

Le dialogue social

GT3 | Fiche pratique 3 | Octobre 2021

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

Les partenaires sociaux sont les acteurs de la concertation sociale.

- Ils représentent les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s.
- Ils sont organisés chacun à leur manière, mais pour pouvoir jouer un rôle dans les relations collectives, ils doivent être considérés comme "représentatifs". Cette représentativité est définie légalement, mais repose également sur la reconnaissance mutuelle des organisations représentatives les unes par rapport aux autres. Cette reconnaissance mutuelle a pour effet de garantir la responsabilité des interlocuteur·rice·s et leur légitimité pour négocier au nom de chaque organisation.

Il existe trois organisations représentatives des travailleur·euse·s (organisations syndicales ou syndicats) : la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (ACLVB-CGLSB), la Confédération des syndicats chrétiens (ACV-CSC) et la Fédération Générale du Travail de Belgique (ABVV-FGTB).

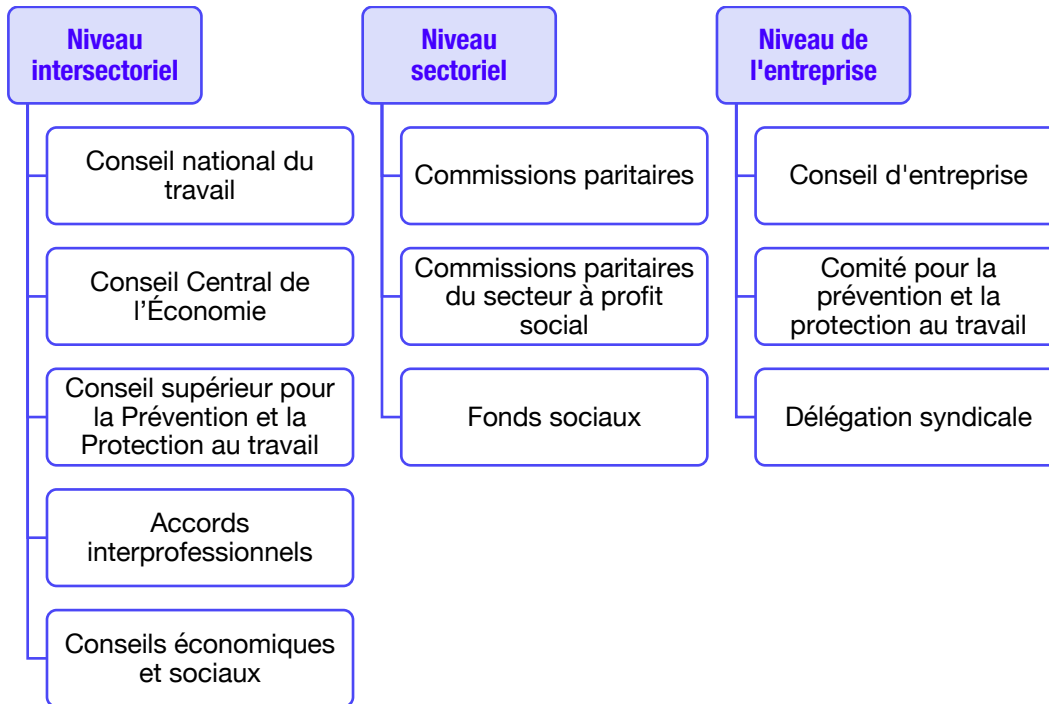
Les trois niveaux du dialogue social belge

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

Niveau intersectoriel

- **Conseil National du Travail (CNT)**
- Organe paritaire composé pour moitié des organisations interprofessionnelles représentatives d'employeur·euse·s et pour moitié de celles représentant les travailleur·euse·s.
- Il a une double mission :
 1. Il remet des avis et des propositions sur toutes les matières sociales ayant trait aux employeur·euse·s et aux travailleur·euse·s (droit du travail, sécurité sociale, etc.).

2. Depuis 1968, le CNT peut aussi conclure des CCT à portée nationale et interprofessionnelle. Dans la pratique, celui-ci fait largement usage de cette possibilité. Ces CCT concernent des matières sociales très diverses, comme le statut de la délégation syndicale (CCT n° 5), le travail à temps partiel (CCT n° 35), la prévention en matière d'alcool et de drogue en entreprise (CCT n° 100), etc.



Il existe également d'autres lieux de concertation sociale interprofessionnelle tels que le Conseil Central de l'Économie (CCE), le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (CSPPT), le « Groupe des dix » et les Conseils économiques et sociaux (au niveau des entités fédérées).

