Guide pour la rédaction des conventions collectives de travail sectorielles

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

.be

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques : réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations..., consultez www.emploi.belgique.be

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur www.emploi.belgique.be

Coordination : Direction générale Relations collectives de travail

Editeur responsable : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal : D/2025/1205/13

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

M/F/X
Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

Avertissement
Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux

www.facebook.com/SPFEmploi

linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale

spfemploi

@FODWerkSPFEmploi

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.

Introduction

Dans le fonctionnement de la commission paritaire et dans les activités des partenaires sociaux sectoriels, la convention collective de travail (« CCT ») occupe une place particulière. Il est donc essentiel de décrire non seulement les éléments de fond, mais aussi les éléments juridico-techniques à considérer lors de la conclusion d'une convention collective de travail. Une convention collective de travail est en effet une source de droit, un accord juridiquement contraignant qui doit être rédigé conformément aux règles de droit applicables et aux exigences prévues par la loi.

Ce guide se concentrera principalement sur la convention collective de travail conclue au niveau sectoriel. Il s'adresse à toutes les personnes intervenant dans les négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, aussi bien du côté des travailleurs que des employeurs. L'accent est mis ici sur les exigences formelles relatives à la validité d'une CCT. Pour plus d'informations sur le contenu, nous vous invitons à consulter les fiches thématiques pertinentes mises à la disposition des membres des (sous-)commissions paritaires.

Enfin, nous tenons à souligner que lorsque ce guide fait référence à une CCT, il s'agit d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires (« loi sur les CCT »). Cette loi règle ce type de source de droit. Elle réglemente le statut juridique d'une convention collective de travail et constitue donc le cadre juridique des points abordés ci-dessous.

Table des matières

Introduction 3

1. Qu'est-ce qu'une convention collective de travail ? 6

1.1 Entreprises et secteurs pour lesquels une convention collective de travail peut être conclue 6

1.2 Compétence de conclure une CCT 7

1.3 Niveaux auxquels une CCT peut être conclue 8

1.4 Organes au sein desquels une CCT peut être conclue. 10

1.4.1 Le Conseil national du Travail 10

1.4.2 La commission paritaire et la sous-commission paritaire 11

1.5 Nature et interprétation d'une CCT 12

1.6 Types de dispositions 13

1.6.1 Dispositions normatives 13

A. Dispositions normatives individuelles 13

B. Dispositions normatives collectives 14

1.6.2 Dispositions obligatoires 14

A. Dispositions obligatoires explicites. 14

B. Dispositions obligatoires implicites 14

1.7 Position de la CCT dans la hiérarchie des normes 15

2. Signature d'une convention collective de travail 18

2.1 Signature de la CCT 20

2.2 Signature numérique 20

2.3 L'article 14 21

3. Texte d'une convention collective de travail 23

3.1 Exigences linguistiques 23

3.2 Conditions formelles 24

3.2.1 Dénomination de la (sous-) commission paritaire 24
3.2.2 Date de conclusion 24
3.2.3 Champ d'application 24
3.2.4 Structure de la CCT (chapitres, articles, ...) 25
3.2.5 Durée de la CCT. 25
A. Durée déterminée 25
B. Durée indéterminée – clause de dénonciation. 26
3.3 Modifier, remplacer, abroger, prolonger une convention collective de travail antérieure. 27
3.3.1 Mentions obligatoires 27
3.3.2 Cas d'application : la CCT coordonnée 28
4. Points d'attention 29
5. Dépôt et enregistrement 30
6. Force obligatoire d'une convention collective de travail et erratum 33
6.1 Concept 33
6.2 Conditions pour la force obligatoire. 33
6.3 Contrôle de légalité interne 34
6.4 Procédure « Erratum » - erreurs matérielles. 35
6.5 Effets de la force obligatoire 36
6.6 Personnes et organisations liées par la CCT 39
7. Contrôle et sanctions. 41
8. Modèles de CCT sectorielles. 42
Annexe : La convention collective de travail - Du dépôt à la force obligatoire - Aperçu schématique. 43

1. Qu’est-ce qu’une convention collective de travail ?

Une convention collective de travail (« CCT ») est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, d’une part, et une ou plusieurs organisations représentatives d’employeurs ou un ou plusieurs employeurs, d’autre part. Celle-ci détermine les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d’entreprises ou d’une branche d’activité (un secteur) et règle les droits et obligations des parties contractantes.

1.1 Entreprises et secteurs pour lesquels une convention collective de travail peut être conclue

Des CCT peuvent être conclues pour les travailleurs et les employeurs, ainsi que pour les personnes assimilées à des travailleurs et des employeurs. Ces derniers sont des personnes qui fournissent des prestations de travail sous l’autorité d’une autre personne et des personnes qui les occupent, mais autrement qu’en vertu d’un contrat de travail.

La loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires (« loi sur les CCT ») s’applique en règle générale au secteur privé, mais il existe un certain nombre d’exceptions.

Les personnes occupées par l’État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes et les établissements publics qui en dépendent ainsi que les organismes d’intérêt public sont en principe exclues de la loi sur les conventions collectives de travail.

La liste complète des exclusions et des exceptions se trouve à l' article 2, § 3 de la loi sur les conventions collectives de travail, disponible sur le site web du Moniteur belge (www.ejustice.just.fgov.be).

1.2 Compétence de conclure une CCT

Côté patronal, les parties à une CCT interprofessionnelle ou sectorielle sont les organisations représentatives des employeurs. Dans le cas d'une CCT d'entreprise, il s'agit de l'employeur. Côté travailleurs, seules les organisations représentatives des travailleurs peuvent conclure une CCT et pas les travailleurs individuels.

Les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, représentées au sein d'une (sous-)commission paritaire, concluent donc des CCT au niveau sectoriel. La loi sur les CCT prévoit également qu'elles peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la loi sur les CCT donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles.

Les organisations sont représentées en justice par la personne chargée de la gestion journalière de l'organisation, sauf disposition contraire dans les statuts de l'organisation.

Seules les CCT conclues par les employeurs et les organisations représentatives entrent dans le champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail. Un accord conclu entre un employeur et une organisation non représentative est un accord, mais non une convention collective de travail. Dans ce cas, la loi sur les CCT ne peut pas être invoquée pour faire respecter l'accord.

Une CCT ne peut jamais être conclue par :

- un travailleur individuel;
- un groupe de travailleurs;
- une organisation de travailleurs ou d'employeurs non représentative;
- une délégation syndicale;
- un délégué syndical, sauf s'il dispose d'un mandat explicite de son organisation.

1.3 Niveaux auxquels une CCT peut être conclue

Bien que dans ce guide, nous aborderons principalement les CCT sectorielles, il n'est pas inutile de présenter les différentes CCT en fonction du niveau de négociation auquel elles sont conclues.

La convention collective de travail d'entreprise

Cette CCT est conclue entre un ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs d'une part et un ou plusieurs employeurs d'autre part. Une convention collective de travail d'entreprise peut valablement être conclue avec une seule organisation représentative de travailleurs. Cette CCT s'applique à tous les travailleurs d'un employeur, liés par un contrat de travail, dans la mesure où ils entrent dans le champ d'application de la convention collective de travail, et ce même s'ils ne sont pas membres d'une (des) organisation(s) syndicale(s) signataire(s) de la CCT.

La convention collective de travail sectorielle

Une convention collective de travail sectorielle est conclue au sein Une CCT sectorielle est conclue au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire par l'ensemble des organisations représentatives qui y sont représentées. Cette CCT doit être conclue par toutes les organisations représentées au sein de la (sous-)commission paritaire.

La CCT s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de la (sous-)commission paritaire compétente, dans la mesure où ils entrent dans le champ d'application de la CCT.

Pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une (sous-)commission paritaire instituée ou lorsqu'une (sous-)commission paritaire instituée ne fonctionne pas, une CCT sectorielle peut être conclue au sein du Conseil national du Travail (CNT).

La convention collective de travail interprofessionnelle

Une CCT interprofessionnelle est conclue au sein du Conseil national du Travail par au moins 90 % des membres représentant les employeurs et au moins 90 % des membres représentant les travailleurs. En principe, une telle convention collective de travail s'étend à toutes les branches

d'activité et à l'ensemble du pays, sauf si le CNT en détermine autrement le champ d'application.

