

ELECTIONS SOCIALES 2016

L'ABC DU REPRESENTANT DES TRAVAILLEURS

FGTB.
PLUS QUE JAMAIS

WWW.FGTB2016.BE

L'ABC DU REPRESENTANT DES TRAVAILLEURS



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	8
1. ELU ! ET EN PRATIQUE ?	11
1.1. Elu ! Et maintenant ?	11
1.2. Comment vais-je concilier mon travail et ma fonction de représentant du personnel ?	12
1.3. Questions de rémunération	12
1.4. Votre première réunion avec l'employeur : comment vous y préparer ?	13
1.5. Local et matériel syndical, droit de communication avec le personnel	15
1.6. Petite ou grande équipe syndicale : comment gérer ?	16
1.7. L'information et la formation sont essentielles	18
1.8. Aurais-je de l'aide, puis-je faire appel à un expert syndical ?	19
1.9. Les crises	20
1.10. Je sais maintenant ce qu'on peut m'offrir comme soutien mais qu'attend-t-on de moi ?	22
1.11. Suis-je protégé contre la discrimination et le licenciement pour cause d'activité syndicale ?	23

2.	DS, CE ET CPPT : BON À SAVOIR	24
2.1.	Délégué syndical	24
2.2.	Conseil d'entreprise	26
2.3	Comité pour le prévention et la protection au travail (CPPT)	28
3.	VOTRE RÉALITÉ JURIDIQUE	29
3.1.	Les principales sources de droit des travailleurs	29
3.2.	Focus sur 2 sources de droit fondamentales au niveau de l'entreprise	30
3.2.1.	<i>La CCT</i>	30
3.2.2.	<i>Le règlement de travail</i>	31
3.3.	La hiérarchie des règles de droit	34
4.	QUELQUES TEXTES LÉGAUX DE RÉFÉRENCE ET LA MANIÈRE DE LES TROUVER	37
4.1.	Textes de référence	37
4.2.	Où les trouver	38
5.	LES SITES INTERNET QUI COMPTENT	39

- Ce petit guide s'adresse aux membres FGTB débutants du conseil d'entreprise (CE), du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et de la délégation syndicale (DS). Il n'a évidemment pas pour ambition d'être un guide exhaustif pour l'ensemble des protagonistes ni d'envisager tous les cas d'espèces.
- Concernant le fonctionnement et les compétences du CE et du CPPT, nous vous renvoyons aux brochures FGTB « L'ABC du CPPT » et « L'ABC du CE ». En ce qui concerne la DS, vous trouverez plus d'informations dans la brochure « Mes premiers pas dans la délégation syndicale ». Voyez également les outils mis à disposition par vos centrales et organismes régionaux syndicaux de formation.
- La réglementation du travail est fort complexe. De plus, bon nombre de conditions de travail sont fixées au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Vous trouverez en fin de brochure quelques références de textes légaux et réglementaires de base. Pour des renseignements plus précis sur ce qui est d'application dans votre secteur d'activité, contactez votre centrale professionnelle.
- H/F : les références à des personnes ou des fonctions (« travailleurs », « employeurs »...) concernent tant les hommes que les femmes.

AVANT-PROPOS

Fraîchement élu ? Toutes nos félicitations ! Votre engagement à nos côtés nous permet de faire avancer nos idées et de poser des actes concrets, au jour le jour, pour une société juste, solidaire et durable où chacun et chacune a sa place.

Voici quelques informations et conseils de base pour démarrer du bon pied.

Marc GOBLET
Secrétaire Général FGTB

Rudy DE LEEUW
Président FGTB

INTRODUCTION

En guise d'introduction, et puisque tout se tient, quelques mots sur notre modèle de concertation sociale à la belge.

En tant que membre du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale, vous constituez un maillon extrêmement important, à savoir la « base » du système de concertation sociale belge. Sachez que vous pourrez vous appuyer sur de nombreux accords conclus par des représentants de la FGTB à d'autres niveaux de concertation.

Au premier échelon, se situe le niveau de négociation interprofessionnel ou intersectoriel fédéral. A ce niveau, nous sommes représentés dans plusieurs instances.

- Le **Groupe des 10** est constitué des chefs de files des organisations syndicales et patronales belges. C'est là qu'on négocie, tous les deux ans, l'accord interprofessionnel (AIP) qui sert de cadre aux négociations sectorielles (au sein des commissions paritaires) puis aux négociations dans les entreprises. Le Groupe des 10 travaille notamment sur la norme ou « fourchette » salariale qui servira de base aux négociations sectorielles, ainsi que sur les dossiers qui seront au cœur de ces négociations. Il arrive cependant que ces négociations n'aboutissent pas et que le Gouvernement décide, comme ce fut le cas ces dernières années..
- Lors de ses travaux, le Groupe des 10 se base, entre autres, sur le rapport technique élaboré par le **Conseil central de l'économie (CCE)**, une autre institution dans laquelle nous siégeons. L'un des paramètres pris en compte lors de la négociation de l'ensemble est l'évolution des coûts salariaux belges par rapport à ceux des trois pays qui nous entourent (France, Pays-Bas, Allemagne). Le rapport du CCE fait aussi état des efforts ou de l'absence d'efforts des employeurs en termes de formation des travailleurs, de recherche et développement, de l'écart salarial H/F et de subsides aux entreprises.

- Le **Conseil national du travail (CNT)** a, quant à lui, pour mission de rendre des avis au Gouvernement et au Parlement en vue de la modification de la législation sociale. C'est également le lieu où se négocient, entre employeurs et travailleurs, les conventions collectives de travail (CCT) qui s'appliquent à l'ensemble du pays (ex. chômage avec complément d'entreprise (ex-pré-pension), surveillance par caméras, contrôle des communications électroniques, écochèques...). Dès que l'on fait référence à une CCT numérotée, vous pouvez être certain qu'elle a été négociée au CNT.
- Enfin, le **Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail** est, lui, chargé de donner des avis sur la législation relative au bien-être des travailleurs (santé, sécurité, charge psychosociale, adaptation des conditions de travail...).
- A côté des ces institutions, dont certaines ont également leur **pendant régional** (SERV, CESRB, CESW, ...) pour les matières qui les concernent, la FGTB est également représentée au sein des **comités de gestion** d'organismes fédéraux (ONEM, INAMI, ONP, ...), régionaux (Vdab, Actiris, Forem, ...), ...

Au second échelon, mais toujours à un niveau d'organisation fédéral, se trouvent les commissions paritaires (CP), organisées au niveau des secteurs d'activités dont relèvent les entreprises qui ont des activités similaires. Les représentants de votre centrale professionnelle y négocient des CCT sectorielles, qui sont adaptées aux caractéristiques des secteurs d'activités. Il existe également des sous-commissions paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique.

