



La signature de CCT constitue un élément stabilisateur du droit social.

📁 SOCIAL

Cinquante ans de conventions collectives de travail : un édifice qui résiste

> Sébastien ROBEET (*)

La loi sur les conventions collectives de travail (CCT) a fêté ses 50 ans en 2018. L'occasion est belle de vérifier l'état de santé de cette institution de la concertation sociale. Il s'agit d'abord d'identifier la patiente, autrement dit : qu'est-ce qu'une CCT ? Et de voir ensuite comment le temps l'a marquée, d'examiner de quelles affections elle souffre et d'évoquer certains remèdes. Enjeux et évolutions.

Avant de définir l'objet de l'analyse, on peut se pencher sur le contexte plus général du droit du travail. Au départ, le constat est le suivant : les employeur.euse.s et les travailleur.euse.s ont des intérêts différents, même s'ils se rejoignent parfois. Ces intérêts sont foncièrement contradictoires. Schématiquement, un.e employeur.euse aura intérêt à faire travailler plus et de payer le salaire le plus bas possible alors que le.la travailleur.euse aura intérêt à travailler le moins possible en percevant le salaire le plus élevé possible.

Ces intérêts entrent donc en conflit. Il ne s'agit pas nécessairement d'un

conflit au sens d'une expression violente mais il s'agit assurément d'une opposition et d'un antagonisme entre les parties. Cette opposition est de nature asymétrique. L'employeur.euse, en droit du travail, est celui.celle qui contraint le.la travailleur.euse ; ce.cette dernier.ère lui est subordonné.e et doit obéir à ses injonctions. Les travailleur.euse.s, conscient.e.s de cette asymétrie, se sont associé.e.s pour faire valoir leurs intérêts, notamment dans des syndicats de travailleur.euse.s. La lutte pour faire valoir ces intérêts prend, dans un premier temps, la forme de la lutte. Le rapport de force est ainsi constitué, pour contrebalancer l'asymétrie origi-

nelle du droit du travail et rétablir l'égalité entre les parties.

Qu'est-ce qu'une CCT ?

La convention collective voit le jour, d'abord informellement sous la forme d'un contrat collectif, éventuellement transposé sous forme réglementaire par le pouvoir exécutif. Les travailleur.euse.s voient dans la CCT « le résultat final d'une action collective entreprise par des travailleurs »¹ tandis que les employeur.euse.s y voient « une protection contre certaines formes de concurrence ainsi que la paix sociale »². Il s'agit d'une solution, temporaire, au conflit qui anime

les interlocuteurs sociaux, employeur.euse.s et travailleur.euse.s.

Lorsque la CCT reçoit une définition légale dans la loi du 5 décembre 1968, une logique de grammaire de pacification des conflits sociaux est à l'œuvre. Face à l'asymétrie déjà exposée et au conflit qu'elle provoque, la CCT, par sa logique paritaire, est consacrée comme une institution de résolution permanente de ce conflit primaire. La CCT comme source de droit est ainsi choisie aux côtés de la logique paritaire dont les commissions paritaires sont l'expression la plus frappante. Il s'agit à la fois de rétablir une forme d'égalité et de pacifier l'expression des conflits.

En créant ces lieux et outils d'expression du conflit social, on permet de mettre en place des outils de résolution permanente de ces conflits. La délégation syndicale dans les entreprises ou les commissions paritaires dans les secteurs d'activité remplissent ainsi cette fonction d'être le lieu permanent de la négociation, où l'on ne cherche pas à appliquer des règles de droit mais bien à en créer, notamment par l'outil de la convention collective de travail, qui sera donc un point d'équilibre, forcément temporaire, dans la résolution du conflit entre intérêts divergents³.