Les CCT interprofessionnelles ne doivent pas être confondues avec les « accords interprofessionnels – AIP », qui, eux, sont conclus pour l'ensemble des entreprises du secteur privé. Ces accords sont politiquement et moralement contraignants pour les parties contractantes (les organisations d'employeurs et syndicales qui font partie du « Groupe des Dix »), mais ils ne peuvent pas être juridiquement opposables. Cependant, ils sont souvent transposés en lois ou en CCT interprofessionnelles.

	CCT d'entreprise	**CCT sectorielle**
Parties	1 ou plusieurs employeurs et 1 ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs	1 ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et 1 ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs
Champ d'application	Niveau de l'entreprise	Niveau sectoriel
Adoption	La règle de l'unanimité ne s'applique pas Peut être valablement conclue avec une seule organisation syndicale	La règle de l'unanimité s'applique Toutes les organisations représentées dans la (sous-)commission paritaire doivent être d'accord
Caractère obligatoire	Pas de force obligatoire possible La force supplétive ne s'applique pas	Force obligatoire possible La force supplétive s'applique
Hiérarchie	Se situe à un niveau inférieur à celui de la CCT sectorielle	Se situe à un niveau supérieur dans la hiérarchie des normes
Les concepts ci-dessus sont expliqués plus loin dans ce guide.		

1.4 Organes au sein desquels une CCT peut être conclue

1.4.1 Le Conseil national du Travail

Le Conseil national du Travail (« CNT ») a pour mission de formuler des avis ou des propositions concernant les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs ainsi qu'à exprimer son avis sur les conflits d'attribution qui pourraient surgir entre les (sous-) commissions paritaires. Le CNT le fait, soit à son initiative propre, soit à la demande d'un ministre ou des chambres législatives, sous la forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein.

Le CNT conclut également des CCT interprofessionnelles qui s'appliquent généralement à tous les secteurs et à l'ensemble du pays. Dans la plupart des cas, à la demande du CNT, ces accords sont rendus obligatoires par arrêté royal. En outre, des CCT peuvent être conclues au CNT pour les secteurs qui ne relèvent pas d'une (sous-)commission paritaire ou pour lesquels la (sous-)commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Le CNT est composé d'un président, de membres effectifs et de membres suppléants. Les mandats sont répartis en nombre égal entre les organisations syndicales et les organisations d'employeurs. Seuls les membres effectifs ont le droit de vote. Seules les organisations les plus représentatives sont représentées, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs.

Pour plus d'informations sur le Conseil national du Travail (« CNT »), vous pouvez consulter www.cnt-nar.be sous le thème Qui sommes-nous.

1.4.2 La commission paritaire et la sous-commission paritaire

Des commissions paritaires des employeurs et des travailleurs sont instituées par arrêté royal à la demande d'une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs ou à l'initiative du Roi. Cet arrêté royal détermine les personnes, la branche d'activité, les entreprises et/ou le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission paritaire (« CP »).

À la demande d'une commission paritaire, le Roi peut également instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires par arrêté royal. Sur avis de la commission paritaire, il détermine quelles personnes et quel cadre territorial relèvent de ces sous-commissions.

Lors de son institution, le Roi détermine, sur avis unanime de la commission paritaire, si les CCT conclues au sein de la sous-commission (« SCP ») doivent être approuvées ou non par la commission paritaire. À ce jour, il n'existe aucune sous-commission paritaire non autonome nécessitant cette approbation.

Les commissions et sous-commissions paritaires ont pour mission de :

- concourir à l'élaboration de CCT par les organisations représentées ;
- prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- conseiller le Gouvernement, le Conseil national du Travail, le Conseil central de l' Economie (« CCE »), à leur demande ou de leur propre initiative, sur les matières relevant de leur compétence ;
- remplir toute autre mission qui leur est confiée par la loi ou en vertu de celle-ci.

Les commissions et les sous-commissions paritaires sont composées de :

- un nombre égal de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ;
- un président et un vice-président (généralement des fonctionnaires qui travaillent sous l'autorité du Ministre de l'Emploi et qui sont chargés de la mission de conciliateur social) ;
- un(e) ou plusieurs secrétaire(s).

Vous trouverez de plus amples informations sur les commissions paritaires sur le site web du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be), sous le thème Commissions paritaires et conventions collectives de travail (CCT): Commissions paritaires.

1.5 Nature et interprétation d'une CCT

Bien que l'accord doive être enregistré pour être considéré comme une CCT, l'enregistrement d'une CCT n'entraîne pas la perte de son caractère contractuel. Cela vaut également pour la CCT conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire, qui reste un accord entre organisations. La conclusion d'une CCT au sein d'une (sous-) commission paritaire, son enregistrement ainsi que sa force obligatoire par arrêté royal ne font donc pas de la CCT un acte administratif. Elle reste un accord, même si elle voit son impact changer en devenant, par l'enregistrement, contraignante pour les tiers sur la base de la loi sur les conventions collectives de travail.

Par conséquent, seules les parties peuvent modifier le contenu de la CCT et la CCT n'est pas soumise au contrôle de légalité par le Conseil d'État. Depuis 1991, la loi sur les CCT contient une disposition expresse selon laquelle une CCT conclue dans une (sous-)commission paritaire ne peut être annulée par la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Cependant, le Conseil d'État a le pouvoir d'annuler l'arrêté royal par lequel la CCT est rendue obligatoire.

La nature de la CCT exerce une influence sur son interprétation. Étant donné qu'une CCT est considérée comme un contrat, les règles d'interprétation du Code civil lui sont applicables. En principe, les parties en font une interprétation authentique. Ceux-ci peuvent également contribuer à celle-ci en incluant un préambule et des commentaires ou en concluant une CCT interprétative. Dans ledit préambule ou dans les commentaires, les parties peuvent clarifier le contexte, l'intention ou l'interprétation de la CCT.

1.6 Types de dispositions

1.6.1 Dispositions normatives

Les dispositions normatives d'une CCT visent à déterminer les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs. La particularité de ces dispositions normatives est qu'elles créent des droits et des obligations pour des tiers qui n'étaient pas impliqués dans la conclusion de la CCT. Selon qu'elles déterminent des relations individuelles ou collectives, on distingue les dispositions normatives individuelles et collectives.

A. Dispositions normatives individuelles

Des dispositions normatives individuelles concernent la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur et réglementent les conditions de travail et de rémunération. Il s'agit, par exemple, des dispositions qui déterminent le temps de travail, le lieu et l'organisation du travail ou la classification des fonctions, les salaires minimaux et les primes, la formation ou l'indexation des salaires.

En vertu de la loi sur les conventions collectives de travail, les dispositions normatives individuelles d'une CCT prévalent sur les dispositions du contrat de travail individuel qui est donc modifié en conséquence. Cette conversion légale automatique entre la CCT et le contrat individuel de travail implique que :

- le contrat individuel de travail est implicitement modifié par les dispositions normatives individuelles de la CCT (mécanisme d'incorporation) ;
- le contrat individuel de travail implicitement modifié par une CCT reste inchangé même si la CCT cesse de produire ses effets, sauf disposition contraire ;
- les dispositions du contrat individuel de travail qui sont contraires à celles de la CCT sont nulles et non avenues. Cela implique que les dispositions normatives individuelles de la source supérieure du droit doivent être appliquées, dans ce cas, celles de la CCT.

B. Dispositions normatives collectives

Les dispositions normatives collectives règlent les relations collectives de travail au sein de l'entreprise. Il s'agit des dispositions qui concernent l'employeur ou les employeurs et l'ensemble des travailleurs, telles que les normes de sécurité, les périodes de vacances ou la création de fonds de sécurité d'existence. Le statut de la délégation syndicale, ainsi que certaines dispositions relatives au fonctionnement et aux compétences des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail sont également couverts par les dispositions normatives collectives. Étant donné que ces dispositions ne régissent pas les relations individuelles, elles ne sont pas automatiquement intégrées dans le contrat individuel de travail.