Et puis, enfin, vient la base de l'édifice : les entreprises, où, en fonction du nombre de travailleurs, sont institués un **conseil d'entreprise (CE)** et/ou **comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)** à côté desquels fonctionne la **délégation syndicale (DS)**. Et c'est là que vous entrez en action.

Un peu complexe ? C'est vrai ! Mais la FGTB a adapté ses structures afin de répondre au mieux à la réalité socio-économique du pays et à vos besoins. Et puis, dès qu'on « est dedans »... c'est parti !

Dans le premier chapitre de cette brochure, vous trouverez quelques réponses aux premières questions pratiques que vous pourriez vous poser. Dans les chapitres suivants, vous trouverez quelques repères plus théoriques concernant la DS, le CE et le CPPT, ainsi que sur la réalité juridique et les textes légaux de référence. En toute fin de brochure, vous trouverez une liste des sites web qui peuvent vous être utiles.

Bonne lecture !

1. ELU ! ET EN PRATIQUE ?

1.1. ELU ! ET MAINTENANT ?

- Y a-t-il des collègues plus chevronnés que vous dans l'équipe syndicale ? Ecoutez ce qu'ils ont à dire et dites-leur que, vous aussi, vous voulez faire votre part de travail.
- Faites-vous partie d'une petite équipe ? Est-ce la première fois que des élections sont organisées dans votre entreprise ? L'équipe est-elle presque entièrement nouvelle ? Sachez qu'on ne peut pas changer les choses en un tour de main. Soyez à l'écoute de vos collègues et faites une chose à la fois ...
- Il n'y a pas de honte à ne pas savoir tout dès le début. Il y a dans l'entreprise plusieurs documents fondamentaux au niveau des conditions de travail des travailleurs : le règlement de travail, les CCT, le plan global de prévention et les plans annuels d'action de l'entreprise. Les lire attentivement vous permettra d'avoir une vue d'ensemble de ce qui existe déjà et de définir vos objectifs en matière d'amélioration des conditions de travail pour les quatre années à venir. Ayez-les toujours sous la main et référez-vous y ! Ils vous permettront de répondre aux questions les plus fréquentes de vos collègues. Ensuite, n'hésitez pas à proposer des modifications sur la base de ce que vous entendez et vivez sur le terrain.

1.2. COMMENT VAIS-JE CONCILIER MON TRAVAIL ET MA FONCTION DE REPRESENTANT DU PERSONNEL ?

En tant que représentant des travailleurs, vous avez droit au **temps et aux facilités nécessaires pour accomplir vos missions syndicales.**

Le temps nécessaire, c'est assez vague, sachant qu'il faut également prendre en compte l'organisation du travail. Du coup, cela fait parfois l'objet de longues discussions. Il est parfois convenu que des représentants des travailleurs soient totalement ou partiellement libérés de leurs prestations. Renseignez-vous auprès de l'équipe syndicale en place, s'il y en a déjà une, ainsi qu'auprès de votre permanent syndical. Ils vous renseigneront sur les accords et pratiques de l'entreprise, des entreprises similaires, du secteur et de la région.

N'hésitez pas à rediscuter de l'ensemble lors de l'installation des organes si des problèmes sont apparus dans le passé.

1.3. QUESTIONS DE REMUNERATION

Les délégués ont droit à leur **saire normal** pour les heures consacrées aux réunions du conseil d'entreprise ou du CPPT, **même si celles-ci se tiennent en dehors des heures de travail.** Le temps consacré au **déplacement** doit être payé comme des heures de travail normales si ce déplacement a lieu pendant la durée normale de travail. Les frais supplémentaires de transport sont également à charge de l'employeur quand les délégués assistent à des réunions inter-sièges ou lorsqu'ils doivent se rendre en dehors des heures de travail à des réunions avec leur propre moyen de transport ou qu'ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leur titre de transport habituel.

1.4. VOTRE PREMIERE REUNION AVEC L'EMPLOYEUR : COMMENT VOUS Y PREPARER ?

- Lisez le matériel que nous mettons à votre disposition afin de vous préparer au mieux.
- Les documents importants dans l'entreprise sont le règlement de travail, les CCT d'entreprise et le plan global de prévention. Lors de l'installation des nouveaux organes, demandez à recevoir l'ensemble de ces documents. Il n'est pas nécessaire de les connaître jusque dans les moindres détails mais il est important de les avoir en tête lorsque vous préparez vos réunions. Il en va de même pour les CCT sectorielles conclues en commission paritaire. S'il y avait déjà une équipe FGTB dans l'entreprise, vous pouvez certainement vous adresser à elle pour en savoir plus. Sinon, adressez-vous à votre secrétaire syndical. Vous pouvez également les consulter sur le site du SPF Emploi (voir plus loin).
- Informez-vous sur la manière dont fonctionne (ou non) la concertation sociale dans l'entreprise, sa situation financière et concurrentielle et celle du groupe auquel elle appartient. Au niveau patronal, sachez à qui vous avez affaire et comment il négocie.
- Vous avez quatre ans pour faire vos preuves. Au début, il est important de convenir de plusieurs modalités et règles relatives aux réunions afin d'éviter de se perdre en questions de procédures pendant 4 ans. De cette manière, vous pourrez par la suite gagner du temps et vous concentrer sur votre travail syndical. Ceci vaut tant pour le CE, le CPPT que pour la DS.
 - o À discuter ou rediscuter dès la première réunion du CE : le règlement d'ordre intérieur (ROI) qui traite entre autres des questions suivantes :
 - Comment les décisions sont-elles prises ? Si c'est la règle de l'unanimité, la recherche du consensus sera votre manière de fonctionner. Elle permet à l'une des parties de bloquer un projet d'accord. La règle de la majorité permet d'éviter un blocage syndical. Mais elle a donc pour effet de mettre hors-jeu ceux qui souhaiteraient bloquer un accord. Tout dépend donc des relations avec vos collègues des autres syndicats dans l'entreprise. Notez qu'à défaut de mention particulière, c'est la règle de l'unanimité qui prévaut.