Les CCT sont ainsi indissociables des lieux dans lesquels elles sont négociées, qui leur donnent leur champ d'application et leur « force ». Au niveau national, c'est le Conseil national du tra-

représentatives de travailleur.euse.s sont habilitées à les signer. Au CNT et en CP, ce sont les organisations représentatives qui siègent et négocient et c'est en toute logique que leurs représentants signent les CCT dans ces lieux. Dans l'entreprise, si les délégué.e.s négocient les CCT au sein de la DS, ce sont bien les secrétaires permanents des organisations représentatives qui sont habilités à la signer et à lui conférer son statut de source de droit, même d'ailleurs sans présence d'une délégation syndicale.

Enjeux et évolutions

Les CCT se déploient ainsi au niveau national, au niveau des secteurs d'activité et dans – potentiellement – chaque entreprise.

Niveau national interprofessionnel

Du point de vue national, les CCT sont donc négociées et signées au sein du CNT, qui regroupe les organisations représentatives de travailleur.euse.s au niveau interprofessionnel (CSC, FGTB et CGSLB) et les fédérations patronales nationales les plus représentatives (FEB, UNIZO, UCM, UNISOC, Agrofront). Ces CCT sont, fin janvier 2019, au nombre de 128 et se caractérisent justement par leur numéro. Certaines de ces CCT sont célèbres et leur numéro les identifie immédiatement pour les praticien.ne.s de la concertation sociale. La CCT 5, qui crée un cadre pour les délégations

vaillleur.euse.s âgé.e.s dans l'entreprise sont autant de CCT qui rythment la vie dans l'entreprise.

Les CCT conclues au niveau national ont logiquement épousé les modifications importantes des contrats de travail et des conditions de travail et de rémunération. On peut ainsi distinguer certaines logiques à l'œuvre : un accompagnement de la dérégulation du contrat de travail, l'apparition de formes alternatives de rémunération et l'encadrement des innovations technologiques.

Le contrat de travail, classiquement à temps plein et à durée indéterminée, a été soumis à de nombreux chocs qui ont explosé cette forme unique. Les contrats à temps partiel ont ainsi pris une importance croissante dans le paysage, de même que les contrats d'intérim. Le CNT a pris cette mesure en créant un cadre interprofessionnel qui met des limites et des conditions à ce qu'il faut bien appeler une dérégulation progressive du contrat de travail.

Dans la même logique de dérégulation, les nombreuses négociations salariales ont débouché sur des formes particulières de rémunération qui s'éloignent de la forme classique de salaire brut. Différentes CCT ont ainsi vu le jour et donné une forme conventionnelle à divers modes alternatifs de rémunération. On songe ici aux écochèques, aux plans bonus (les fameuses CCT 90)...

Les innovations technologiques ont bouleversé les relations de travail, notamment avec la généralisation des technologies de l'information et de la communication. Les CCT conclues à ce niveau ont eu pour vocation de créer un cadre le plus stable possible pour appréhender cette réalité, avec une logique prudente et heureuse de ne pas nommer les outils ou les techniques directement mais plutôt de les caractériser dans leur généralité. En effet, ces diverses technologies ou outils deviennent rapidement obsolètes. Il est par exemple très utile d'avoir caractérisé, dans la CCT 81, le « contrôle des données de communication électroniques en réseau » plutôt que le séma- phore, le fax, le mail, le GSM, Internet, le GPS, etc.

« La CCT, par sa logique paritaire, est consacrée comme une institution de résolution permanente du conflit émanant de l'asymétrie existant entre employeur et travailleurs. »

vail (CNT); au niveau sectoriel, c'est la commission paritaire (CP); au niveau de l'entreprise, c'est la délégation syndicale (DS). Les signataires des CCT sont, du côté des employeur.euse.s, les fédérations d'employeur.euse.s (CNT et CP) ou les employeur.euse.s seul.e.s (niveau de l'entreprise). Du côté des travailleur.euse.s, seules les organisations

syndicales, la CCT 17, qui met en place les prépensions (devenues « Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) »), la CCT 35 sur le travail à temps partiel ou encore la CCT 100 sur une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ou la CCT 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des tra-