1.6.2 Dispositions obligatoires

Les dispositions obligatoires de la CCT créent des droits et des obligations entre les parties contractantes et contiennent donc les engagements que les organisations prennent lors de la conclusion de la CCT concernant sa mise en œuvre. Elles peuvent être divisées en dispositions obligatoires explicites et implicites.

A. Dispositions obligatoires explicites

Les dispositions obligatoires explicites sont des dispositions dans lesquelles les parties contractantes fixent des droits et obligations réciproques. Ces dispositions peuvent être liées aux modalités de l'accord, à sa durée de validité, à sa prolongation ou à sa dénonciation, aux procédures de résolution des conflits, etc.

B. Dispositions obligatoires implicites

Un certain nombre de dispositions obligatoires sont considérées implicites dans toute CCT. C'est le cas de l'obligation de maintenir la paix sociale et des obligations d'information et d'influence qui découlent de l'essence même de la CCT.

L'obligation de paix sociale signifie que les parties ne prennent pas d'actions qui vont à l'encontre du contenu de la CCT pendant sa durée d'application. En principe, l'obligation de paix est relative en ce sens qu'elle ne s'applique qu'aux revendications qui visent à modifier le contenu de la CCT. Par exemple, elle n'empêche pas que des actions

soient prises sur des sujets qui ne sont pas réglés dans la CCT ou pour obliger une partie à se conformer à la CCT. Les parties peuvent s'engager explicitement à une obligation de paix plus large.

L'obligation d'information et d'influence est une double obligation pour les parties contractantes. D'abord, elles doivent s'assurer que leurs membres soient informés de l'existence, du contenu et de la portée de la CCT. Elles doivent également encourager leurs membres à l'accepter et à la respecter. Il ne s'agit pas d'obligations de résultat, mais d'obligations de moyens.

1.7 Position de la CCT dans la hiérarchie des normes

Bien que les partenaires sociaux aient l'autonomie de conclure des CCT, celles-ci doivent respecter les normes supérieures. La loi sur les CCT prévoit donc explicitement que les dispositions de la CCT qui sont contraires aux dispositions impératives des lois, décrets et traités et règlements internationaux qui sont contraignants en Belgique sont nulles et non avenues. En outre, il est stipulé que les dispositions d'une CCT de niveau inférieur ne peuvent pas être contraires aux dispositions d'une CCT de niveau supérieur.

La loi sur les CCT comprend également une hiérarchie de normes qui indique clairement la place qu'occupe la CCT. Celle-ci se présente comme suit :

la loi dans ses dispositions impératives :

(Il s'agit non seulement des lois nationales, mais aussi des normes juridiques internationales qui lient la Belgique (traités et directives , etc.), des AR, des AM, des décrets et ordonnances des conseils régionaux et communautaires et des décisions des gouvernements des communautés et des régions)

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;

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, à savoir les CCT d'entreprise

la convention individuelle écrite (en général le contrat de travail);

la CCT conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;

le règlement de travail

la loi dans ses dispositions supplétives

la convention individuelle verbale

l'usage

Cette hiérarchie n’est pas absolue et n’exclut pas qu’une norme d’un niveau inférieur puisse encore déroger à une norme d’un niveau supérieur si cette norme inférieure est plus favorable à la personne protégée par la norme, en général le travailleur. En effet, la hiérarchie doit être interprétée dans ce sens : une norme inférieure peut déroger à une norme supérieure si la norme inférieure n’entre pas en conflit avec la norme supérieure. Afin de déterminer s’il existe une disparité, il faut toujours examiner si la norme supérieure contient une disposition minimale, une disposition maximale ou une règle fixe.

Si la norme supérieure impose une exigence minimale ou maximale, la norme inférieure qui ne respecte pas le minimum ou le maximum sera incompatible avec celle-ci. Il n’y a donc pas de contradiction lorsqu’une norme inférieure accorde plus que le minimum (par exemple, un salaire minimum) ou impose moins que le maximum (par exemple, une durée maximale du travail).

Cependant, si la norme supérieure impose une règle fixe, alors une norme inférieure qui ne respecte pas cette norme supérieure sera en contradiction avec celle-ci. Ce sera le cas même si la norme inférieure prévoit un avantage plus important ou une meilleure protection pour la personne protégée par la norme, en général le travailleur.

2. Signature d’une convention collective de travail

Au niveau sectoriel, seules les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs sont compétentes pour conclure des CCT.

Il existe un certain nombre de critères de représentativité des organisations. Les organisations de travailleurs et d’employeurs suivantes sont considérées comme représentatives :

- les organisations interprofessionnelles constituées au plan national et représentées au CCE et au CNT ;
- les organisations professionnelles affiliées ou faisant partie d’une organisation interprofessionnelle ;
- les organisations professionnelles d’employeurs qui sont reconnues comme représentatives dans une branche d’activité déterminée par le Roi, sur avis du CNT ;
- les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément aux lois relatives à l’organisation des classes moyennes (coordonnées le 28 mai 1979).

Au niveau sectoriel, il s’agit traditionnellement des organisations professionnelles qui regroupent une branche d’activité correspondant au champ de compétence d’une (sous-)commission paritaire. La décentralisation, qui étend la représentativité de l’organisation interprofessionnelle aux organisations qui y sont affiliées ou qui en font partie répond donc à la réalité socio-économique.

Du côté des travailleurs, il s’agit toujours des syndicats affiliés ou faisant partie d’une organisation interprofessionnelle. Seules les centrales syndicales ou professionnelles affiliées ou faisant partie d’une organisation représentative des travailleurs représentée au CNT sont représentatives au niveau sectoriel.

Il convient de préciser que ce sont toujours les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont représentées dans les (sous-)commissions paritaires. Même si un représentant des travailleurs, désigné comme membre d'une (sous-)commission paritaire, est membre effectif d'une centrale syndicale ou professionnelle, il agit au nom de son organisation interprofessionnelle.

Du côté des employeurs, les fédérations sectorielles affiliées ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle siégeant au CNT sont considérées comme représentatives au niveau sectoriel. Néanmoins, du côté des employeurs, les organisations d'employeurs qui ne sont pas membres d'une organisation interprofessionnelle peuvent également être représentées au sein de la (sous-)commission paritaire et ce si elles sont reconnues par le Roi, sur avis du CNT, comme représentatives d'un secteur particulier.

Toutefois, pour être représentées dans une (sous-)commission paritaire, le critère général de représentativité n'est pas suffisant. Les organisations doivent encore être désignées comme les organisations les plus représentatives par le Ministre de l'Emploi, qui détermine le nombre de mandats accordés à chaque organisation. Le ministre nomme les membres parmi les candidats présentés par les organisations pour exercer les mandats.

La liste des organisations représentatives et de leurs mandats peut être consultée sur le site web du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be), sous le thème Commissions paritaires et conventions collectives de travail (CCT): Composition des commissions paritaires (organisations représentatives et nombre de mandats).

Important: une CCT sectorielle est toujours conclue lors d'une réunion de la (sous-)commission paritaire et doit être conclue par toutes les organisations représentatives représentées dans la (sous-) commission paritaire concernée. À quelques exceptions près, une (sous-)commission paritaire ne peut prendre une décision valable que si le président acte l'accord de tous les membres (présents), en tenant compte bien sûr des règles relatives au quorum requis. Le consensus entre les organisations est donc une condition nécessaire pour la conclusion d'une CCT sectorielle.

2.1 Signature de la CCT

L'accord entre les organisations signataires est acté dans le procès-verbal de la réunion, mais est également confirmé, conformément à la loi sur les CCT, par la signature simultanée de la CCT par les parties qui la concluent. Cela se fait sur la CCT elle-même (art. 16, 8°), généralement à l'aide d'une feuille de signatures spécialement conçue à cet effet. Il doit toujours s'agir d'originaux, de signatures manuscrites, et le signataire doit indiquer son nom et l'organisation pour laquelle il signe en plus de sa signature. Si ce n'est pas le cas, il ne sera pas possible pour le greffe d'attester le respect des conditions de validité (voir ci-dessous).

Pour être valablement signée, les conditions suivantes doivent être remplies :

- pour chaque organisation membre de la (sous-)commission paritaire, (au moins) une signature est apposée (art. 14, 2°) ;
- le signataire est présumé être mandaté par l'organisation qui l'a désigné, cette présomption étant irréfragable (art. 12, premier alinéa) ;
- le signataire est membre de la (sous-)commission paritaire ;
- le signataire est présent à la réunion au cours de laquelle la convention a été conclue.

Les signatures font partie de l'accord, mais ne sont généralement pas incluses dans les extraits des textes des CCT, qui sont publiés sur le site internet du SPF Emploi.

2.2 Signature numérique

La loi offre la possibilité de signer une CCT par voie numérique en assimilant la signature numérique à une signature classique sur papier (art. 2, § 1er, 6ième alinéa). Dans ce cas, la signature doit répondre aux exigences techniques et formelles incluses dans le Règlement européen 910/2014. En pratique, cela signifie en fait que la signature électronique apposée à l'aide de la carte d'identité électronique est la méthode la plus courante.

Lors de son dépôt, le greffe vérifie que la signature répond aux exigences techniques du règlement. Il existe un outil web validé par le

SPF Stratégie et Appui à cet effet : https://sign.fts.bosa.belgium.be/sign?language=fr#, disponible sur le site web du SPF Stratégie et Appui (www.bosa.belgium.be).

En principe, la signature électronique peut être utilisée aussi bien pour les CCT conclues lors d'une réunion physique d'une (sous-)commission paritaire que pour les CCT conclues lors d'une réunion organisée par voie numérique. Cependant, son utilisation est plus courante dans le cas d'une réunion en ligne.

Important: les mêmes conditions de validité juridique décrites au point 2.1 s'appliquent également à la signature numérique. Il est recommandé de stipuler dans une CCT signée par voie numérique qu'elle entre en vigueur à la date de conclusion et non à la date de signature.

2.3 L'article 14

La loi sur les CCT prévoit également la possibilité de remplacer les signatures des parties par les signatures du président et du secrétaire de la (sous-)commission paritaire (art. 14, 1°). Cela constitue une dérogation au principe important selon lequel une CCT est un accord signé par les parties.

Cette possibilité a été prévue pour pouvoir conclure des CCT dans les cas où des réunions peuvent être valablement tenues, mais que les signatures ne peuvent pas être apposées simultanément. Avant l'adaptation de l'art. 2, § 1er, 6° (l'assimilation de la signature électronique), c'était le cas, par exemple, dans le cas des réunions organisées par voie numérique.

La procédure prévoit les conditions suivantes pour invoquer cet article :

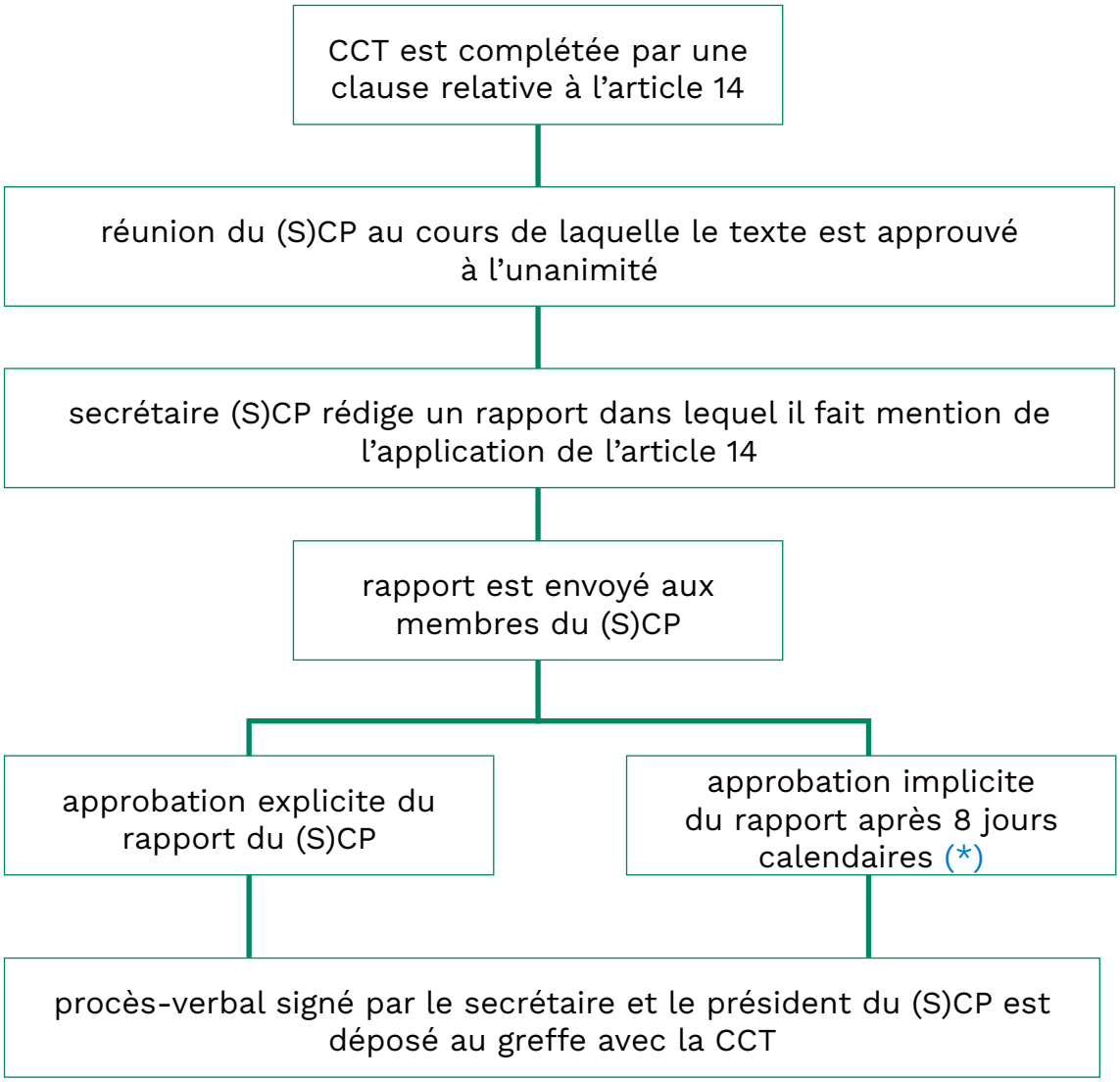
- l'accord de la (S)CP sur la base des règles de prise de décision applicables ;
- la mention du recours à l'article 14, 1° de la loi dans le corpus de la CCT concernée ;
- un procès-verbal approuvé de la réunion au cours de laquelle la CCT a été conclue (dans le respect des règles en la matière reprises dans le règlement d'ordre intérieur de la (S)CP concernée) ;
- une version du procès-verbal signée par le président et le secrétaire.

Le texte de la CCT dans laquelle il est fait usage de l'article 14, 1°, doit toujours comporter l'article suivant :

« Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire. »

Un extrait du procès-verbal est ajouté lors du dépôt de la CCT et remplace ainsi la feuille de signatures.

Schéma article 14



(*) sauf disposition contraire dans le règlement d'ordre intérieur du (S)CP

3. Texte d'une convention collective de travail

En termes de contenu, les thèmes d'une CCT peuvent être très larges. L'objet d'une CCT est le contenu des engagements qui découlent de celle-ci. L'objet doit être licite, c'est-à-dire qu'il n'est pas contraire à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou aux dispositions impératives. En principe, les parties jouissent d'une liberté absolue de contracter, en vertu de l'autonomie de volonté des parties contractantes. Tant qu'elles respectent la hiérarchie des sources du droit, elles peuvent contracter sur tout ce qui entre dans « l'univers » des relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs (par ex : octroi de titres-repas, nouveaux régimes de travail, crédit-temps, etc.).

3.1 Exigences linguistiques

La convention est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée uniquement dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande.

Conseil: les questions relatives à la traduction d'une CCT peuvent toujours être soumises au président de la (sous-)commission paritaire.