Niveau sectoriel

→ Commissions Paritaires (CP)

- Au niveau sectoriel, le dialogue social s'opère principalement au sein des commissions paritaires.
- Elles sont constituées en nombre égal de représentant-e-s d'organisations patronales et de représentant-e-s d'organisations syndicales, pour toutes les branches d'activité.
- Elles ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Il peut se créer, au sein des commissions paritaires, des sous-commissions paritaires compétentes pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique.
- Leurs principales missions sont de conclure des CCT, de prévenir ou régler des conflits sociaux, de conseiller le gouvernement, le Conseil National du Travail ou le



Conseil Central de l'Économie et d'accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

→ **Convention collective de travail (CCT)**

- La CCT est un *accord* (ce terme met l'accent sur la liberté de négociation des partenaires sociaux, le pouvoir public n'intervenant pas dans la genèse de cet accord) qui *fixe les droits et devoirs des employeur·euse·s et des travailleur·euse·s* (ainsi que des organisations ou fédérations qui les représentent).
- Elle est conclue entre une ou plusieurs organisations de travailleur·euse·s et une ou plusieurs organisations (fédérations) d'employeur·euse·s ou un·e ou plusieurs employeur·euse·s.
- Elle peut concerner une ou plusieurs entreprises (CCT d'entreprise), une branche d'activité entière (CCT sectorielles) ou l'ensemble des entreprises (CCT intersectorielles).
- Elle peut couvrir des sujets tels que les conditions de travail et de rémunération, le temps de travail, les congés, l'aménagement des fins de carrière, la formation, les fonds sociaux, les prépensions, le statut de la délégation syndicale, etc.
- Elle peut être conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou une durée déterminée avec clause de reconduction.
- Elle peut aussi avoir "force obligatoire" étendue. À la demande de l'organe paritaire ou d'une organisation représentative au sein de celui-ci, une convention collective de travail peut être convertie en Arrêté Royal et publiée au Moniteur belge. La CCT rendue obligatoire lie alors tou·te·s les employeur·euse·s et travailleur·euse·s qui relèvent de l'organe paritaire, dans la mesure où il·elle·s sont compris·es dans le champ d'application défini dans la CCT.

Au sein de l'entreprise

Le dialogue social au sein des entreprises de structure différemment selon leur taille. Chacune des instances a des missions particulières.

→ **Conseil d'entreprise (CE)**

- Organe paritaire qui doit être institué dans les entreprises de 100 travailleur·euse·s et plus.
- Composé paritairement de l'employeur·euse et ses délégué·e·s (désigné·e·s par lui·elle) et des représentants des travailleur·euse·s (élu·e·s par les travailleur·euse·s de l'entreprise lors des élections sociales).
- Ses missions essentielles sont :
 - Recevoir et communiquer des informations de la direction sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur l'évolution de l'emploi de toutes les catégories de personnel et sur la vie de l'entreprise dans ses différents aspects (formation, environnement, etc.) ;
 - Donner des avis, proposer de suggestions ou formuler des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique du personnel, etc. ;
 - Élaborer et modifier le règlement de travail, examiner les critères à suivre en cas de licenciement et d'engagement de personnel, fixer les dates des vacances annuelles, etc.



→ **Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**

- Organe paritaire obligatoire dans les entreprises de 50 travailleur·euse·s et plus ;
- Composé paritairement de représentant·e·s désigné·e·s par l'employeur·euse et de représentant·e·s élu·e·s par les travailleur·euse·s lors des élections sociales ;
- Sa mission essentielle est de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être des travailleur·euse·s lors de l'exécution de leur travail. Il a donc un rôle d'information, de contrôle, de décision, de proposition, d'examen des plaintes et de dépistage de risques dans les domaines tels que la santé, la sécurité, l'hygiène, la charge psychosociale, etc.
- En l'absence de conseil d'entreprise, le comité reprend une partie des compétences de celui-ci, principalement dans le domaine social et de l'emploi.

→ **La délégation syndicale (DS)**

- Le seuil de travailleur·euse·s à atteindre pour constituer une délégation syndicale est déterminé par secteur au sein de la commission paritaire. Il varie donc selon les secteurs.
- Organe non paritaire qui représente les travailleur·euse·s de l'entreprise auprès de l'employeur·euse.
- Ses membres peuvent être élu·e·s ou désigné·e·s par les organisations syndicales.
- Les compétences de la délégation syndicale concernent essentiellement les relations de travail, le respect de la législation sociale, la défense individuelle du personnel. C'est la délégation syndicale qui négocie en vue de la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise.

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

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

→ **Élections sociales**

Tous les quatre ans, des élections sociales se tiennent dans le secteur privé. Les ouvrier·ère·s et employé·e·s élisent leurs délégué·e·s et leurs représentant·e·s au sein du CE et du CPPT.

→ **Interne à l'entreprise**

- **Représentant·e syndical·e** : personne élue parmi les travailleur·euse·s de l'entreprise pour représenter les travailleur·euse·s au CE ou au CPPT. La représentation des travailleur·euse·s par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble des catégories du personnel par une convention conclue en (sous-)commission paritaire.



- **Délégué-e syndical-e** : personne désignée ou élue parmi les travailleur·euse·s de l'entreprise pour représenter le personnel affilié à un syndicat.
- **Travailleur-se syndiqué-e** : travailleur-se d'une entreprise affilié-e à un syndicat.

→ **Externe à l'entreprise**

- **Permanent-e syndical-e** : travailleur-se engagé-e par l'organisation signataire qui vient en soutien aux délégué·e·s et représentant·e·s syndicaux·ales sur le terrain (souvent organisé par secteur).

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

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