À l'instar de l'État belge, la concertation a vu deux champs s'accroître « verticalement », le niveau supranational avec l'avènement d'une abondante législation de l'Union européenne et le niveau régional et communautaire avec un fédéralisme de dissociation toujours plus important. Le premier niveau européen transparaît dans des CCT nationales, comme la CCT 24 sur les informations et consultations à l'occasion de licenciements collectifs ou la CCT 32bis sur le transfert conventionnel d'entreprises. Ces contenus sont directement prescrits par des réglementations de l'Union européenne, dans un contexte accru de fusions et restructurations de pans entiers de l'économie qui dépasse largement les cadres nationaux. La logique de régionalisation des compétences n'a pas eu d'influence directe à ce jour sur le corps de CCT au niveau du CNT mais cette tendance lourde à la régionalisation des compétences amène inévitablement à se poser la question d'une forme de fédéralisation de la concertation interprofessionnelle.

Enfin, si on compare l'évolution du droit du travail dans son ensemble, on peut analyser le CNT et les CCT qui y sont signées comme un élément stabilisateur du droit social, au contraire des modifications législatives et réglementaires, nombreuses et parfois chaotiques, qui ont plutôt amené du morcellement et de la complexité voire parfois un caractère totalement illisible pour l'acteur de terrain. On peut ainsi prendre l'exemple du temps de travail. Si les règles issues des CCT sont plutôt simples et claires, les modifications successives de la loi du 16 mars 1971 sur le travail rendent celle-ci tout simplement impraticable...

Niveau sectoriel professionnel

Si on se place au niveau sectoriel, on peut affirmer que les enjeux et les dangers pour le modèle actuel y sont les plus aigus. Un secteur d'activité se définit comme un ensemble cohérent d'entreprises qui se font concurrence. L'idée est donc de domestiquer cette concurrence en fixant des socles communs à toutes ces entreprises, afin que la concurrence

ne se fasse pas au détriment des conditions de travail et de rémunération des travailleur.euse.s qui y sont occupé.e.s.

Champs de compétence

La question du champ de compétence des commissions paritaires est donc celle de la définition des secteurs d'activité. Tous les acteurs peuvent s'accorder sur un élément : ces champs de compétence ne sont plus pertinents pour définir l'état actuel de l'économie. Pour prendre deux exemples extrêmes, la commission

« La tendance à la régionalisation des compétences amène inévitablement à se poser la question d'une forme de fédéralisation de la concertation interprofessionnelle. »

paritaire 203 reprend les employé.e.s des carrières de petit granit et est donc compétente pour quelques dizaines de travailleur.euse.s alors que la commission paritaire 200, auxiliaire pour les employé.e.s, qui reprend 50.000 entreprises et 430.000 travailleur.euse.s et est compétente pour des secteurs aussi diversifiés que le commerce de gros, l'informatique, la presse, les employé.e.s de la construction et toute une série de services. Cependant, si les acteurs s'accordent pour une nécessaire redéfinition des périmètres d'activité, le danger est grand de voir le bébé partir avec l'eau du bain. L'ensemble des commissions paritaires a conclu un nombre faramineux de conventions collectives qui définissent les conditions de travail et de rémunération. Que faire en cas de transfert d'activité ? Si les employeur.euse.s et une série de *think tanks* patronaux sont pour une remise à plat complète, les organisations syndicales de travailleur.euse.s y voient un danger important de remise en cause de droits conquis patiemment.

L'exemple le plus évident de cette crispation est la remise en cause des statuts ouvrier et employé. Suite à une longue bataille judiciaire, la Cour constitutionnelle a fini par déclarer inconstitutionnelles les différences prévues dans la loi entre ouvrier.ère.s et employé.e.s

en ce qui concerne les délais de préavis (plus favorables aux employé.e.s qu'aux ouvrier.ère.s) et à l'existence d'un jour de carence (premier jour de maladie non payé) qui ne s'appliquait qu'aux ouvrier.ère.s. Est-ce à dire que toutes les différences entre ouvrier.ère.s et employé.e.s doivent être abolies ? Dans la loi comme... dans les conventions collectives ? Pour prendre la mesure du problème, il faut comprendre que la logique des commissions paritaires sépare ouvrier.ère.s et employé.e.s. Un

secteur d'activité est classiquement défini comme l'ensemble des ouvrier.ère.s d'un secteur (CP 1xx) ou l'ensemble des employé.e.s d'un secteur (CP 2xx). Les commissions paritaires récentes sont toutes mixtes (CP 3xx) et regroupent ouvrier.ère.s et employé.e.s mais l'immense majorité des commissions paritaires sont bien séparées entre ouvrier.ère.s et employé.e.s. Ce qui a conduit des dizaines d'années de négociations séparées et, partant, des conditions de travail et de rémunération largement différentes et difficilement comparables. Si on devait demain dire qu'il n'y a plus d'ouvrier.ère.s et d'employé.e.s, que vait-on faire par exemple dans le secteur de l'industrie chimique, dont les CP 116 (ouvriers) et 207 (employés) ont accouché de conventions collectives et de systèmes de rémunération qui ne sont même pas comparables... Pour le dire tout simplement, si la logique actuelle de répartition des compétences est un problème, c'est tout simplement l'entière du fruit de la négociation de dizaines d'années qui pourrait être remise en question par la résolution de ce problème !

La logique de régionalisation, déjà évoquée, a ici déjà pris son sens. Dans toutes les commissions paritaires du secteur non marchand, par exemple, les



Les accords conclus lors de l'AIP sont entre autres concrétisés par des CCT.

champs de compétence ont épousé les logiques de compétence des pouvoirs qui agréent et subsidient les secteurs en question. Pour prendre un exemple, les barèmes et les avantages sont ainsi différents dans les institutions d'aide aux handicapé.e.s selon la région où se situe l'institution.

Contenus

Les enjeux sont multiples et variés lorsqu'on se penche sur ce niveau de compétence qu'est le secteur. Deux thèmes spécifiques méritent cependant d'être développés dans le cadre de cette analyse : le lien avec la sécurité sociale et l'accompagnement de carrière.

Les enjeux liés à la sécurité sociale sont multiples. Premièrement, la concertation sectorielle a parfois pour fruit la négociation d'avantages non contributifs à la sécurité sociale. Que l'on songe aux titres-repas, aux écochèques, aux CCT 90, de nombreuses formes de rémunération échappent en tout ou en partie aux cotisations de sécurité sociale. Avec un double écueil : un sous-financement chronique de la sécurité sociale et la non-constitution de droits pour cette partie de la rémunération. Quand on regarde de plus près, il est cependant clair que ces dérivatifs au salaire constituent un pis-aller pour les négociateurs et, dès que c'est possible, ils essayent de convertir ces avantages en salaire brut. Mais la bataille culturelle du salaire-poche gagne du terrain dans la population, chez les travailleur.euse.s, chez les délégué.e.s...

Deuxièmement, la concertation sectorielle pallie les insuffisances de la sécurité sociale dans de nombreux cas, mais parfois au prix de la dévalorisation de pans entiers de sécurité sociale. Si on prend la question des assurances-groupe et des pensions complémentaires, il est indéniable que le plafonnement des prestations et la défiscalisation de ces mécanismes rendent ces systèmes séduisants et permettent de constituer un salaire différé sous d'autres formes. Mais, quand on voit que le montant des cotisations aux assurances-groupe atteint le montant des réductions de cotisations patronales, on peut frémir devant une privatisation larvée de la sécurité sociale, qui plus est pour un système qui encourage la financiarisation de l'économie. Enfin, on peut remarquer qu'il s'agit d'une couverture inégale selon le fameux effet Matthieu⁴.

Un deuxième thème est celui de l'accompagnement de carrière. Les mécanismes d'accompagnement de fins de carrière (RCC, crédit-temps...) ou d'accompagnement de la carrière (formation, reclassement professionnel) prennent une place de plus en plus importante dans les CCT conclues au niveau sectoriel. La logique sous-jacente est bien celle d'une rotation croissante

de l'emploi dans les entreprises. Dès lors, les CCT visent à responsabiliser les acteurs, en finançant une série de mesures par les employeur.euse.s et en rendant fictivement le.la travailleur.euse maître de son destin et de ses choix professionnels. Cette importance accordée à l'employabilité est devenue un leitmotiv des politiques de l'emploi et les secteurs sont mis à contribution. Force est de constater que les mécanismes sont parfois lancés à tort et à travers, sans suivi réel et sans effet mesurable sur le terrain des entreprises. On songe ici aux investissements dans la formation (Pacte des générations), aux mesures d'employabilité qui doivent accompagner les préavis les plus longs (Loi statut unique), qui ont fait l'objet de législations mal pensées et qui n'ont rien pu donner de concret dans les secteurs et les entreprises.

Plus généralement, il existe une tentation patronale de faire des secteurs d'activité une coquille vide, en diminuant l'impact de ce qui peut y être négocié. La réforme du paysage des commissions paritaires, citée plus haut, est un enjeu majeur en ces termes. Il faut pouvoir redessiner des secteurs d'activité correspondant réellement à la définition de départ, à savoir l'ensemble des entreprises qui se font concurrence, en gardant les droits acquis par les travailleur.euse.s dans les commissions paritaires actuelles et dans les statuts actuels, employé et ouvrier. Cela nécessitera du temps et de la méthode. Rien ne se-

rait plus dangereux que d'aboutir à une table rase et à devoir tout reconstruire.

L'autre danger consiste dans la tendance actuelle à interdire des négociations au niveau sectoriel; la norme salariale en est un exemple particulièrement frappant, puisque ce carcan empêche tout simplement des négociations libres dans les secteurs et à forcer à négocier au niveau de l'entreprise, sans solidarité avec les entreprises sans représentation syndicale ou, plus globalement, sans protection des travailleur.euse.s les plus précaires⁵.

Niveau de l'entreprise

Le niveau de l'entreprise est par définition celui sur lequel on peut tirer le moins d'enseignements. Il est différent dans chaque entreprise. On peut tout de même insister sur le fait que, dans les entreprises où les organisations syndicales ne sont pas représentées, il est très difficile de faire exister des conventions collectives. La négociation individuelle règne alors en maître, sans les garde-fous que sont les classifications de fonction, les barèmes, les systèmes d'indexation, pour ne parler que de l'aspect salarial.

Une tendance est cependant visible et due à la mondialisation des échanges. Il est fréquent de ne plus avoir d'employeur en face de soi. Soit parce que le centre de décision véritable est à l'étranger. Soit parce que l'employeur.euse délègue la concertation sociale à des avocats et des juristes. Cette tendance

ridiculisant» la négociation collective, les interlocuteurs patronaux veulent déplacer le débat sur le terrain de l'expertise, afin de déstabiliser les travailleur.euse.s. Il est en effet beaucoup plus compliqué de réagir face à un juriste jargonnant qui vous somme de trouver le texte qui vous donne droit à votre demande...

Inversion de la pyramide

Si on combine les trois niveaux (national, sectoriel et entreprise), on peut schématiquement admettre que le niveau national met un socle commun à toutes les entreprises, que ce socle peut être amélioré au niveau sectoriel et, ensuite, que le socle sectoriel peut être amélioré au niveau de l'entreprise et enfin qu'une négociation individuelle peut encore améliorer ce socle de l'entreprise. Si on songe aux salaires, la logique est respectée dans cette pyramide: un salaire minimum national, des salaires minimums meilleurs au niveau sectoriel, des barèmes améliorés au niveau de l'entreprise et une négociation individuelle qui part de ce socle.