3.2 Conditions formelles

Toute CCT doit être conclue par écrit, sous peine de nullité. Les éléments suivants doivent obligatoirement figurer dans le texte de la CCT :

3.2.1 Dénomination de la (sous-) commission paritaire

Indiquez le nom correct de la (sous-)commission paritaire dans l'en-tête. Veillez à ce que la dénomination correcte de la (sous-)commission paritaire soit toujours mentionnée dans le texte de la CCT.

Conseil: il est recommandé de toujours vérifier les appellations officielles sur le site web du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be), sous le thème Commissions paritaires et conventions collectives de travail (CCT) : Recherche CCT.

3.2.2 Date de conclusion

La date à laquelle la CCT a été conclue doit toujours être indiquée, de préférence dans l'en-tête ou le titre.

3.2.3 Champ d'application

Un champ d'application doit obligatoirement être indiqué si la CCT ne s'applique pas à toutes les personnes qui relèvent de la (sous-) commission paritaire. En principe, la (sous-) commission paritaire est libre de déterminer un champ d'application tant qu'il ne dépasse pas son domaine de compétence. Si aucun champ d'application n'est mentionné dans la CCT, celle-ci s'applique de facto à toutes les personnes qui relèvent de la (sous-)commission paritaire. Cependant, il est recommandé, par souci de clarté, de toujours inclure un champ d'application. Pour les (sous-)commissions paritaires dites « mixtes », la catégorie spécifique de travailleurs (par exemple : ouvriers ou employés) à laquelle s'applique la CCT doit être indiquée (sauf si la CCT s'applique à tous les travailleurs).

Attention : l'article qui définit le champ d'application de la CCT doit rester applicable pendant toute la durée de validité de la CCT. Vérifiez-le attentivement lorsque la CCT contient des articles dont la durée de validité varie.

Conseil : si la neutralité de genre a été intégrée au champ d'application par des mentions du type « quel que soit leur genre » ou « X », vérifiez bien qu'elle soit respectée tout au long du texte.

3.2.4 Structure de la CCT (chapitres, articles, ...)

La rédaction des CCT comportant une structure composée d'articles est recommandée. Dans le cas de CCT couvrant plusieurs sujets, il est recommandé de regrouper ces sujets sous des « chapitres », eux-mêmes regroupés sous des « sections » et « sous-sections ».

Une structure claire avec une division en chapitres et articles, etc. améliore la lisibilité du texte et facilite également la modification partielle du texte dans le futur.

Assurez-vous toujours que les chapitres et les articles se suivent correctement. Par exemple, un § 1er doit également toujours être suivi d'un § 2, ...

3.2.5 Durée de la CCT

A. Durée déterminée

La CCT à durée déterminée est une convention avec une durée de validité limitée. Elle indique donc clairement quand elle entre en vigueur (jour, mois, année) et quand elle cesse de produire ses effets (jour, mois, année). À l'expiration de cette durée, elle prend automatiquement fin, sans qu'aucune des parties n'ait à exprimer sa volonté. En principe, une CCT à durée déterminée ne peut être dénoncée, sauf disposition contraire dans le texte de la CCT.

Une CCT conclue à durée déterminée peut également contenir une clause de prolongation. Cette CCT est soumise à un délai, mais après l'expiration de ce délai, elle reste « tacitement » valable (c'est-à-dire

sans que les parties n'expriment leur volonté) pour une période définie (par exemple 6 mois ou 1 an) ou des périodes équivalentes (par exemple un renouvellement annuel).

Il convient de souligner que s'agissant de ce type de CCT, les modalités et la période de dénonciation doivent être clairement définies dans la CCT.

Chaque partie peut dénoncer une CCT à durée déterminée avec une clause de prolongation. La procédure et les délais de dénonciation doivent être indiqués dans la CCT. La dénonciation doit être faite par écrit, à peine de nullité, et doit être signée et datée. De la même manière que la CCT est déposée au greffe au moment de sa conclusion, la dénonciation d'une CCT à durée déterminée avec une clause de prolongation doit également être déposée au greffe par le président de la (sous-)commission paritaire. L'enregistrement ou le refus de la dénonciation sera notifié par le greffe à la (sous-)commission paritaire. En cas de refus d'enregistrer la dénonciation de la CCT, les motifs du refus seront communiqués.

B. Durée indéterminée – clause de dénonciation

En principe, toute partie peut dénoncer une CCT à durée indéterminée ou à durée déterminée avec clause de prolongation. Toutefois, les parties peuvent convenir des conditions et des modalités selon lesquelles ce droit de dénonciation peut être exercé, telles qu'une tentative préalable de conciliation, l'obtention d'un certain quorum ou d'un consensus, etc.

Dans certains cas, la réglementation prévoit elle-même les modalités de dénonciation. C'est le cas, par exemple, d'une dénonciation dans le cadre de la loi relative aux pensions complémentaires (« LPC »), qui doit être précédée d'une décision d'abrogation prise au sein de la (sous-)commission paritaire. Cette décision n'est valable que si elle est prise à 80 % des voix tant du côté des travailleurs que des employeurs.

La procédure et les délais de préavis doivent être indiqués dans la CCT. La dénonciation prendra effet à l'expiration du délai fixé par les parties. Une dénonciation partielle de la CCT n'est possible que si la convention le prévoit expressément. La dénonciation doit être faite par écrit, à peine de nullité, et doit être signée et datée. De la même manière que la CCT est déposée au greffe au moment de sa conclusion, la

dénonciation d'une CCT conclue pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec une clause de prolongation doit également être déposée au greffe par le président de la (sous-)commission paritaire.

L'enregistrement ou le refus de la dénonciation sera notifié par le greffe à la (sous-)commission paritaire. En cas de refus d'enregistrer la dénonciation de la CCT, les motifs du refus seront communiqués.

Attention ! Utilisez toujours les termes juridiques corrects dans la clause de dénonciation. Utilisez toujours les mots « opzeggen » – « dénoncer ».

3.3 Modifier, remplacer, abroger, prolonger une convention collective de travail antérieure

3.3.1 Mentions obligatoires

Lorsque la dénonciation émane d'une (ou plusieurs) partie(s) à la CCT, la modification, le remplacement, l'abrogation et la prolongation de la CCT requièrent l'accord de toutes les organisations représentées au sein de la (sous-)commission paritaire.

Les principes suivants s'appliquent à cet égard. Tant une CCT à durée indéterminée qu'une CCT à durée déterminée peuvent être modifiées, abrogées ou remplacées avant l'échéance de sa durée de validité.
Il n'est pas nécessaire que la CCT à durée indéterminée convention collective soit d'abord dénoncée. Une CCT à durée déterminée peut être prolongée.

Une CCT qui modifie, prolonge, remplace ou abroge une CCT existante doit également respecter toutes les conditions légales de validité, y compris la mention des dates de conclusion et des numéros d'enregistrement des CCT à modifier, remplacer, abroger ou prolonger.

Lorsque le texte de la CCT fait référence à des CCT antérieures, il faut vérifier que ces CCT ont bien été déposées et enregistrées. Les numéros d'enregistrement des CCT visées doivent être également indiqués dans le texte.

Lorsqu'il s'agit d'une CCT antérieure, il faut veiller à ce que la CCT soit toujours conclue au sein de la même (sous-)commission paritaire. Ainsi, une commission paritaire ne peut pas apporter de modifications à une CCT conclue dans une sous-commission paritaire, et vice versa.

Lors de la modification d'une CCT, il faut tenir compte du champ d'application de la CCT à laquelle des modifications sont apportées. En cas d'abrogation ou de dénonciation d'une CCT, le champ d'application des deux CCT doit être identique. Pour d'autres modifications, il est également important d'assurer l'uniformité entre le champ d'application des CCT modificatives et modifiées.

Conseil : si une modification mineure doit être apportée à une CCT, comme par exemple un changement d'adresse du fonds de sécurité d'existence, vérifiez s'il est judicieux de remplacer la CCT. Il vaut peut-être mieux opter pour une CCT modificative.

3.3.2 Cas d'application : la CCT coordonnée

Lorsque la CCT initiale a déjà été modifiée à plusieurs reprises, il peut être utile de conclure une CCT coordonnée. Une CCT coordonnée est une CCT de remplacement qui consolide et coordonne le texte existant et fréquemment amendé. Lors de la rédaction d'une CCT coordonnée, il faut veiller à ce que les CCT remplacées soient clairement listées et abrogées dans cette CCT coordonnée.

4. Points d'attention

- Il est recommandé de rédiger les CCT sectorielles bilingues sous forme de tableaux avec 2 colonnes adjacentes. Les articles, mais aussi les paragraphes ou alinéas sont ainsi placés côte à côte sur la même ligne et à la même hauteur.
- **Annexes**
  Les annexes (et autres modèles éventuels) font partie intégrante de la CCT et doivent donc également être déposées dans les deux langues (sauf si la CCT ne devait être déposée que dans une langue).

  Attention : vérifiez au préalable s'il est judicieux d'ajouter des annexes. Pour les annexes qui ne sont pas obligatoires ou qui peuvent être consultées ailleurs, il suffit peut-être de renvoyer à un lien. Si des pièces jointes sont nécessaires, n'oubliez pas de déposer les pièces jointes dont question dans le corpus de la CCT.

  Il est extrêmement important que les signataires eux-mêmes lisent attentivement ces annexes et qu'ils accordent une attention particulière à l'uniformité des différentes versions linguistiques. En cas de doute, n'hésitez pas à demander l'avis du président de la (sous-)commission paritaire.
- Si la CCT sectorielle contient un modèle de CCT ou d'acte d'adhésion obligatoire pour les entreprises, veillez à ce que ce modèle soit conforme aux exigences de la loi sur les CCT et/ou de la législation applicable et vérifiez régulièrement s'il ne doit pas être mis à jour.
- Lors de la rédaction de la CCT et des annexes, veillez également à ce que le texte reste lisible, lorsqu'il sera publié ultérieurement en version numérique sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Utilisez une version correcte comme texte de base.
  Souvent, il existe déjà une version antérieure d'une CCT, à laquelle seules des adaptations mineures doivent être apportées. Il est fortement recommandé de se baser sur le texte de la CCT antérieure tel qu' il a été publié au Moniteur belge et de procéder à des modifications dans cette version. L'utilisation du texte de la CCT du Moniteur belge réduit considérablement le risque de refus d'enregistrement et d'errata.

Conseil important : la version de la CCT telle que publiée au Moniteur belge (au format Word) peut également être demandée au président de la (sous-)commission paritaire.

5. Dépôt et enregistrement

Un exemplaire de la CCT sectorielle avec signature originale ou numérique ou mentionnant l'application de l'article 14 doit être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail. Le dépôt est effectué par le président de la (sous-)commission paritaire au sein de laquelle la CCT a été conclue.

Après vérification du respect des conditions légales, la CCT est enregistrée et reçoit également son numéro d'enregistrement. Si l'enregistrement d'une CCT est refusé en raison du non-respect d'une condition de forme, les raisons de cette décision sont communiquées aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui ont signé la convention par l'intermédiaire du président de la (sous-) commission paritaire.

Il s'agit généralement d'un refus temporaire. Lorsque la CCT est adaptée pour répondre aux remarques, elle sera enregistrée.

Important: l'enregistrement de la CCT est une condition de forme essentielle, qui confère à l'accord le statut de CCT au sens de la loi du 5 décembre 1968. Si l'accord entre les parties n'est pas déposé ou n'est pas enregistré, cet accord n'acquiert pas le statut de CCT et ne génère donc pas les effets juridiques prévus par la loi.

L'enregistrement permet de constituer une CCT au sens au sens de la loi sur les CCT avec les conséquences juridiques suivantes :

- la CCT acquiert un statut juridique ;
- la CCT s'inscrit dans la hiérarchie des normes ;
- des dispositions sur les effets juridiques s'appliquent.

La justification de l'enregistrement est double :

- garantir la sécurité juridique par le dépôt et la conservation d'un original qui fait preuve de sa validité en cas de litige ;
- rendre public l'accord, qui devient source de droit et qui est étendu aux tiers. Il est important que les tiers qui, contrairement aux parties, ne disposent pas d'un exemplaire de l'accord, puissent avoir connaissance des dispositions normatives qui leur sont opposables. Sans dépôt, cette publicité ne peut être assurée.

Chaque CCT interprofessionnelle et sectorielle fait l'objet d'un avis de dépôt publié au Moniteur belge.

Les CCT conclues au sein d'une (sous-)commission paritaire peuvent également être consultées dès leur enregistrement sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (www.emploi.belgique.be) sous le thème Commissions paritaires et conventions collectives de travail (CCT) : Recherche CCT.

Toutes les CCT déposées depuis le 1er janvier 1999 peuvent être consultées et imprimées gratuitement.

Le dépôt et l'enregistrement font partie du même processus administratif. Le tableau ci-dessous explique la différence entre les deux procédures.

Dépôt	**Enregistrement**
est l'acte matériel par lequel l'original de la CCT est déposé au greffe	est l'acte juridique suivant par lequel l'autorité compétente effectue le contrôle externe de légalité et vérifie si la CCT est conforme aux conditions de forme de la loi sur les CCT.
effectué par la personne qui transmet le texte de la CCT	effectué par la personne qui reçoit le texte de la CCT
est réalisé AVANT l'enregistrement	est réalisé APRES le dépôt

Le dépôt et l'enregistrement d'une CCT sont des conditions de forme essentielles. Toutefois, une CCT non enregistrée n'est pas nulle et sans effet.

La CCT continue d'exister juridiquement à l'égard de ceux qui l'ont signée et est donc contraignante en tant qu'accord entre les parties. Elle n'a pas les mêmes effets juridiques à l'égard des tiers qu'une CCT enregistrée.

Une CCT qui a été conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire et qui a été déposée acquiert un caractère contraignant limité à l'égard des employeurs qui ne sont pas affiliés à une organisation d'employeurs qui a conclu la CCT. Après le dépôt, tous les employeurs qui relèvent de la (sous-)commission paritaire et qui entrent dans le champ d'application de la CCT, doivent se conformer aux dispositions normatives individuelles. Afin de donner aux employeurs le temps d'obtenir des informations sur le contenu de la CCT, l'obligation ne prend effet que 15 jours après la publication de l'avis de dépôt au Moniteur belge.

Lorsqu'un employeur est lié par une CCT, tous les droits et devoirs qui en découlent sont applicables à tous ses travailleurs auxquels la CCT est applicable, qu'ils soient ou non affiliés à une organisation des travailleurs signataire.

Tant que la CCT n'a pas été rendue obligatoire par un arrêté royal, l'employeur qui n'est pas affilié à une organisation d'employeurs qui a signé la CCT, peut déroger aux dispositions normatives individuelles de la CCT par écrit dans le contrat de travail individuel.

6. Force obligatoire d’une convention collective de travail et erratum

6.1 Concept

La décision de rendre obligatoire est un acte juridique unilatéral du pouvoir exécutif (via un arrêté royal), pris à la demande de la (sous-) commission paritaire ou d’une organisation représentative en son sein, dont il résulte une réglementation d’application générale qui lie tous les employeurs et travailleurs relevant de la compétence de la (sous-) commission paritaire concernée et entrant dans le champ d’application de la CCT.

6.2 Conditions pour la force obligatoire

Seules les CCT interprofessionnelles et sectorielles peuvent être rendues obligatoires. Une CCT conclue en dehors d’un organe paritaire, tout comme une CCT d’entreprise, peut être déposée et enregistrée, mais ne peut pas être rendue obligatoire.

Une deuxième condition pour la force obligatoire est que la CCT doit être légalement déposée et enregistrée. Tant que la CCT n’a pas été enregistrée, la force obligatoire est exclue.

Une troisième condition concerne la demande de force obligatoire par la (sous-)commission paritaire ou une organisation qui y est représentée. Le Roi n’a pas de droit d’initiative et il ne peut rendre obligatoire une CCT que si une demande lui est formulée à cet effet. La demande est adressée au Ministre de l’Emploi.

6.3 Contrôle de légalité interne

Après qu'une demande de force obligatoire a été formulée, l'administration compétente procédera à un « *contrôle de fond de la conformité des conventions collectives de travail avec des normes juridiques supérieures* » comme suit :

- La CCT est-elle contraire aux dispositions impératives des lois, arrêtés et traités internationaux obligatoires en Belgique (article 9 de la loi sur les conventions collectives de travail) ?
- La CCT est-elle contraire à une CCT de rang supérieur (article 10 de la loi sur les CCT) ?

