



Les relations sociales en Belgique

Présentation

Le Royaume de Belgique est un Etat fédéral qui fait partie des membres fondateurs de l'Union Européenne et en accueille le siège des principales institutions. Le pays compte environ dix millions et demi d'habitants pour une superficie de plus de trente mille km². C'est une monarchie constitutionnelle. Qui fédère six entités : trois régions (bruxelloise, flamande et wallonne) et trois communautés (flamande, française et germanophone).

L'une des originalités de la Belgique est l'existence de trois piliers auxquels s'identifient les Belges selon leurs préférences : pilier libéral de droite et laïc, pilier socialiste, de gauche et laïc, pilier social-chrétien, religieux et centriste. L'appartenance à l'un de ces piliers renvoie à des choix politiques, syndicaux, scolaires, universitaires et culturels distincts des autres.

Comme tous les pays européens, la Belgique a une histoire sociale mouvementée, avec ses manifestations, ses grèves, ses affrontements, mais aussi et assez rapidement ses négociations. La première convention collective date en effet de 1906.

La régulation sociale belge est l'héritière du « Pacte social » de l'après deuxième guerre, qui a la même valeur historique que le programme du Conseil national de la résistance en France. Le pacte a édicté quelques principes qui continuent d'inspirer les relations sociales. Le choix du paritarisme qui place les partenaires sociaux à égalité de responsabilité, la prééminence de la négociation collective qui a entraîné une limitation de l'intervention de l'Etat, un système de négociation qui s'appuie sur des structures paritaires permanentes, une forte institutionnalisation du système social avec de nombreuses institutions.

L'organisation patronale

Il n'existe qu'une seule organisation patronale, la Fédération des entreprises belges, qui est la porte parole des entrepreneurs et le partenaire social des syndicats et des pouvoirs publics. Le taux d'adhésion des entreprises est élevé : près de 70%.

L'organisation faitière fédère une cinquantaine de fédérations professionnelles.

La FEB est un partenaire social sérieux, qui poursuit son engagement dans la politique contractuelle, mais sait aussi réagir publiquement si les positions syndicales lui paraissent trop radicales ou si le gouvernement se fait trop interventionniste. Ce qui est arrivé ces dernières années.

Une organisation représente l'économie sociale.

Les syndicats

Le syndicalisme belge a plusieurs caractéristiques. Le taux d'adhésion aux syndicats est parmi les plus élevés d'Europe, environ 50%. Influencé par l'idéologie mutualiste et coopérative du début du 20^{ème} siècle, le syndicalisme belge est réformiste, apte au compromis et combattif, ouvert à l'existence de services aux adhérents.

Les syndicats offrent en effet divers avantages à leurs adhérents. Ils gèrent une caisse de grève. Ils ont négocié la création de centres de formation professionnelle qu'ils gèrent avec les employeurs. Les adhérents sont couverts par une assistance juridique qui va au-delà des conflits du travail. Ils se sont vus confier la gestion des allocations chômage. Enfin, pour certains branches et entreprises, ils négocient des primes syndicales annuelles qui ne sont versées qu'aux seuls adhérents.

Les différences idéologiques qui existent entre les trois syndicats ne les empêchent pas de pratiquer une unité d'action.

Trois grandes organisations syndicales représentent les salariés :

Pour être reconnue représentative, une confédération syndicale doit recueillir au moins 50 000 adhérents.

A l'occasion du dernier test électoral pour l'audience des syndicats de mai 2008, qui s'est déroulé dans près de 6500 entreprises, la CSC reste la première organisation syndicale belge avec 52,9% des voix au niveau des conseils d'entreprise. La FGTB prend la deuxième place avec 35,7% des voix aux conseils d'entreprises. En revanche, en Wallonie, la FGTB est presque au même niveau que la CSC. Au niveau national, le syndicat libéral CGSLB obtient 9,9% dans les conseils d'entreprises

Les organisations syndicales belges structurent séparément les ouvriers des employés. Cols blancs et cols bleus ont des structures syndicales séparées et sont couverts par des conventions collectives spécifiques.

Les cadres soit sont rattachés aux confédérations CSC et FGTB, soit se rassemblent dans une organisation syndicale spécifique. La confédération nationale des cadres a été reconnue en Belgique en 1986 pour représenter les cadres au sein du conseil d'entreprise. Elle compte moins de 20 000 membres et dispose donc de droits limités pour représenter ses travailleurs.

Les trois confédérations syndicales fédèrent plusieurs types de syndicats professionnels. La CSC possède une caisse de grève nationale alors qu'à la FGTB ce sont les fédérations professionnelles qui les gèrent.

La Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC).

Aujourd'hui, la CSC est encore une organisation majoritairement flamande et ouvrière. Elle a réussi comme la CISL italienne à concilier l'ouverture à tous tout en affirmant ses valeurs chrétiennes comme cadre de références.

Elle est la première organisation syndicale avec 53% des voix recueillies lors des dernières élections d'entreprise qui ont lieu tous les quatre ans durant une même période.

Comme la FGTB, elle s'oppose à la participation au capital des salariés comme à la participation individuelle aux bénéfices. Elle pratique l'incompatibilité des mandats syndicaux et politiques et soutient que « l'indépendance n'est pas l'indifférence ».

La CSC est un des membres du Mouvement ouvrier chrétien qui rassemble aussi mutuelles, coopératives, associations, mouvements de jeunes ou féministes.

La Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB).

La FGTB a recueilli 36% des voix. Ses militants sont proches du Parti socialiste. Elle est davantage protestataire que la CSC par ses positions et ses mots d'ordre.

La structure de la FGTB est plus décentralisée que celle de la CSC ; les syndicats professionnels ainsi que les fédérations régionales ont une grande autonomie. Comme la CSC, elle fédère plusieurs types de syndicats (ouvriers, employés, fonctionnaires...). Ces différentes « centrales » sectorielles constituent l'armature de l'organisation. Actuellement, la FGTB compte dix centrales après en avoir compté 12 en 1990.

La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)

C'est de beaucoup la plus petite et la plus jeune des organisations représentatives reconnues.

Syndicat interprofessionnel, il est composé de sections régionales interprofessionnelles qui sont directement rattachés à la centrale nationale. Le syndicat s'est structuré sur une base uniquement géographique.

Les statuts autorisent l'adhésion de syndicats autonomes qui s'engagent à respecter les statuts de la centrale et d'adhérer à la doctrine.

Pour permettre à la CGSLB de siéger dans les commissions paritaires et de détenir des mandats dans les organes interprofessionnels, il a été évoqué la possibilité de l'affiliation de la confédération nationale des cadres, ce qui lui permettrait d'atteindre le seuil des 50 000 adhérents.

La négociation collective

Les négociations se déroulent au sein d'institutions paritaires. Ce modèle d'institutions paritaires s'applique à l'ensemble de la vie sociale et économique, à tous les niveaux, du national au régional et sous-régional, de l'entreprise à la branche, comme enfin au plan interprofessionnel.

La négociation nationale interprofessionnelle.

La négociation nationale interprofessionnelle tient une place importante. Il existe en premier lieu la négociation tous les quatre ans d'un accord général pour fixer un certain nombre de grandes orientations portant notamment sur les salaires. D'autres négociations thématiques peuvent aussi intervenir, sur la formation professionnelle, l'égalité professionnelle, etc.

C'est au sein du Conseil national du travail que ces négociations sont menées tous les deux ans. Le Conseil national du Travail a pris la place et les missions du Conseil paritaire général créé en 1944 pour adresser des avis et informer le Ministre sur les problèmes généraux d'ordre social. Il est devenu un organe de négociation et élabore des conventions collectives nationales interprofessionnelles qui engagent les signataires pour l'ensemble du pays, l'ensemble des secteurs et des entreprises. Il fait aussi office de Commission paritaire dans un secteur où il n'y en a pas et il tranche les conflits de compétence entre commissions paritaires.

Le Conseil national du Travail est enfin sollicité par le Ministre sur des questions très diverses touchant au droit du travail, aux relations professionnelles elles-mêmes, au statut des travailleurs, et à toutes les matières concernant la sécurité sociale.

Le Conseil ne compte actuellement que 24 membres : 12 sont nommés par les employeurs, 12 par les organisations représentatives des travailleurs.

Dernier accord interprofessionnel.

Après une journée nationale d'action des syndicats, les partenaires sociaux ont adopté, le 22 décembre 2008, l'accord interprofessionnel 2009 - 2010, en concertation avec le gouvernement, qui concilie les principales revendications des syndicats relatives à la progression du pouvoir d'achat des salariés, et celles des employeurs qui souhaitent une maîtrise du coût du travail afin de maintenir la compétitivité de l'économie belge.

Les salaires seront indexés sur l'inflation en 2009 et 2010, qui a été estimée par les partenaires sociaux, pour ces deux années, à 5,1%. Outre cette indexation, les salariés auront éventuellement droit à des hausses de salaire net qui ne pourront dépasser 125 euros en 2009 et 250 euros en 2010. Ces enveloppes maximales seront fixées lors des prochaines négociations au niveau des secteurs et des entreprises. La confédération syndicale FGTB se réjouit d'avoir obtenu des « augmentations nettes pour tous les travailleurs de 375€ sur deux ans » et prévient que « le principe des augmentations

nettes est le résultat d'un contexte exceptionnel. En aucun cas, il ne constitue un précédent pour de futurs accords interprofessionnels ». Côté patronal, on insiste surtout sur le fait qu'il s'agit de montants maximum.

Frais de transport. La prise en charge par l'employeur des frais de transports en commun sera relevée. Elle passera de 60 à 75% du montant de l'abonnement pour les trajets domicile-lieu de travail à partir du 1^{er} février 2009. Parallèlement, elle sera convertie en montants forfaitaires dépendant de la distance parcourue. Ces forfaits «ne seront pas indexés, mais seront ensuite adaptés tous les deux ans si nécessaire. L'indemnité kilométrique pour les branches d'activité où le travail n'est pas fixe passe à 0,1316 euro par kilomètre.

Titre-restaurant et chèques verts. Afin que les salariés puissent bénéficier d'un avantage net le plus élevé possible, des mesures fiscales et parafiscales seront élaborées, entre autres, pour porter la valeur faciale maximale du titre-restaurant de 6 à 7 euros, tout en permettant à l'employeur de déduire 1 euro par titre-restaurant de l'impôt sur les sociétés. Les partenaires sociaux et le gouvernement doivent encore mettre en place un régime d'exonérations sociale et fiscale lors de l'octroi de «chèques verts » destinés à l'achat de produits et de services écologiques.

Réductions de charges. Les entreprises obtiennent de nouvelles baisses de charges, telles que la réduction de charges fiscales sur le travail en équipe et le travail de nuit, qui sera portée à 15,6% à partir du 1er juin 2009, « soit un renforcement de cet avantage de près de 50% », note la FEB. Autre mesure : le nombre d'heures supplémentaires donnant droit à la réduction de charges fiscales sera doublé à partir du 1er juin 2009, passant à 130 par année civile.

Chômage partiel. L'accord « prévoit une garantie de revenu plus élevée pour les salariés placés en chômage partiel (chômeurs temporaires) ». Le revenu de remplacement passe ainsi de 65% à 75% de l'ancien salaire pour les salariés vivant seuls et de 60% à 70% pour les salariés vivant en couple (cohabitant). De plus, après trois mois d'emploi, les travailleurs en contrats temporaires et les intérimaires peuvent également bénéficier d'une allocation de chômage partiel de 70 à 75% du dernier salaire.

La négociation sectorielle

Ces négociations sont menées au sein d'une centaine de commissions paritaires qui ont un statut légal. Les présidents de ces commissions sont choisis parmi les conciliateurs sociaux qui travaillent sous l'autorité du ministre du Travail. Elles ont pour mission de régler les litiges, négocier les conventions collectives, donner avis au gouvernement. Tous les sujets peuvent y être abordés. Les Commissions paritaires disposent d'une pleine autonomie pour délimiter leur propre champ de compétence. La conclusion des négociations sectorielles peuvent avoir force de loi, applicables à toutes les entreprises et tous les salariés du secteur, sans que le Parlement puisse intervenir sur leur contenu.