- Comment se faire assister par des experts (accès à l'entreprise, badge...)? Comment mettre des points à l'ordre du jour? Quand doit-on recevoir l'ordre du jour et les documents de la réunion? Sachez que les commissions paritaires sont chargées d'élaborer un règlement d'ordre intérieur « type », qui reprend les 10 mentions obligatoires prévues par la loi portant organisation de l'économie. Le CE peut l'utiliser tel quel ou l'adapter à la réalité de l'entreprise. À défaut de règlement type, il sera négocié au niveau de l'entreprise.

o CPPT :

- Là aussi le règlement d'ordre intérieur doit être mis au point.
- Préparez vos revendications pour le plan global de prévention (qui vous permettra de planifier votre travail) sur la base de ce que vous avez pu constater et sur la base des plaintes et informations reçues de vos collègues.

o DS : Voyez s'il existe des accords au niveau de la commission paritaire et précisez les modalités, entre autre au niveau de la communication avec l'employeur : comment serez-vous informé? De quels moyens souhaitez-vous disposer pour informer le personnel? Comment mettre des points à l'ordre du jour? Qu'en est-il du local syndical et de quel support technique (ordinateur, imprimante...?) disposera la DS? De nombreuses lois et CCT prévoient que votre intervention est requise.

A côté de ces missions spécifiques, planifiez un calendrier de réunions avec l'employeur. Il est en effet important d'être correctement et régulièrement informés sur ses intentions en ce qui concerne le personnel (dossiers collectifs et individuels) et de vous mettre d'accord sur un cadre précis pour la négociation des CCT. N'oubliez pas que vous avez la mission de contrôler le respect des règles par l'entreprise. Faites en sorte que tout ceci soit consigné par écrit afin d'éviter les problèmes par la suite.

1.5. LOCAL ET MATERIEL SYNDICAL. DROIT DE COMMUNICATION AVEC LE PERSONNEL

Un **local** syndical doit, en principe, être mis à la disposition de la DS mais pas nécessairement en permanence. Vous devrez clarifier ce point. Veillez également à ce que les membres du CE et du CPPT y aient accès. Demandez d'y disposer d'un **équipement** informatique et de moyens de communication avec le personnel (adresses e-mail de l'équipe syndicale, journal syndical, mailing, intranet, ...). Mettez tout cela sur la table lors de l'établissement du ROI lors de la première réunion du CE/CPPT, et de la négociation du statut de la DS. Mieux vaut discuter de tout cela lors du démarrage de la nouvelle équipe, en dehors de tout conflit avec l'employeur. Informez-vous auprès de votre permanent sur ce qu'il a été convenu dans des entreprises similaires.

L'une de vos missions est d'**informer le personnel**. L'employeur vous demandera parfois de garder certaines informations bien définies confidentielles si leur diffusion risque de nuire sérieusement à l'entreprise. En cas de doute, vérifiez auprès votre permanent dans quelle mesure elles doivent effectivement le rester et pour quelle période. Il existe des procédures en cas de litige sur ce point. D'autre part, on vous demandera d'observer une certaine discrétion lors de la diffusion des informations au personnel ; la transmission de l'information devant se faire de manière à ne pas porter préjudice aux intérêts de l'entreprise (ex. concurrence). Enfin, il va de soi que des dossiers individuels ne peuvent être étalés sur la place publique sans l'accord de la personne concernée.

Concernant l'organisation des **assemblées générales du personnel**, c'est un droit de la DS. Dans la mesure du possible, veillez à prévenir l'employeur à l'avance pour des questions d'organisation du travail mais aussi de logistique (local, matériel, traduction, etc.). Vérifiez ce que les accords sectoriels et d'entreprise disent à cet égard.

1.6. PETITE OU GRANDE EQUIPE SYNDICALE : COMMENT GERER ?

Petite équipe syndicale

- Si l'équipe syndicale est restreinte, vous apprécierez d'autant plus le soutien de votre permanent et les outils de formation mis à votre disposition. N'hésitez pas à exploiter ces ressources et les contacts établis pendant vos formations.
- Inutile de courir dix lièvres à la fois ! Ciblez quelques objectifs que vous pourrez concrétiser parmi vos thèmes de campagne et les problèmes qui vous ont été soumis pendant celle-ci... et tenez-vous y !

Grande équipe syndicale et présence de plusieurs organes de concertation : une question de coordination

Qui fait quoi ? Pour les travailleurs de l'entreprise, vous êtes leur délégué. Ils ne sont pas toujours au courant des compétences spécifiques et respectives de la délégation syndicale, du CE et du CPPT. On risque donc de venir vous trouver sur des thèmes que vous ne traitez pas habituellement ou qui ne sont pas de la compétence de l'organe dans lequel vous siégez. Mieux vaut dès lors fixer les règles dès le départ au sein de l'équipe syndicale FGTEB. Il y a du travail pour tout le monde, donc, si possible, tâchez de coller au plus près des missions de vos organes respectifs, voire de vous spécialiser par organe et d'organiser efficacement le relai. Sachez d'ailleurs que l'employeur réagit souvent promptement en cas de débordement d'un organe sur un autre. Dans d'autres cas, il aura tendance à toujours s'adresser à la même personne qu'il estime plus facile ou plus crédible : ne rentrez pas dans ce petit jeu, vous en serez la première victime (surcharge de travail, incompréhension ou hostilité de la part des collègues).

Coordination syndicale

Il va de soi que, pour être efficace, il vaut mieux se concerter.

- Dès que les dates des CE et CPPT seront connues, fixez des réunions préparatoires et impliquez les suppléants.
- Dès la mise en place des nouvelles équipes, fixez les modalités et le calendrier de concertation entre les représentants du CE, du CPPT et de la DS car tout est lié : (absence d'organisation du travail et charge psychosociale, horaires de travail et mal-être au travail, accueil des nouveaux travailleurs et prévention (y compris des licenciements), situation financière de l'entreprise, perspectives d'embauches et charge de travail... Une vision intégrée et transversale des différents axes de travail est donc indispensable.
- La nouvelle loi sur la prévention de la charge psychosociale au travail (compétence du CPPT) vous donne un levier pour améliorer l'organisation du travail dans l'entreprise (compétence du CE) : il est clair que sur ce thème il faut établir un pont entre les représentants des deux organes et... la Délégation Syndicale (qui négocie les CCT).

A cet égard, le **plan global de prévention et le plan annuel d'action de l'employeur**, pour lesquels le CPPT doit donner son avis et assurer le contrôle de l'application, sont des outils fondamentaux qui vont vous permettre d'améliorer le quotidien des travailleurs au niveau de l'organisation du travail et du bien-être au travail. Ils sont basés sur une analyse des risques présents dans l'entreprise (santé, sécurité, charge psychosociale incluant les risques en matière de stress et de harcèlement, ...) et les mesures planifiées par l'employeur pour y répondre. Servez-vous de ces documents au niveau de la coordination syndicale afin de déterminer les priorités et les urgences syndicales en la matière et d'y apporter des réponses.

