barème salarial, indexation, classification professionnelle, primes, avantages rémunérateurs ou de sécurité d'existence. Le travailleur acquiert un droit individuel au respect de pareilles dispositions;
- dispositions normatives collectives qui concernent les relations entre l'employeur et la collectivité des travailleurs de l'entreprise c'est-à-dire la vie sociale de l'entreprise; par exemple la délégation syndicale, l'élaboration du règlement interne, le fonctionnement du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, la procédure en cas de grève, les mesures en matière de sécurité et d'hygiène;
- dispositions mixtes lorsque la distinction évoquée ci-avant est malaisée, par exemple la procédure d'octroi de la prépension, les licenciements collectifs, l'institution de Fonds de sécurité d'existence, etc. qui envisagent des aspects tant collectifs qu'individuels.

B. FORMULATION D'AVIS ET DE PROPOSITIONS

L'exécution de certaines dispositions légales requiert l'avis préalable ou une proposition de la commission paritaire.

Par exemple:

- la loi sur les contrats de travail: fixation du délai de préavis, modalités de mise en chômage temporaire pour raisons économiques;
- la loi sur la durée du travail: réduction du temps de travail
- la loi sur les nouveaux régimes de travail: l'instauration de régimes flexibles de travail.

C. CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS

Il s'agit d'une mission de prévention et de conciliation de tout litige pouvant survenir entre employeur et travailleurs.

A cet effet, il est créé un organe appelé bureau de conciliation composé du Président de la commission paritaire et de certains membres de la commission paritaire.

La commission paritaire n'exerce aucun pouvoir décisionnel: en cas d'échec, les parties porteront le litige devant le tribunal du travail.

L'ENTREPRISE

Au sein de l'entreprise, il peut exister 3 organes de concertation: le conseil d'entreprise, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et la délégation syndicale.

1. Le conseil d'entreprise

Créé par la loi du 20-9-1948 portant organisation de l'économie, le conseil d'entreprise doit être institué lorsqu'une entreprise atteint le seuil de 100 travailleurs occupés en moyenne au cours de l'année précédant les élections auxquelles sont conviés tous les travailleurs de l'entreprise.

Le conseil d'entreprise est un organe composé paritairement en fonction de l'effectif du personnel:

- de représentants de l'employeur désignés par ce dernier;
- de représentants des travailleurs élus au scrutin secret au cours des élections sociales organisées tous les 4 ans sur base de listes de candidats proposés par les 3 organisations syndicales représentatives et auxquels s'ajoutent éventuellement des listes propres au personnel de cadre.

La mission du conseil d'entreprise qui est surtout consultative concerne l'organisation et les conditions de travail. A cet effet, il doit recevoir différentes informations d'ordre économique (productivité, résultat d'exploitation, etc.) et d'ordre social (mouvements de personnel, etc.).

Il veille au respect de la législation sociale, élabore ou modifie le règlement de travail, fixe la date de fermeture collective (vacances annuelles) de l'entreprise, et participe à la gestion des oeuvres sociales de l'entreprise.

2. Pour le CPPT

Instauré par la loi du 04-08-1996, le CPPT institué lorsqu'une entreprise compte au moins 50 travailleurs occupés en moyenne au cours de l'année précédant les élections auxquelles sont conviés tous les travailleurs de l'entreprise.

La procédure d'élection est analogue à celle qui est d'application pour les conseils d'entreprise. Toutefois, il n'y a pas de représentation spécifique du personnel de cadre.

Les missions du CPPT sont précisées par le Règlement général pour la protection du travail (RGPT) et sont essentiellement consultatives. Il est à noter que l'employeur est tenu de lui communiquer pour avis le plan d'action annuel de promotion de la sécurité et de l'hygiène dans l'entreprise.

3. La délégation syndicale

Contrairement au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène qui assument surtout une mission d'information, la délégation syndicale est un organe revendicatif et de négociation avec l'employeur. Elle n'est composée que de représentants des travailleurs désignés suivant une procédure et des critères déterminés par chaque commission paritaire et ce, sur base de la convention collective de travail n° 5 du Conseil National du Travail conclue le 24-05-1971.

La demande en est faite à l'employeur par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues (FGTB, CSC ou CGSLB).

La délégation syndicale a pour mission les relations de travail en général, les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise et le respect de la législation sociale dans l'entreprise. Elle peut exiger d'être reçue par l'employeur à l'occasion de tout différent collectif ou individuel et a le droit d'adresser des informations au personnel soit oralement soit par voie d'affichage.

Sur base des informations données, complète le tableau suivant.

| NIVEAUX | STRUCTURES | CONDITIONS D'EXISTENCE | COMPOSITION | COMPÉTENCES |
|-------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| NATIONAL | | | | |
| SECTEURS D'ACTIVITÉS | | | | |

| NIVEAUX | STRUCTURES | CONDITIONS D'EXISTENCE | COMPOSITION | COMPÉTENCES |
|------------|------------|------------------------|-------------|-------------|
| ENTREPRISE | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |