

Recruter un collaborateur n'est pas sans conséquences juridiques. Surtout quand il s'agit d'un emploi salarié. La présente note synthétise les principales sources de droits et obligations en droit du travail.

I. La hiérarchie des sources de droit en droit du travail

I.1. Principe

Quand on envisage la relation de travail sous l'angle du droit, le premier réflexe est de se référer assez logiquement à la convention individuelle qui lie un travailleur à un employeur ; c'est-à-dire le contrat de travail (pour plus d'informations sur le contrat de travail, voir fiche RH sur le contrat de travail salarié).

Or, le contrat de travail s'insère dans une architecture de règles d'origines différentes, qui n'ont pas une importance équivalente et qui relèvent tantôt du droit individuel du travail, tantôt du droit collectif du travail. Si bien qu'il y a lieu de considérer qu'il y a une hiérarchie entre ces normes, qu'il convient de respecter.

La hiérarchie des sources de droit en droit du travail peut être établie de la manière suivante :

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.

Source : *SPF Emploi, Clés pour ... conclure une convention collective de travail* Direction générale Relations collective de travail, Juillet 2011, page 13, disponible sur le site internet du SPF Emploi.

I.II. Conséquences

L'existence d'une hiérarchie entre les sources de droit implique **qu'une norme inférieure peut uniquement s'écarter du prescrit d'une norme supérieure que si elle n'est pas contraire à cette dernière.**

Autrement dit:

- si la norme supérieure impose un règlement minimum ou maximum, la norme inférieure ne pourra s'en écarter que si elle prévoit un régime plus favorable pour le travailleur ;
- en revanche, si la norme supérieure prévoit une règle fixe et que la norme inférieure y déroge, cette dernière y sera contraire et ce, même si elle prévoit un régime plus favorable pour le travailleur.

Exemples:

- Un employeur veut fixer le montant du **salaire** du travailleur. Chaque commission paritaire est compétente pour déterminer, entre autres via ses CCT, les barèmes des rémunérations des travailleurs. Le montant minimum de la rémunération doit être au moins égal au Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMMG). Si la commission paritaire n'a pas fixé de barèmes, c'est ce dernier qui sera d'application et l'employeur ne peut pas payer de salaire inférieur à ce montant. Par contre, l'employeur est toujours libre de payer un salaire supérieur au barème en application.
- Un employeur veut fixer la **durée hebdomadaire du temps de travail** . Il devra être extrêmement attentif à la hiérarchie des sources de droit en droit du travail. Ainsi, l'employeur devra jongler entre durée de travail hebdomadaire légale (40 heures); sectorielle conventionnelle (généralement 38 heures) et adapter en fonction, ce qu'il compte prévoir au niveau de l'entreprise; sachant que ce qui est prévu au niveau sectoriel et qui est rendu obligatoire par Arrêté royal, aura force de loi. Autrement dit, si la durée de travail est fixée au niveau sectoriel à 38 heures par semaine, c'est elle qui primera sur les 40 heures par semaine fixées par la loi. Ce qui signifie encore que si par exemple le travailleur preste 39 heures, il aura fait des heures supplémentaires et aura droit à un sursalaire ou à du repos compensatoire.

II. Concertation sociale et organes paritaires

II.I. Principe

En Belgique, une « **concertation sociale** » est organisée entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs du secteur privé. Une partie importante du secteur non-marchand relève du secteur privé et est donc également concernée par ce dialogue social **institutionnalisé** .

Ce système de négociation à **différents niveaux** entre « partenaires sociaux » (les organisations syndicales et patronales) permet de conclure ce que l'on appelle des Conventions collectives de travail (ou CCT). Des Commissions paritaires (CP) ont été mises en place pour négocier de tels accords collectifs.

Les CCT sont une source extrêmement importante du droit social et concernent aussi bien les conditions de travail que le salaire.

Les CCT déterminent ainsi les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et règlent les droits et obligations des parties contractantes (Loi sur les Conventions Collectives de Travail et les Commissions Paritaires – 5 décembre 1968).

Organes paritaires et interlocuteurs sociaux

Les organes qui prennent ces CCT sont dits **paritaires** car ils sont composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Les **organisations patronales** nationales sont la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique); l'UCM (Union des Classes Moyennes), l'UNIZO (Unie van Zelstandige Ondernemers), l'UNISOC (Union des Entreprises à Profit Social et le Boerendond).