- Voyez s'il convient et s'il est possible de désigner un **coordinateur, de fixer un calendrier de rencontre** et de consacrer des périodes fixes à votre travail syndical, sachant que l'imprévu est toujours au rendez-vous.

Veillez bien sûr à ne pas défendre que votre service, vos collègues, vos semblables. Bref ne soyez pas corporatiste ! Il est important que l'ensemble de vos collègues sachent qu'ils peuvent compter sur vous. Communiquez-leur tant vos succès que les difficultés que vous rencontrez.

1.7. L'INFORMATION ET LA FORMATION SONT ESSENTIELLES

Si vous avez cette brochure en main, c'est que vous connaissez déjà l'importance d'être bien informé pour pouvoir répondre aux demandes de renseignements de vos collègues ou négocier avec votre employeur par exemple. Votre premier réflexe devra donc être de rechercher des réponses et des informations utiles.

La législation sociale est fort complexe, vous ne pouvez donc pas tout savoir et tout maîtriser. Renseignez-vous auprès de votre centrale, lisez nos brochures et la presse syndicale. Vous trouverez également à la fin de cette brochure quelques repères légaux et des sources d'information utiles. Afin de vous soutenir et de vous aider, vous aurez aussi accès, pendant les heures de travail, à des formations organisées par les centrales ou par les départements ou institutions spécialisés. Ces formations sont essentielles. Elles constituent un lieu de rencontre entre délégués et permanents vous permettant de confronter vos expériences et pratiques, autant au sein qu'en dehors de votre secteur d'activité, ce qui est aussi très important.

- Pour pouvoir suivre ces formations, il faut évidemment que votre employeur en ait reçu la demande. Ces formations sont la plupart du temps organisées dans le cadre du congé éducation payé ou du congé syndical (cfr. CCT sectorielle ou d'entreprise). En principe des accords existent en ce qui concerne la communication des programmes et dates, les délais, les possibilités de recours en cas de refus, le nombre de jours. Parlez-en à votre permanent.
- Si les dates ne vous conviennent pas ou que votre employeur fait des difficultés pour vous libérer ces jours-là, voyez votre permanent. Il tentera de régler le problème.
- Rémunération : vous serez payé pour les heures de formation (intégralement ou avec application d'un plafond salarial selon les accords). Pour vous assurer que tout est en règle à ce niveau, passez toujours par votre centrale pour les inscriptions aux modules de formation.

1.8. AURAI-JE DE L'AIDE, PUIS-JE FAIRE APPEL A UN EXPERT SYNDICAL ?

Bien sûr ! Votre centrale professionnelle est structurée de sorte à ce que vous ayez un **permanent ou secrétaire professionnel** responsable pour l'entreprise dans laquelle vous travaillez. C'est lui que vous pouvez et devez contacter si vous avez des questions ou en cas de problème. Il connaît à fond le secteur d'activité de l'entreprise, l'entreprise, les sous-traitants et leur équipe syndicale, les concurrents établis dans la même région. Il pourra vous dire comment cela se passait dans le passé (mentalité de la direction, ambiance entre les syndicats, problèmes ...). Si le climat social de l'entreprise se dégrade : faites appel à lui !

Un document fondamental pour le bon fonctionnement du CE et du CPPT est le **règlement d'ordre intérieur (ROI)**. Veillez à ce qu'il prévienne que vous puissiez faire appel à des experts externes lors des réunions de ces organes. Ceci vous permettra d'inviter votre permanent syndical ou un autre expert syndical en cas de besoin. Si l'employeur veut faire de même, cela doit également être prévu dans le ROI (certains employeurs font par exemple intervenir des avocats spécialisés dans les restructurations et la négociation de plan sociaux : si ce n'est pas prévu au ROI, l'avocat ne pourra pas intervenir). Le ROI doit également préciser le mode de prise de décision. Sinon, c'est la règle de l'unanimité qui s'applique.

Pour ce qui est des réunions et des travaux du CE proprement dit, vous pouvez requérir l'**assistance d'experts, syndicaux ou autres**. Si l'expert est chargé d'une étude ou d'une recherche, les 2 parties (représentants de l'employeur et des travailleurs) doivent être d'accord. Si l'expert est seulement chargé de fournir des explications, la partie qui souhaite l'inviter en informe les autres membres du CE. Le principe même de l'assistance par des experts est acquis, mais une divergence de vue peut intervenir concernant l'aptitude ou la qualification de l'expert proposé. Un même partie ne peut refuser un expert (veto) que deux fois. Sachez qu'en cas de désaccord persistant, une procédure impliquant l'inspection peut être lancée. Cette procédure vaut également s'il y a divergence de vue sur le caractère confidentiel de certains renseignements.

Pour vos **réunions syndicales préparatoires** du CE et du CPPT, les experts syndicaux sont d'office autorisés à participer. Veillez toutefois à ce que tout leur soit facilité au niveau des accès aux locaux : accueil, réception, badge. Mieux vaut régler tout cela d'entrée de jeu pour éviter des conflits par la suite. renseignez-vous sur ce qui était d'usage par le passé si ce n'est pas la première fois qu'un CE/CPPT est installé.

Vous pouvez également faire appel au **réviseur d'entreprise** lors de vos réunions préparatoires en vue de l'interprétation et de l'analyse des informations économiques et financières : c'est un droit, n'hésitez pas ! Sachez qu'un réviseur doit être capable d'expliquer les choses de manière compréhensible. Cela fait partie des qualités requises pour cette fonction.

Vous pouvez recourir (médiation, contrôle) aux **inspecteurs et au tribunal du travail**. Discutez-en **toujours préalablement** avec votre permanent.

1.9. LES CRISES

Vous sentez que l'entreprise va mal ?

Posez un maximum de questions au sein du conseil d'entreprise, demandez des entrevues (ou CE) extraordinaires pour lever les doutes avec, le cas échéant, présence du réviseur. Contactez votre permanent, faites appel à un expert syndical si nécessaire. Par ailleurs, votre activité syndicale vous a sans doute mis en contact avec les équipes syndicales des éventuels sous-traitants, clients et fournisseurs : voyez avec votre permanent comment échanger des informations avec eux et, si possible, coordonner vos stratégies. Faites de même en cas de procédure de licenciement collectif, négociation de plan social, transfert d'entreprise, faillite...

L'entente avec les autres syndicats de l'entreprise n'est pas bonne ? Les points de vue sont trop éloignés ?

N'oubliez pas, que diviser, c'est régner et que l'employeur le sait. Au besoin, rappelez-le également à vos collègues des autres syndicats. Parlez-en également à votre secrétaire, il pourra vous conseiller et, le cas échéant, prendre contact avec son collègue pour tenter, si possible, d'aplanir les tensions.

Le dialogue avec l'employeur est rompu ou impossible ? Il fait la sourde

oreille à vos demandes légitimes ?

Vérifiez d'abord qu'il ne s'agit pas d'un malentendu. Il arrive que des négociateurs, pris dans le vif des débats et face à des enjeux cruciaux, ne s'écoutent pas. Vérifiez toujours que vous avez bien compris ce que l'autre a dit et inversement : au besoin reformulez et/ou répétez ce que vous avez cru comprendre et demandez confirmation. Bien souvent cela permet de faire retomber la pression, de relancer le débat et d'éviter que les discussions ne s'enlisent à cause de malentendus. n'hésitez pas à suspendre la réunion afin de vous concerter au niveau syndical (analyse des propositions de l'employeur et contre-propositions, autres options syndicales...). Si le malaise persiste : contactez votre secrétaire. Voyez avec lui si son intervention ne peut pas résoudre le problème et si l'intervention des inspecteurs n'est pas une piste à exploiter. Le cas échéant, il peut être fait appel au bureau de conciliation de la commission paritaire dont votre entreprise dépend.

Et la grève ?

Si la situation dégénère, si le dialogue n'est pas ou plus possible, le recours à la grève peut se révéler indispensable. Sachez cependant qu'il existe des procédures de conciliation (sectorielles ou d'entreprise) préalables au dépôt d'un préavis de grève. Les conventions collectives de travail sont parfois liées à des clauses renforcées de paix sociale : l'employeur s'en souviendra et menacera de suspendre la CCT. Contactez donc toujours votre permanent syndical afin de vous renseigner sur les procédures d'application et sur la manière d'obtenir, le cas échéant, des indemnités de grève pour le personnel gréviste.

Pour qu'une grève ou une action soit réussie, il faut bien sûr communiquer ouvertement avec les travailleurs de l'entreprise. Une communication claire sur vos motivations est fondamentale. Expliquez l'origine du blocage et du conflit, les enjeux et les objectifs de la grève ou de l'action. Face à l'incompréhension ou à la contradiction, réexpliquez si nécessaire. Ne répondez pas aux provocations.

Enfin, l'employeur restera rarement les bras ballants face à un piquet de

grève : votre permanent saura qui avertir au sein de votre centrale si vous êtes confrontés à des huissiers ou à la police. Vous trouverez également des informations et des conseils sur ce point, ainsi que sur la grève et les piquets, sur le site internet réservé aux délégués FGTB (www.fgtb.be/deleques) auquel vous pourrez avoir accès sur demande à votre secrétaire professionnel. N'hésitez pas à faire état du conflit via le Point de contact syndical disponible sur www.fgtb.be/libertes-syndicales : il est automatiquement lié à votre centrale et aux collaborateurs de nos services d'études qui relayeront vos demandes. Ceci nous permettra également d'effectuer un inventaire des atteintes au droit de grève. Nous les répercuterons dans le rapport annuel de la CSI (l'organisation syndicale internationale), section Belgique.

Il arrive également que des actions, manifestations, grèves soient organisées au niveau interprofessionnel sur d'importants enjeux sociétaux. Vous en serez informés par votre centrale et sur le site www.fgtb.be. Les organisations patronales interprofessionnelles sont averties par la FGTB à l'avance. Lisez la presse syndicale et distribuez les tracts explicitant les raisons de l'action à vos collègues. Il est en effet important que les travailleurs sachent pourquoi nous les mobilisons : c'est toujours dans l'intérêt général. Cette communication et ces explications sont d'autant plus importantes quand l'action n'est pas commune avec les autres syndicats.

1.10. JE SAIS MAINTENANT CE QU'ON PEUT M'OFFRIRE COMME SOUTIEN MAIS QU'ATTEND-T-ON DE MOI ?

- En tant que membre FGTB, vous défendez des valeurs de solidarité, de justice sociale, d'émancipation, d'égalité et de non-discrimination. Vous luttez contre toute forme de harcèlement. Ne le perdez pas de vue dans votre travail syndical quotidien et faites-en la promotion autour de vous.
- Vos collègues attendent que vous les écoutiez, que vous puissiez les informer clairement et avec exactitude sur leurs droits et que vous les défendiez.
- L'on s'attend à ce que vous puissiez répondre à tout, tout de suite. Vu la

complexité des matières et des situations, il vaut pourtant parfois mieux prendre le temps de recouper les informations, et de se renseigner davantage avant de répondre. Expliquez au travailleur que vous reviendrez vers lui le plus rapidement possible. On saura apprécier l'exactitude de l'information que vous donnez.

- L'employeur se méfie peut-être de vous, surtout si vous êtes un nouvel élu, ou si c'est la première fois que le syndicat est présent dans l'entreprise. Certains employeurs ignorent en effet complètement ce qu'un représentant syndical peut apporter en termes de connaissance, de réflexion et d'imagination, de résolution des problèmes ou d'organisation du travail... À vous de jouer !
- Enfin, vous êtes le représentant du personnel et à ce titre on s'attend à obtenir aide et soutien de votre part. N'oubliez pas de vous faire respecter également : votre engagement le mérite et certains oublient parfois qu'il est bienveillant.

1.11. SUIS-JE PROTEGE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE D'ACTIVITE SYNDICALE ?

Oui, mais de manière différente selon que je vous soiez délégué syndical ou membre de CE ou du CPPT (voyez la brochure « L'ABC de la procédure »), et que vous ayez été élu ou non pour la seconde fois. En gros, des procédures spéciales sont d'application pour un licenciement pour motif grave ou pour des raisons techniques ou économiques. Si ces procédures ne sont pas suivies ou si les motifs invoqués ne sont pas pertinents, vous aurez droit à des indemnités de rupture spécifiques.

L'un dans l'autre, retenez ceci : un représentant des travailleurs reste un travailleur. Et parce qu'il est représentant des travailleurs, il focalise l'attention de l'employeur et des autres travailleurs. On s'attend à ce que vous ayez une attitude exemplaire, irréprochable.

Si à un moment donné, vous sentez que quelque chose ne tourne pas rond, que l'on vous cherche des poux : avertissez votre permanent sans délai.

2. DS, CE ET CPPT : BON A SAVOIR

2.1. DELEGUE SYNDICAL

La CCT n°5, qui traite de la délégation syndicale, n'a pas été rendue obligatoire par Arrêté Royal (voir plus loin). L'installation d'une délégation dépend de plusieurs facteurs : y-a -t-il une CCT Sectorielle ?, votre employeur est-il lié par cette CCT sectorielle (voir point 3 .3) ?, y-a-t-il une CCT d'entreprise ?