Mais le processus à l'œuvre actuellement renverse cette perspective. Le plancher devenu plafond s'entend de ces nouvelles règles qui, au lieu de rétablir l'égalité, la mettent à mal. La norme salariale en est un exemple frappant. Depuis le vote de la loi de 1996 sur la compétitivité, il est devenu interdit de négocier des augmentations de salaire qui dépasseraient un certain pourcentage. Et ce pourcentage a parfois été

considèrent les salaires comme un problème... et interdisent *de facto* la liberté de négociation collective.

Conclusion

Au terme de cette brève analyse, il semble bien que la patiente soit dans une santé chancelante. Les organisations syndicales, comme autant de soignant.e.s de première ligne, doivent pouvoir trouver le remède à ces différents maux. Les textes fondamentaux de l'OIT, de la Constitution belge, des textes du Conseil de l'Europe ou de l'Union européenne mettent en avant le droit fondamental à la négociation collective. Le corollaire de ce droit à la négociation collective est le droit à l'action collective, seul capable de rendre effectif le droit à la négociation, sans quoi celui-ci ne serait qu'un droit purement formel.

Pour rendre à la convention collective de travail ses lettres de noblesse et son effectivité vers plus d'égalité, il faut pouvoir examiner tous les termes de la définition et en revenir à la racine historique: la CCT n'est jamais que le résultat final d'une action collective entreprise par les travailleur.euse.s. Pour combattre les dangers évoqués, il faudra tout aussi bien la force des arguments que l'argument de la force.#

(*) Responsable du service d'études de la CNE

« La convention collective de travail n'est jamais que le résultat final d'une action collective entreprise par les travailleur.euse.s. »

à «juridiciser» la concertation collective se ressent par la transformation d'une négociation à partir d'intérêts divergents, qui aboutit à un point d'équilibre entre ces intérêts, vers une logique d'argumentation juridique autour de textes, qui aboutit à donner raison à une des parties au détriment complet de l'autre. En «ju-

fixé à... 0%! Cette norme fixe non plus un socle minimal, qui permet de domestiquer la concurrence sauvage mais un plafond maximal au-dessus duquel il est interdit de négocier. Le plancher est devenu plafond. Cette logique belge est poursuivie au niveau européen dans les outils de gouvernance économique, qui

1. L. FRANCOIS, cité par PP. VAN GEHUCHTEN dans « Les conventions collectives, sources de droit », in I. HACHEZ, Y. CARTUYVELS, PH. GERARD, H. DUMONT, F. OST et M. VAN DE KERCHOVE (sous la direction de), *Les sources du droit revisitées. Normes internes infraconstitutionnelles*, volume 2, Limal, Anthémis, 2013.

2. W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium – droit du travail 2011-2012*, tome I, Waterloo, Kluwer, p. 7.

3. Ce paragraphe est repris d'une contribution précédente: S. ROBEET, « Judiciarisation: Action collective vs Responsabilité individuelle? » dans *Pluralité de mobilisations et convergence des luttes*, Cahiers du CIEP, Cahier n°22, Louvain-la-Neuve, 24 février 2017.

4. L'effet Matthieu désigne, de manière très générale, les mécanismes par lesquels les plus favorisés tendent à accroître leur avantage sur les autres. Cette appellation fait référence à une phrase de l'Évangile selon Matthieu: « Car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas, on ôtera même ce qu'il a. »

5. Voir, pour un exemple parmi d'autres, l'article de *Lalibre.be* du 27 janvier 2019: l'économiste Étienne de Callatay affirme: « La Belgique a un modèle à trois étages – le G10, les secteurs et les entreprises – qui a prouvé son intérêt par le passé mais sans doute peut-il être amélioré, notamment parce que l'étage « 2 », celui des secteurs, est trop pesant (extrait) », <https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/le-groupe-des-10-institution-d-inutilite-publique-c-est-a-lui-de-prouver-le-contraire-explique-kris-peeters-5c4de01f9978e2710efda62f>