Ce contrôle de légalité interne n'est effectué que pour les CCT pour lesquelles une demande de force obligatoire a été formulée.

Seules les dispositions normatives individuelles et collectives d'une CCT interprofessionnelle ou sectorielle sont soumises au contrôle de légalité interne.

Si le Ministre estime qu'il ne peut proposer cette force obligatoire au Roi, il en informe la (sous-)commission paritaire concernée. C'est le Ministre et, par extension, son administration, qui décide de ne pas proposer la force obligatoire de la CCT au Roi. En pratique, c'est l'administration de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi qui effectue le contrôle de légalité interne.

En cas de constatation de dispositions illégales, le Directeur-général refusera dans un premier temps la force obligatoire. Le refus provisoire, qui sera transmis au président de la (sous-)commission paritaire, expliquera les raisons de l'illégalité de ces dispositions. S'il n'est pas possible, en concertation avec le président de la (sous-)commission paritaire, de trouver une solution pour les illégalités constatées, le ministre de l'Emploi peut refuser définitivement la force obligatoire.

La décision de refus du Ministre est une décision administrative susceptible d'un recours en annulation devant le Conseil d'État.

Si l'une des dispositions d'une CCT s'avère illégale, la CCT dans son ensemble ne peut être rendue obligatoire. La disposition illégale reste donc contraire à l'article 9 de la loi sur les conventions collectives de travail.

6.4 Procédure « Erratum » - erreurs matérielles

Afin de corriger un certain nombre d'erreurs dans les textes déposés, l'administration dispose d'une procédure qui permet d'apporter des corrections simples au texte. Ces corrections seront ensuite publiées sur le site internet du SPF Emploi.

Une « erreur matérielle » est une erreur de correspondance entre la version française et la version néerlandaise de la convention collective de travail ou une lacune décrite ci-dessous résultant d'une négligence, par laquelle une divergence s'est produite involontairement entre la volonté des signataires de la convention collective de travail et le texte de celle-ci lui-même. .

Le terme « erreur matérielle » fait référence à une lacune ou une erreur évidente survenue au cours des opérations matérielles de rédaction. Ces erreurs doivent être incontestables, c'est-à-dire indépendantes de toute appréciation (juridique), non substantielles et faciles à corriger, sans qu'il y ait lieu de discuter. Une maxime importante à cet égard est que l'erreur matérielle doit ressortir clairement à la lecture d'autres parties du texte.

Il s'agit des types d'erreurs suivantes :

Une erreur de concordance – au sens strict du terme – qui fait que les versions française et néerlandaise du texte ne sont pas les mêmes :

- les mots ont un sens différent dans chaque langue (par exemple, « durée déterminée » vs durée indéterminée) ;
- les chiffres apparaissent différemment dans les deux versions (par exemple « 0,5 % » vs « 0,05 % », « à partir du 01.01.2014 » vs « à partir du 01.01.2015 », ...) ;
- il manque une (partie de) phrase, un paragraphe ou un article dans une langue.

De plus, d'autres erreurs peuvent également survenir qui peuvent également être considérées comme des erreurs matérielles :

- dans une langue ou dans les deux langues, il y a une erreur d'écriture, telle qu'une virgule mal placée ou un zéro en trop ou trop peu dans un chiffre ;

- il est fait référence à une date incorrecte de législation, de publication au Moniteur belge, à un n° d'enregistrement de la CCT erroné, etc. ;
- la numérotation des chapitres/articles/paragraphes ne se suit pas correctement ;
- la dénomination de la (sous-)commission paritaire est incorrecte.

Cette procédure s'applique aux CCT sectorielles déposées et enregistrées pour lesquelles les partenaires sociaux ont demandé la force obligatoire via le formulaire de dépôt, mais qui n'ont pas encore été transmises au ministre de l'Emploi en vue de les rendre obligatoires. Les modifications sont soumises au président de la (sous-) commission paritaire pour vérification et publiées dans un erratum joint à la CCT.

6.5 Effets de la force obligatoire

La force obligatoire donne à la CCT un champ d'application généralisé : cela implique que tous les travailleurs et tous les employeurs (organisés et non organisés), qui relèvent de la compétence de la (sous-)commission paritaire et du champ d'application de la CCT, sont liés de manière impérative par les dispositions normatives individuelles et collectives. Il n'est pas possible de déroger via un accord individuel entre l'employeur et le travailleur à une CCT rendue obligatoire via un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Les dispositions obligatoires d'une CCT ne lient que les parties contractantes et ne sont pas concernées par la force obligatoire. Avant d'être rendues obligatoires, les dispositions normatives individuelles de la CCT liaient de manière supplétive tous les employeurs, liés par leur affiliation à une organisation d'employeurs et leurs travailleurs, qui relèvent de la compétence de la (sous-)commission paritaire et entrent dans le champ d'application de la CCT. Les dispositions obligatoires d'une CCT n'engagent que les parties contractantes et ne peuvent faire l'objet de la demande de force obligatoire. Avant l'extension de la force obligatoire, les dispositions normatives individuelles de la convention étaient, à titre supplétif, contraignantes pour tous les employeurs et travailleurs autres que ceux visés à l'article 19 de la loi sur les conventions collectives de travail, qui relèvent de la compétence de l'organe paritaire et dans la mesure où ils entrent dans le champ d'application de la convention collective de travail.

Quand la CCT est rendue obligatoire par arrêté royal, l'employeur sera lié avec effet rétroactif à partir de la date d'entrée en vigueur de la CCT. Toutefois, l'arrêté royal qui rend obligatoire une CCT ne peut jamais avoir d'effet rétroactif plus d'un an avant sa publication.

Le dispositif de la CCT rendue obligatoire est publié au Moniteur belge en annexe de l'arrêté royal la rendant obligatoire.

La force obligatoire d'une CCT contenant des dispositions illégales peut être abrogée par le Roi, sur proposition du ministre compétent et sous réserve de notification à la (sous-)commission paritaire concernée.

	Contrôle de légalité externe	**Contrôle de légalité interne**
Quel contrôle ?	1) L'autorité compétente doit d'abord vérifier si l'accord est bien une CCT au sens de l'article 5 de la loi sur les conventions collectives de travail. Un accord qui n'a pas pour objet d'établir des relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ne peut pas être enregistré 2) Vérification des conditions de forme imposées par • art. 13 de la loi sur les CCT: prescriptions linguistiques • art. 14 de la loi sur la les CCT: signatures • art. 16 de la loi sur les CCT : mentions obligatoires	Contrôle de fond de la conformité des CCT avec des normes juridiques supérieures : dispositions impératives de la loi, des arrêtés et des normes juridiques internationales, dispositions des CCT conclues au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire

	Contrôle de légalité externe	Contrôle de légalité interne
Sur quels objets ?	Toutes les CCT qui souhaitent obtenir le statut de CCT au sens de la loi sur les CCT : • les CCT interprofessionnelles • les CCT sectorielles ; • les CCT d'entreprise	Uniquement: • les CCT inter-professionnelles de travail • les CCT sectorielles; ET pour lesquelles une demande de force obligatoire a été intro-duite
Conséquences ?	L'enregistrement est une formalité finale substantielle sans laquelle l'existence juridique de la CCT est absente. Si le dépôt/enregistrement est refusé par l'autorité compétente, l'effet contraignant particulier de l'article 19 de la loi sur les CCT ne s'applique pas aux tiers qui n'ont pas participé à la conclusion de la CCT.	La force obligatoire donne à la CCT un champ d'application généralisé. Si la force obligatoire est refusé, seulement l'effet contraignant particulier des articles 19 et 26 de la loi sur les CCT s'applique aux tiers qui n'ont pas par-ticipé à la conclusion de la CCT, et non celle de l'article 31 de la loi CCT.

6.6 Personnes et organisations liées par la CCT

Une CCT rendue obligatoire est contraignante pour tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ de compétence de la (sous-) commission paritaire et dans la mesure où ils entrent dans le champ d'application déterminé dans cette même CCT.