Les délégués syndicaux sont désignés par leur organisation syndicale. Le nombre de délégués dépend des accords conclus au niveau de la commission paritaire dont dépend l'entreprise ou d'un accord conclu au niveau de l'entreprise elle-même. Il se peut que la désignation des délégués syndicaux fasse l'objet d'élections, couplées ou non, aux élections sociales. Les missions principales du délégué syndical sont la **défense et l'assistance des travailleurs** lors de problèmes individuels et collectifs (droit d'être entendu à l'occasion d'un litige ou risque de litige) et la **négociation des conditions de travail** au sein de l'entreprise (salaires et autres avantages, classification de fonctions, formation, frais de déplacements, etc.). Les conditions de travail négociées font l'objet d'un accord dénommé convention collective de travail (CCT). La DS a également un rôle important à jouer en termes de **contrôle de l'application de la législation sociale, en ce compris les contrats de travail.**

Exemple : il arrive que des travailleurs restent intérimaires pendant des années. Ceci est clairement contraire à l'esprit de la loi. C'est à la DS de veiller à ce que la loi soit appliquée et les éventuels abus dénoncés. La délégation syndicale dispose donc d'un large champ de compétences (relations et conditions de travail) et a le droit de recevoir une information préalable sur les changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération. Notez que de nombreuses lois et CCT renvoient vers la DS à défaut de CE et de CPPT (effet de cascade).

Bon à savoir

- Les délégués syndicaux d'une organisation de travailleurs représentent le personnel affilié à leur syndicat (sauf autre disposition négociée en commission paritaire). Ils constituent aussi le point de contact en entreprise pour une affiliation à la FGTB.
- Le statut détaillé du délégué est, en principe, fixé au niveau de la commission paritaire ou au niveau de l'entreprise.
- La CCT n°5 du CNT sur le statut des délégations syndicales est une CCT cadre qui établit quelques principes essentiels mais qui renvoie aux CP pour le reste. Notez qu'elle n'a pas fait l'objet d'une extension de force obligatoire par arrêté royal. Elle ne lie donc que les employeurs qui sont membres des organisations représentatives des employeurs qui l'ont conclue (voir plus loin). Pour savoir si votre employeur est obligé de mettre une DS en place, il faut vérifier s'il est lié par une CCT de CP (et si sa force obligatoire a été étendue ou non) ou d'entreprise. Si ce n'est pas le cas, il faut négocier son installation : contactez votre permanent.
- Le délégué syndical (au sens strict du terme) ne bénéficie pas de la même protection que les membres du CE ou du CPPT (sauf s'il n'y a pas de CPPT et que c'est la DS qui exerce ses fonctions) . Il y a lieu de respecter la réglementation qui offre la protection la plus étendue au délégué syndical (CCT n°5, CCT sectorielle applicable, CCT d'entreprise).

2.2. CONSEIL D'ENTREPRISE

Les membres du conseil d'entreprise ont la tâche de mettre au point et d'approuver un document fondamental au niveau des conditions de travail des travailleurs : le règlement de travail. C'est dans le règlement de travail que l'on trouve notamment les horaires de travail, les procédures disciplinaires, etc. Les membres du Conseil ont également de nombreuses missions d'avis, en termes d'organisation de travail notamment. Enfin, ils reçoivent régulièrement des informations économiques, sociales et financières qui leur permettent de mesurer la santé de l'entreprise et d'anticiper les problèmes. Ils sont également impliqués dans les procédures de restructuration (manière d'en limiter l'impact, alternatives) et de transfert d'entreprises. Ils surveillent également le respect de la législation sociale par l'employeur.

Bon à savoir

La loi mentionne parmi les compétences du CE :

- le contrôle sur l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ;
- des avis et suggestions ou objections sur les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement dans l'entreprise ;
- les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles ;
- l'examen des critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauche des travailleurs et de toute mesure propre à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre l'employeur et son personnel (notamment au point de vue emploi des langues) ;
- l'examen des projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel ;

- la consultation préalable et l'avis sur les répercussions d'une fusion, concentration, reprise, fermeture ou autre modification de structure importante négociée par l'entreprise, sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général ;
- l'information et la consultation préalable au sujet des mesures envisagées et des moyens à mettre en œuvre pour l'organisation de l'accueil des travailleurs ;
- important : la CCT n°104 a introduit de nouvelles compétences en matière de plan d'emploi pour les travailleurs plus âgés (à défaut de CE, la DS, et à défaut de DS, le CPPT sont compétents).

Notez que :

- Cette énumération contient des concepts fort larges qui vous permettent d'interpeller l'employeur sur l'ensemble de la politique qu'il mène et les perspectives futures.
- L'information et la consultation ont pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la politique du personnel et à créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs. Ces missions ne sont donc pas passives. Exploitez-les.
- Codes de conduite : certains employeurs souhaitent faire signer un code de conduite aux travailleurs. Si c'est le cas dans votre entreprise, mettez ce point à l'ordre du jour du CE et du CPPT. Certaines dispositions de ce type de codes sont clairement de la compétence des organes de concertation de l'entreprise : vous avez votre mot à dire. Par ailleurs il est toujours dangereux que des travailleurs contresignent ce type de document à titre individuel puisqu'ils y sont dès lors individuellement liés. Renseignez-vous auprès de votre permanent pour vérifier la politique de votre centrale professionnelle à ce sujet.

La loi ne précise pas quel est le mode de décision au sein du CE. Notez qu'à défaut de régler cette question dans le règlement d'ordre intérieur, c'est la règle de l'unanimité qui s'applique.

2.3. COMITE POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

Les représentants des travailleurs au CPPT sont les garants du bien-être physique et psychosocial des travailleurs de l'entreprise. Ils vérifient que l'employeur prend bien toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs ne souffrent pas de leur environnement de travail. Ils participent et surveillent de près l'application du plan de prévention et la gestion dynamique des risques (via la visite et l'examen des lieux de travail par exemple). Dans certains cas, le CPPT exerce certaines missions relevant du CE s'il n'y a pas de CE.

Bon à savoir

- Sachez que vous pouvez requérir l'avis de services internes ou externes de prévention dans l'entreprise. Cela peut se révéler utile pour mettre à jour ou faire constater des problèmes d'organisation du travail à l'origine, entre autres, de stress ou d'autres maux aux travailleurs. Vous bénéficierez ainsi de recommandations des experts en la matière. Ensuite, un plan d'action pourra être mis en place afin de remédier aux causes. Il pourra vous servir de feuille de route tant au niveau du CPPT, du CE que de la DS.
- L'employeur est tenu de fournir toutes les informations nécessaires au comité, afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause. Les membres du comité doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation.