Il existe à l'heure actuelle 53 Commissions paritaires pour les personnes travaillant sous contrat d'ouvrier et leurs employeurs, 25 pour les personnes travaillant sous contrat d'employé et leurs employeurs et 27 Commissions dites mixtes, pour employés et ouvriers dans les branches ou secteurs où la distinction n'est pas faite.

Le processus de décision des Commissions paritaires, leur pouvoir réel et la place qu'elles occupent dans l'édifice de la concertation sociale en Belgique fait toujours l'objet d'un grand nombre de travaux d'ordre juridique. Ce pouvoir est considérable en matière de droit du travail en Belgique. La négociation professionnelle s'appuie donc sur ces structures permanentes de dialogue social.

La négociation d'entreprise

Elle se développe et participe à la décentralisation de la négociation que connaissent les pays européens. Les négociations d'entreprise sont menées par la délégation syndicale de l'entreprise. Seuls les représentants désignés par les syndicats peuvent signer un accord d'entreprise et ce sont souvent des permanents de la branche, extérieurs à l'entreprise.

La concertation tripartite

La concertation s'appuie sur deux instances : le Conseil central de l'Économie qui réunit les partenaires sociaux et des experts, et le Conseil national du Travail qui est paritaire.

Depuis le premier pacte social qui date de la fin de la seconde guerre mondiale, le gouvernement consulte régulièrement les partenaires sociaux sur les questions politiques importantes.

Ce sont les interlocuteurs sociaux qui émettent un avis à l'intention ou à la demande du gouvernement. La mission de concertation procède quant à elle de l'idée qu'il y a une volonté commune d'aboutir à une décision consensuelle. Cette notion de concertation est relativement neuve dans le système de relations collectives belges. Elle est généralement utilisée lorsqu'un gouvernement souhaite qu'une décision en matière économique ou sociale reçoive l'aval des interlocuteurs sociaux et engage leur responsabilité.

En application de ces lois, le Conseil national du Travail est en charge d'établir un rapport annuel sur la compétitivité et d'adresser un avis au gouvernement. Si ce dernier estime la compétitivité menacée, il prie les interlocuteurs sociaux de se mettre d'accord sur les mesures à prendre, faute de quoi il prendra seul celles qu'il estime nécessaire au redressement, en particulier en ce qui concerne le coût du travail. Tel fut le cas lors de l'imposition du blocage généralisé des salaires comme préalable aux dernières négociations interprofessionnelles.

Depuis les années 80, ce genre de dialogue est devenu plus délicat ; en effet, la multiplication des plans sociaux, les réformes sociales ont mis à mal

le système. Le gouvernement s'est alors heurté à l'opposition vigoureuse des syndicats.

Les partenaires sociaux s'inquiètent de la tendance des gouvernements à intervenir dans le champ social. La loi de 1996 a été imposée aux négociateurs, après l'échec de la négociation tripartite d'un pacte social.

La Belgique procédait à une indexation de ses salaires en fonction de l'inflation. L'objectif de cette mesure est de prévenir la perte du pouvoir d'achat causée par une inflation potentielle. Dans la pratique, cela signifiait que s'il y a une augmentation de 2% du coût de la vie, il y aura donc une augmentation automatique de 2% des salaires et des prestations de sécurité sociale. Cependant, des négociations pouvant avoir dans chaque secteur d'activité, l'augmentation des salaires négociée le taux d'inflation pouvait alors dépasser le taux d'inflation.

A la fin des années 80, devant le recul de la compétitivité, les gouvernements ont voulu freiner cette spirale inflationniste et ont proposé aux partenaires la négociation d'un pacte social. Faute d'accord, L'Etat a modifié cette indexation sur les salaires à travers la loi de 1989, puis étendue en 1996, malgré les oppositions syndicales. Pour se prévenir contre des demandes à la hausse trop importantes, l'Etat a fixé une limite supérieure pour les négociations salariales. Les prévisions de croissance pondérées au coût horaire du travail de la France, de l'Allemagne et des Pays-Bas fixent désormais cette limite haute pour tous les niveaux de l'économie.