Une disposition d'un contrat de travail individuel contraire à une disposition normative individuelle d'une CCT sera nulle et sans effet conformément à l'article 11 de la loi sur les CCT et sera remplacée par la disposition de la CCT.

L'article 23 de la loi sur les CCT prévoit également qu'un contrat individuel de travail qui a été tacitement modifié par une CCT reste inchangé si la convention collective de travail cesse d'avoir effet, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement dans la CCT elle-même.

Cette incorporation dans le contrat de travail individuel ne concerne que les dispositions normatives individuelles.

Article 19 de la loi sur les CCT **Caractère obligatoire impératif**	**Article 26 de la loi sur les CCT** **Caractère obligatoire supplétif**	**Articles 11 et 23 de la loi sur les CCT** **Caractère obligatoire continué**	**Article 31 de la loi sur les CCT** **Force obligatoire**
Toute CCT	CCT conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire	Toute CCT	CCT conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire

Article 19 de la loi sur les CCT **Caractère obligatoire impératif**	**Article 26 de la loi sur les CCT** **Caractère obligatoire supplétif**	**Articles 11 et 23 de la loi sur les CCT** **Caractère obligatoire continué**	**Article 31 de la loi sur les CCT** **Force obligatoire**
S'applique aussi bien aux dispositions normatives individuelles qu'aux dispositions normatives collectives	S'applique uniquement aux dispositions normatives individuelles	S'applique uniquement aux dispositions normatives individuelles	S'applique aussi bien aux dispositions normatives individuelles qu'aux dispositions normatives collectives
Caractère obligatoire impératif: Pas de dérogation possible par un contrat de travail individuel	Dérogation possible : L'employeur (qui n'est pas membre d'une l'organisation signataire) peut inclure dans un contrat de travail individuel une clause qui déroge à la CCT sectorielle déposée	Effet postérieur : Les dispositions normatives individuelles de la CCT sont incorporées dans le contrat de travail individuel	Caractère obligatoire impératif : Aucune dérogation possible des dispositions normatives individuelles et collectives de la CCT rendue obligatoire.

7. Contrôle et sanctions

Les infractions aux dispositions de la loi sur les CCT et de ses arrêtées d'exécution doivent être détectées et constatées conformément au Code pénal social. Les fonctionnaires compétents ont été désignés par l'arrêté royal du 21 octobre 1969.

L'employeur qui enfreint une CCT rendue obligatoire est passible d'une sanction de niveau 1, pour autant que l'infraction commise ne soit pas déjà sanctionnée par une autre disposition du Code pénal social.

En pratique, l'employeur sera redevable d'une amende administrative de 80 à 800 euros. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. En cas de récidive, l'amende administrative peut être portée au double du montant maximal.

Le travailleur qui estime que son employeur ne respecte pas une CCT applicable peut également introduire une action devant le tribunal du travail. Si le tribunal du travail considère que la demande est fondée, l'employeur peut être condamné à se conformer à la CCT et/ou à payer une indemnité au travailleur.

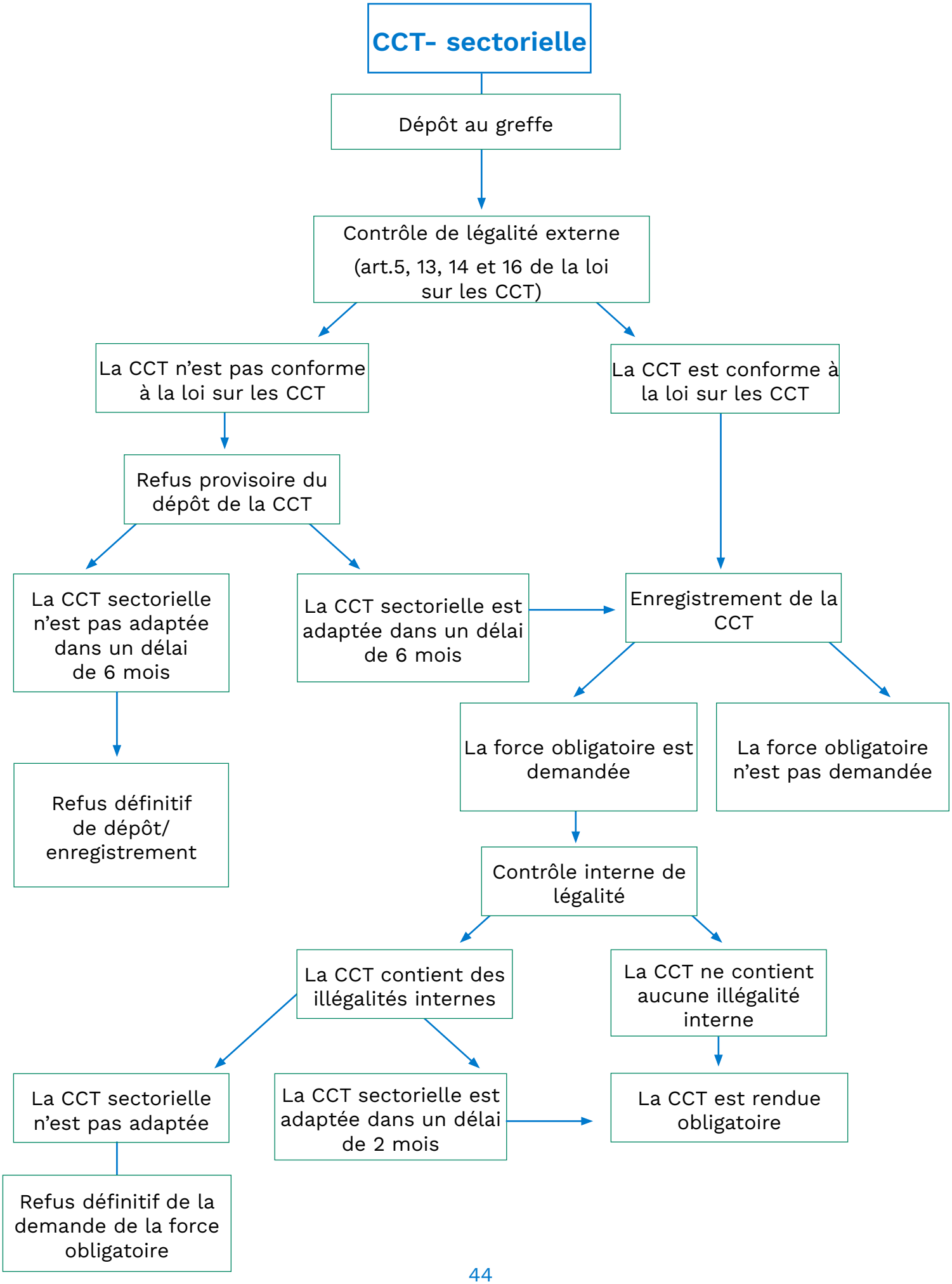
Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une CCT ne peuvent être réclamés aux organisations d'employeurs et de travailleurs que dans la mesure où la convention le prévoit expressément.

8. Modèles de CCT sectorielles

Ces modèles sont disponibles sur le site web du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be), sous le thème Conventions collectives (CCT) dans Documentation.

Annexe : La convention collective de travail - Du dépôt à la force obligatoire - Aperçu schématique

Vous trouverez cet aperçu schématique à la page suivante.


CCT- sectorielle
Dépôt au greffe
Contrôle de légalité externe
(art.5, 13, 14 et 16 de la loi sur les CCT)
La CCT n'est pas conforme à la loi sur les CCT
La CCT est conforme à la loi sur les CCT
Refus provisoire du dépôt de la CCT
La CCT sectorielle n'est pas adaptée dans un délai de 6 mois
La CCT sectorielle est adaptée dans un délai de 6 mois
Enregistrement de la CCT
Refus définitif de dépôt/ enregistrement
La force obligatoire est demandée
La force obligatoire n'est pas demandée
Contrôle interne de légalité
La CCT contient des illégalités internes
La CCT ne contient aucune illégalité interne
La CCT sectorielle n'est pas adaptée
La CCT sectorielle est adaptée dans un délai de 2 mois
La CCT est rendue obligatoire
Refus définitif de la demande de la force obligatoire