Pour plus de détail, nous vous renvoyons aux brochures FGTB « L'ABC du CPPT » et « L'ABC du CE », ainsi qu'à nos brochures plus spécialisées telles que la « Nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux au travail », « L'analyse des entreprises à l'aide des comptes annuels », « Plan d'emploi travailleurs âgés (CCT 104) » (flyer). Référez-vous également aux outils de formations de vos centrales et institutions de formation.

3. VOTRE REALITE JURIDIQUE

3.1. LES PRINCIPALES SOURCES DE DROIT DES TRAVAILLEURS

Maintenant que vous avez l'essentiel en tête, quelques mots sur la manière dont tout ceci s'articule.

- Le **Groupe des 10** n'élabore pas de lois, ni de CCT mais donne des indications sur la marche à suivre aux autres niveaux de négociation via l'**accord interprofessionnel**. Il s'agit d'un accord politique et moral qui est la plupart du temps exécuté aux autres niveaux de négociation via des CCT (du CNT, de commissions paritaires ou d'entreprises) et même via des lois.
- Le **parlement fédéral** (et les parlements régionaux pour les matières qui les concernent) vote des lois en matière sociale ; lois qui sont précisées via des **arrêtés royaux, des arrêtés ministériels ou par des CCT** (du CNT, des commissions paritaires, ou d'entreprises selon ce que dit le texte légal).
- Le conseil national du travail conclut des **CCT** pour l'ensemble du pays, et les **commissions paritaires** pour l'ensemble d'une (sous-)branche d'activité.
- La **délégation syndicale** négocie des **CCT d'entreprises**, et le **conseil d'entreprise** élabore un **règlement de travail**. Employeurs et travailleurs concluent un **contrat de travail**.

3.2. FOCUS SUR 2 SOURCES DE DROIT FONDAMENTALES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

3.2.1. La CCT

- **Ce que c'est** : un accord conclu entre une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs et une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.
- **Son contenu** : les conditions de travail et de rémunération (durée, organisation du travail, classification des fonctions, barèmes et indexation des salaires, formation, revenu minimum et règles relatives à l'indexation des salaires au niveau sectoriel, procédures préalables ou préventives de licenciement, ...). Mais aussi les normes de sécurité, les périodes de congé, les procédures de conciliation au niveau de l'entreprise, le statut de la délégation syndicale, le fonctionnement et les compétences des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail. Et puis d'autres règles liées aux modalités, à la reconduction et à la dénonciation de la CCT, aux procédures de règlement des conflits, à la paix sociale
- **Les CCT d'entreprises** : elles lient l'employeur et tous les travailleurs de l'entreprise visés par le champ d'application de la CCT (par ex : tout le personnel ou seulement un catégorie du personnel) qu'ils soient ou non affiliés aux syndicats signataires.
- **Les CCT du niveau sectoriel** : elles lient tous les employeurs membres des organisations signataires de la CCT. Ceux qui ne sont pas membres des organisations signataires de la CCT mais qui tombent dans le champ d'application de la commission paritaire et de la CCT sont également liés par la CCT pour ce qui est des relations individuelles de travail mais peuvent y déroger via le contrat de travail. Pour empêcher que ceci soit possible, une CCT conclue au sein d'une commission paritaire peut être rendue obligatoire par arrêté royal. C'est ce qu'on appelle l'extension de la force obligatoire d'une CCT. Une telle convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de la commission paritaire et tombent dans le champ d'application de la CCT qu'ils soient ou non membres d'une organisation signataire.
- **Les CCT du CNT** sont dans la plupart des cas rendues obligatoires pour toutes les entreprises privées.

Bon à savoir

- Qui négocie une CCT d'entreprise ? La délégation syndicale.
- Qui signe une CCT d'entreprise ? Le permanent ou le secrétaire syndical. La DS négocie mais sa signature (sauf mandat spécial) ne suffit pas à engager la FGTB.
- La CCT est-elle valable si le secrétaire ou le permanent d'un seul syndicat représentatif (FGTB, CSC ou CGSLB) la signe ? Oui ! Il vaut évidemment mieux que l'ensemble des syndicats présents dans l'entreprise soient d'accord avant de signer une CCT. Une division des syndicats profite en effet souvent à l'employeur. Cependant une convention collective de travail d'entreprise ne doit pas être signée par toutes les organisations syndicales pour être valable.
- La CCT doit être déposée au greffe de la direction générale relations collectives de travail pour y être enregistrée. Si le document ne remplit pas certaines conditions de forme, son enregistrement peut être refusé.
- La modification implicite du contrat de travail d'un travailleur (= la théorie de l'incorporation) par une CCT subsiste même lorsque la CCT n'est plus d'application (sauf si la CCT prévoit le contraire). Concrètement, cela signifie que le travailleur ne perd pas nécessairement ses droits acquis en vertu de la CCT par le simple fait qu'elle n'est plus d'application.

3.2.2. Le règlement de travail

C'est LE document de référence dans l'entreprise. Tout employeur doit en avoir un. Et lorsque que l'on sait qu'il appartient au CE de le négocier, de l'approuver et de le modifier, on perçoit mieux l'étendue de ses pouvoirs. S'il n'y a pas de CE, l'employeur doit respecter une procédure spéciale susceptible d'impliquer les travailleurs, la DS s'il y en a une, l'inspection, voire même la commission paritaire.

Son contenu ? Entre autres :

- les horaires de travail (= la répartition du temps de travail sur la semaine) ;
- les modes de mesurage et de contrôle du travail (pointeuse) en vue de déterminer la rémunération : très important au niveau du contrôle des heures supplémentaires ;
- le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
- les délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales en la matière ;
- les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis ;
- les droits et obligations du personnel de surveillance ;
- les pénalités, leur montant et destination, les manquements qu'elles sanctionnent et les recours des travailleurs contre ces mesures ;
- la durée des vacances annuelles, les modalités d'attribution de ces vacances, ainsi que la date des vacances annuelles collectives ;
- diverses mentions obligatoires dont la mention des conventions collectives de travail et/ou des accords collectifs conclus au sein de l'entreprise, les noms des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale, l'adresse des bureaux de l'Inspection du travail compétente, ...

Le règlement de travail doit également faire état :

- des modalités de la procédure interne mise en place dans l'entreprise au niveau de la prévention de la charge psychosociale et les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- des coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la (ou des) personne(s) de confiance ;
- des jours fériés et des jours de remplacement ;
- le cas échéant, du droit de l'employeur de faire effectuer des contrôles de sortie pour prévenir les vols (CCT n° 89) ;
- de la politique préventive de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues (CCT n° 100).