Les conflits

Grâce à un système de relations professionnelles qui met, institutionnellement, la conciliation et la médiation au premier plan, la Belgique connaît depuis les années 80 une relative paix sociale. Les mouvements d'ampleur tels que la journée de grève générale contre la réforme des retraites fin 2005 restent exceptionnels.

Les conflits, en général, sont des réactions à des restructurations, des réductions d'effectifs ou des fermetures d'usines ou bien trouvent leur origine dans les contraintes budgétaires et l'évolution des conditions de travail dans des secteurs comme la santé, les télécommunications ou les transports.

Les trois principaux syndicats belges organisent lundi 6 octobre 2007 une journée d'action nationale de défense du pouvoir d'achat, qui risque de paralyser en grande partie la Belgique. Les syndicats FGTB, CSC, CGSLB ont maintenu leur appel à la mobilisation « pour que le pouvoir d'achat soit augmenté d'urgence » malgré les appels du patronat à ne pas aggraver une situation économique fragilisée par la crise dans le secteur bancaire et le ralentissement de la croissance. Ils réclament des salaires plus élevés, plus de moyens pour la sécurité sociale, une réduction de la TVA sur l'énergie et

une baisse de l'impôt sur les salaires. Ils entendent aussi maintenir la pression alors qu'une grande négociation avec le patronat sur les salaires est programmée cet automne. La Belgique fonctionnait lundi matin au ralenti en raison d'une grève d'«avertissement» pour protester contre la baisse du pouvoir d'achat qui était très largement suivie, touchant aussi bien les services publics que l'industrie.

La représentation collective dans l'entreprise

En Belgique, il existe des structures représentant l'ensemble des travailleurs, le conseil d'entreprise et une représentant les syndicats, la délégation syndicale.). Pour les structures de plus de 50 travailleurs, des organes sont élus pour répondre aux questions de santé et de sécurité au travail, le CSHE.

La délégation syndicale est la seule autorisée à présenter des candidats aux élections des conseils d'entreprise. Cela va lui permettre de négocier sur la plupart des sujets avec la direction.

Comme l'ensemble des dispositions régissant son fonctionnement, le nombre de membre de la délégation syndicale ainsi que le seuil permettant sa création dépendent de l'accord auquel est soumis le secteur de l'entreprise concernée. Cela va engendrer de grandes disparités entre les branches d'activités. En effet, si certains accords ne prévoient aucun seuil, d'autres peuvent le fixer à 10, 50 ou 75 travailleurs tout en prévoyant une présence syndicale minimale. De manière générale, le nombre de membres va de 2 à 8 selon le nombre de travailleurs, avec une moyenne pour 300 travailleurs de 4 ou 5 membres.

Les délégations syndicales sont composées exclusivement de syndicalistes dont les syndicats sont représentés en fonction de leur poids respectif au sein de l'entreprise. Les membres de la délégation syndicale sont soit élus par les syndicalistes de l'établissement, soit nommés par l'organisation syndicale locale (ce qui est le plus fréquent), en fonction de la convention collective en vigueur dans la branche. Tout comme pour les membres du conseil d'entreprise, le mandat de la délégation syndicale est de quatre ans.

Dans la pratique, mais essentiellement dans les petits établissements, ce sont les mêmes personnes qui font partie du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale. Bien que leurs fonctions ne soient pas similaires, comme nous l'avons déjà précisé, c'est la délégation syndicale qui joue le rôle le plus important, notamment en cas de conflit avec l'employeur. Ces deux organes doivent respecter des règles juridiques strictes. En effet, les pouvoirs et le fonctionnement des conseils d'entreprise sont fixés par la loi sur l'organisation de l'économie adoptée en 1948. Tandis que le statut légal de la délégation syndicale est défini par des conventions collectives contraignantes. Le respect de la loi lors des conseils d'entreprise fait l'objet de contrôles réguliers de l'inspection du travail, mais comme nous l'avons

vu elle ne touche que les entreprises de plus de 100 salariés et donc seulement 1/3 des travailleurs sont représentés.

Le système belge ne prévoit aucun dispositif spécifique de représentation au niveau du groupe. Certains représentants des travailleurs siègent en revanche aux conseils d'administration de quelques entreprises publiques. Pour pallier à ce manque de représentation au niveau du conseil d'administration ou de surveillance, les conseils d'entreprise des différents établissements d'une même entreprise peuvent tenir des réunions communes, qui seront présidées par le directeur de la société.

Conseils d'entreprise et comité de sécurité

Les organes paritaires des entreprises que sont les Conseils d'entreprise et les Comités de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des Lieux de Travail (CE et CSHE ou CSH) témoignent de l'institutionnalisation des relations collectives au niveau des entreprises.

Ils sont généralement présentés comme des organes consultatifs bien que certains de leurs avis s'imposent comme des décisions pour l'employeur. Les organes paritaires se sont vu confier ces dernières années de plus en plus de tâches de contrôle dans l'application des mesures de politique économique et sociale aux entreprises.

Toutefois, le conseil d'entreprise possède des pouvoirs de décision dans certains domaines qu'il ne faut pas négliger essentiellement en matière d'information et de consultation. Il faut tout de même préciser que le conseil d'entreprise n'est présent que dans les établissements de grande taille (plus de 100 salariés). Pour cela, ils jouissent également des droits à l'information et à la consultation. Cette mesure a été appliquée en 2008 pour répondre à la directive européenne sur l'information et la consultation.

Le conseil d'entreprise

L'installation dans les entreprises des conseils d'entreprise a été généralisée par la loi du 20 septembre 1948. On les trouve dans toutes les entreprises d'au moins 100 salariés. Le conseil d'entreprise constitua une véritable innovation mais sa mise en place ne fut pas accueillie sans réticences par certains patrons qui craignaient l'ingérence syndicale dans la décision économique. Au fil des années d'ailleurs, notamment dans le cadre des missions qui lui ont été confiées par les conventions collectives négociées au Conseil national du Travail, ces missions deviennent de plus en plus stratégiques et placent le conseil d'entreprise au centre de la relation collective.

Les conseils d'entreprise ne sont pas numériquement paritaires, car ils sont composés d'une part du patron qui préside et de membres de la direction désignés par celui-ci et d'autre part, de représentants des travailleurs, ouvriers, employés et cadres, élus sur les listes présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de représentants des travailleurs est limité à 25. A la suite de notre tableau on constaterait une augmentation de 2 par tranche de 1000 travailleurs supplémentaires jusqu'à 6000, puis, une augmentation d'un représentant par tranche de 1000 salariés.

Il est présidé par le représentant principal de l'employeur. Le secrétaire quant à lui est issu des délégués du personnel. Il a l'obligation de siéger au moins une fois par mois au conseil d'entreprise. Il faut également prendre en compte les travailleurs manuels et non manuels qui doivent être représentés proportionnellement à leur importance dans l'entreprise tout comme pour les jeunes travailleurs et les cadres.

Les membres salariés du conseil d'entreprise sont élus tous les quatre ans par l'ensemble du personnel du lieu de travail. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, seuls les syndicats « représentatifs » peuvent présenter des candidats.

Les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Les Comités de Sécurité et d'Hygiène et d'Embellissement des Lieux de Travail ont été créés par la loi du 10 juin 1952 «concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail» et leur mode de désignation, semblable à celui des Conseils d'entreprise, fixé en 1957.

Les CSHE ont pour mission générale de veiller à l'application du règlement général de protection du travail et d'émettre des propositions d'amélioration. Ils sont associés à la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Étant le seul organe paritaire des entreprises de moins de 100 personnes, son activité est relativement large.

Ces Comités sont composés de représentants élus des travailleurs, ouvriers et employés (les cadres n'ont pas de représentation spécifique) élus sur des listes présentées par les organisations syndicales et de représentants de la direction, mais ils comptent également des techniciens : médecins ou infirmières, chef de sécurité qui ne peuvent être nommés qu'avec l'accord des délégués des travailleurs.

La régionalisation : Les partenaires sociaux se sont adaptés aux structures régionales du pays. Le droit du travail comme celui de la Sécurité sociale ainsi que les conventions collectives sectorielles demeurent « national ». Mais ...

Août 2010