Les organisations syndicales nationales sont la FGVB (Fédération Générale du Travail de Belgique), la CSC (la Confédération des Syndicats Chrétiens) et la CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique).

Les représentants des interlocuteurs sociaux du secteur privé négocient au niveau national, **l'accord interprofessionnel (AIP)** qui est un accord-cadre conclu en principe tous ans et qui porte sur l'évolution salariale, les réductions de charges, les revenus de remplacement, etc. Ces accords doivent toujours être transposés en CCT (nationales ou sectorielles) ou en lois et arrêtés.

Niveaux de concertation sociale

On distingue généralement **trois niveaux à la concertation sociale**: le niveau interprofessionnel, le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise.

Chaque niveau produit des CCT qu'il convient de considérer en pallier.

Il s'agit :

- du Conseil National du Travail (CNT): pour le niveau fédéral et interprofessionnel;
- des Commissions Paritaires (CP) : instituées en fonction d'une branche d'activité ou d'entreprises et du cadre territorial (il y a plus de 150 commissions paritaires – liste : http://fat.fgov.be/site_fr/employeur/prive/declaration/commentledeclarer/documents/TABLEAU9COMMISSIONSPARITAIRES.pdf);
- des sous-Commissions Paritaires (SCP) : au sein d'une Commission Paritaire, sur base du territoire couvert ou en fonction de leur objet.

Le dialogue social en Belgique est en outre organisé au **niveau régional**, suite aux réformes de l'Etat successives et subséquemment aux transferts de compétences vers les Régions et les Communautés. Ces niveaux ne vont pas élaborer des CCT, mais rendent des avis (à l'instar du Conseil Central de l'Economie qui est, lui, national) sur des thèmes importants pour le non-marchand qui est particulièrement fortement lié à des compétences communautaires ou régionales.

Existent donc au niveau régional:

- le CESW (Conseil économique et social de Wallonie) en Wallonie: l'UNIPSO y siège pour le non-marchand.
- le CESRBC (Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale) pour Bruxelles: la CBENM-BCSPO y siège pour le non-marchand.
- le SERV (De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) en Flandre: Verso y siège pour le non-marchand.

II.II. Exemple de (sous)-commissions paritaires importantes dans le non-marchand

- 318.01 : SCP des services d'aides familiales et aides seniors.
- 319.02 : SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement.
- 327.02 : SCP des entreprises de travail adapté subsidiées par la CoCof.
- 332.00.10 : SCP des milieux d'accueil d'enfants.
- 332.00.20 : SCP de l'aide sociale et des soins de santé.
- **329** : Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.
 - 329.01 : sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande.
 - 329.02 : sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.
 - 329.03 : sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires.

Qui y siège pour le non-marchand?

La représentation du secteur non-marchand au sein des différentes CP ou sous CP ne se fait en principe pas via les organisations qui siègent au niveau national ou régional (UNISOC, UNIPSO, CBENM, VERSO). Elle se fera par l'intermédiaire de fédérations patronales non-marchandes qui représentent des secteurs particuliers.

Un inventaire non exhaustif mais néanmoins assez complet de ces fédérations en Belgique francophone peut être trouvé sur le site de l'UNIPSO à l'URL <http://www.unipso.be/spip.php?rubrique40>.

Quelle commission paritaire choisir?

L'appartenance à une commission paritaire ou à une sous-commission paritaire est déterminée par **l'activité principale** de l'employeur. Si celui-ci a plusieurs activités bien distinctes et d'importance égale, il peut avoir plusieurs commissions paritaires.

Lorsque l'employeur engage son premier travailleur, il doit choisir de quelle commission paritaire il va dépendre. Le SPF Emploi peut donner un avis mais celui-ci n'est pas contraignant. Par contre, le Tribunal du travail pourra décider d'un changement de commission paritaire lorsque, par exemple, des travailleurs s'estiment lésés par le choix fait par leur employeur.

Si l'employeur ne relève d'aucune Commission paritaire, celui-ci est obligatoirement rattaché à une **commission paritaire auxiliaire**. Celles-ci sont les CP auxiliaires pour les employés (CP 218 qui est remplacée par le CP 200, mais qui n'est pas encore supprimée) ; pour les ouvriers (CP 100), et pour le non-marchand (CP 337).