Bon à savoir

- L'élaboration de horaires de travail est strictement régiee et encadrée par la loi qui renvoie souvent aux commissions paritaires et aux entreprises. La matière du temps de travail et de repos est extrêmement complexe. En cas de doute, contactez votre permanent pour en savoir plus.
- Concernant la liste des « fautes graves » mentionnée dans le règlement, notez que seul le juge confirmera la présence ou l'absence d'un motif grave au cas par cas.
- En cas de pénalités, amendes et retenues sur salaire, la loi sur la protection de la rémunération règle le montant maximum qui peut être retenu sur la rémunération du travailleur (1/5 de la rémunération nette, toutes formes de retenues confondues).
- Ne laissez pas l'employeur mettre en place un code de conduite sans vous en saisir. Il empiète souvent sur le contenu du règlement de travail qui est, lui, un document imposé par la loi (voir plus haut).

3.3. LA HIÉRARCHIE DES RÈGLES DE DROIT

Souvent, les règles se complètent. Toutefois, et afin d'éviter que les uns et les autres ne se marchent sur les pieds ou qu'une règle contredise une autre, le législateur a défini une **hiérarchie parmi toutes les règles**, une sorte de mode d'emploi qui vous permettra de vous y retrouver lorsque vous négociez.

Hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs

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, tels que traités ou 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 ;
 - o 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) ;
 - o 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.

Extrait de : « Clés pour conclure une convention collective de travail » du SPF Emploi, Travail et concertation sociale.

Exemples :

- Le temps de travail est fixé légalement à 38h par semaine (parfois ces 38h sont calculées sur une période de référence / avec des jours de réduction du temps de travail). Si au niveau sectoriel, le temps de travail a été réduit à 37h/semaine, la CCT d'entreprise devra respecter cet accord.
- Le revenu minimum mensuel moyen est fixé par la CCT n°43 du CNT. S'il est amélioré au niveau sectoriel, l'entreprise devra au minimum appliquer les barèmes sectoriels. Il est donc exclu de prévoir un temps de travail supérieur ou un salaire inférieur dans une CCT ou un contrat de travail.
- règle fixe à laquelle on ne peut déroger, même dans l'intérêt du travailleur : le délai de trois jours pour la communication de la faute grave invoquée à l'appui d'un licenciement. Ce délai est fixé par la loi, une CCT ou un contrat de travail ne peut pas le raccourcir.

4. QUELQUES TEXTES LEGAUX DE REFERENCE ET LA MANIERE DE LES TROUVER

4.1. TEXTES DE REFERENCE

- Règlement de travail : loi du 8.04.1965 instituant les règlements de travail ;
- Contrats de travail : loi du 3.07.1978 relative aux contrats de travail ;
- Travail intérimaire, temporaire et mise à disposition : loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition des travailleurs ;
- Commissions paritaires et conventions collectives de travail, hiérarchie des normes : loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- Loi sur le temps de travail : loi du 16.03.1971 sur le travail ;
- Loi sur la protection de la rémunération : loi du 12.04.1965 concernant la protection de la rémunération ;
- Conseil d'entreprise : loi du 20.09.1948 portant sur l'organisation de l'économie et AR du 27.11.1973 portant sur la réglementation des informations économiques et financières ;
- Comité pour la prévention et la protection au travail : loi du 4.08.1996 relative au bien-être des travailleurs ;
- Charge psychosociale : chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;
- CCT n°5 sur le statut de la délégation syndicale du personnel des entreprises et CCT n°9 coordonnant les accords et CCT relatifs aux conseils d'entreprise ;

- Protection des représentants du personnel : loi du 19.03.1991 portant sur le régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux CE et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

4.2. OU LES TROUVER

Les lois, arrêtés royaux, codes, etc. : <http://justice.belgium.be/fr/>

Les CCT sectorielles (commissions paritaires) : site du SPF Emploi www.emploi.belgique.be sous l'onglet « concertation sociale »

Les CCT du conseil national du travail : www.cnt-nar.be

5. LES SITES INTERNET QUI COMPTENT

- Les sites de vos centrales professionnelles : vous y trouverez une foule d'informations spécifiques à votre secteur d'activité.

FGTB Centrale Générale www.accg.be

FGTB employés www.setca.org

FGTB services publics www.cgsp.be

FGTB métal www.metallos.be ou www.abvvmetaal.be

FGTB alimentation www.horval.be

FGTB transport www.ubt-fgtb.be

- Le site de la FGTB (la structure interprofessionnelle à laquelle votre centrale est affiliée) comporte également une partie réservée pour les délégués (<http://www.fgtb.be/delegues>). Demandez à y avoir accès via votre permanent. Vous trouverez la version électronique de la plupart des brochures FGTB, du journal « Syndicats », de la lettre d'information des services d'études de la FGTB « Echo », ainsi que les communiqués de presse, campagnes, actualités et événements en cours et à venir sur www.fgtb.be !
- Le site des interrégionales de la FGTB : www.fgtbbruxelles.irisnet.be, www.fgtb-wallonne.be, www.vlaamsabvv.be
- Les sites des jeunes FGTB : www.jeunes-fgtb.be, www.abvvjongeren.be
- Le site du SPF Emploi, qui vous permettra en clin d'œil d'avoir un aperçu de la législation sociale belge (Guide de A à Z). N'oubliez toutefois pas que bon nombre d'aspects sont réglés au niveau sectoriel ou de l'entreprise (temps

de travail, statut de la délégation syndicale, ...). Vérifiez toujours auprès de votre centrale ou de votre permanent ce qui est d'application dans votre secteur. Le site du SPF contient également des brochures intéressantes et des outils très utiles (notamment en matière de mesure du bien-être au travail). Vous y trouverez également les CCT sectorielles (dont celles de votre commission paritaire), classées par thèmes. Enfin vous y trouverez également les coordonnées des inspections compétentes pour votre région : www.emploi.belgique.be

- Le site de l'ONEM peut vous aider à vous y retrouver dans des matières complexes : crédit-temps, chômage temporaire, prépension. Là aussi renseignez-vous pour voir si des conditions particulières ne sont pas d'application dans votre secteur ou dans votre entreprise : www.onem.be/fr
- Les sites d'Actiris, du Forem ou du Vdab selon la région dans laquelle vous habitez : www.actiris.be, www.leforem.be, www.vdab.be

NOTES

NOTES

FGTB

Ensemble, on est plus forts

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable: Rudy De Leeuw @ mars 2016

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands

D/2016/1262/3

