

Matinée à thème Randstad
La concertation sociale dans mon entreprise
Présentation

Bruxelles

Bd du Souverain 280
1160 Bruxelles
Tel.: +32 2 761 46 00
Fax: +32 2 761 47 00

Liège

Bd Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: +32 4 229 80 11
Fax: +32 4 229 80 22

Gand

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5
9000 Gand
Tel.: +32 9 261 50 00
Fax: +32 9 261 55 00

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: +32 11 24 79 10
Fax: +32 11 24 79 11

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: +32 3 285 97 80
Fax: +32 3 285 97 90

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: +32 56 26 08 60
Fax: +32 56 26 08 70

Online Poll (anonyme) : www.pollev.com/claeyseengels

Votre smartphone est-il équipé d'un lecteur QR code ? Dans ce cas, scannez ce QR code pour vous rendre directement sur notre sondage en ligne.



Bruxelles

Bd du Souverain 280
1160 Bruxelles
Tel.: +32 2 761 46 00
Fax: +32 2 761 47 00

Liège

Bd Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: +32 4 229 80 11
Fax: +32 4 229 80 22

Gand

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5
9000 Gand
Tel.: +32 9 261 50 00
Fax: +32 9 261 55 00

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: +32 11 24 79 10
Fax: +32 11 24 79 11

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: +32 3 285 97 80
Fax: +32 3 285 97 90

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: +32 56 26 08 60
Fax: +32 56 26 08 70

Leuven, 4 oktober 2018

Faculty Club
Groot Begijnhof 14
3000 Leuven

Sprekers

Olivier Wouters – *Attorney - Partner*
Ward Bouciqué – *Attorney - Senior Associate*

Liège, 9 octobre 2018

BluePoint Liège
Boulevard Émile de Laveleye 191
4020 Liège

Orateurs

Frédéric Henry – *Attorney - Senior Associate*

Antwerpen, 12 oktober 2018

BluePoint Antwerpen
Filip Williotstraat 9
2600 Berchem

Sprekers

Inger Verhelst – *Attorney - Partner*
Nicholas Thoelen – *Attorney - Counsel*

Mons, 16 octobre 2018

Congres Hotel Mons Van der Valk
Avenue Mélina Mercouri 7
7000 Mons

Orateurs

Henri-François Lenaerts – *Attorney - Partner*
Sarah Cluydts – *Attorney*

Gent, 19 oktober 2018

Claerhout nv Communicatiehuis
Sint-Denijslaan 485
9000 Gent

Sprekers

Dieter Dejonghe – *Attorney - Partner*
Leen Peeters – *Attorney*

Nivelles, 6 novembre 2018

Le Bois d'Arpes
Chaussée de Mons 30
1400 Nivelles

Orateurs

Henri-François Lenaerts – *Attorney - Partner*
Gaëlle Willems – *Attorney - Senior Associate*

Bruxelles, 13 novembre 2018

Bowling Stones
Chaussée de Bruxelles 397
1780 Bruxelles

Orateurs

Henri-François Lenaerts – *Attorney - Partner*
Gaëlle Willems – *Attorney - Senior Associate*

Brussel, 13 november 2018

Bowling Stones
Steenweg op Brussel 397
1780 Brussel

Sprekers

Olivier Wouters – *Attorney - Partner*
Ward Bouciqué – *Attorney - Senior Associate*

Hasselt, 23 november 2018

VOKA
Gouverneur Roppesingel 51
3500 Hasselt

Orateurs

Inger Verhelst – *Attorney - Partner*
Nicholas Thoelen – *Attorney - Counsel*

Bruxelles

Bd du Souverain 280
1160 Bruxelles
Tel.: +32 2 761 46 00
Fax: +32 2 761 47 00

Liège

Bd Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: +32 4 229 80 11
Fax: +32 4 229 80 22

Gand

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5
9000 Gand
Tel.: +32 9 261 50 00
Fax: +32 9 261 55 00

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: +32 11 24 79 10
Fax: +32 11 24 79 11

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: +32 3 285 97 80
Fax: +32 3 285 97 90

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: +32 56 26 08 60
Fax: +32 56 26 08 70

Matinée à thème Randstad La concertation sociale dans mon entreprise

**Optimisation de la concertation sociale, et négociation et
rédaction de conventions collectives de travail**

Aperçu

1. Poll concertation sociale
2. Qui sont les principaux acteurs du dialogue social ?
3. Quelles sont les règles linguistiques à respecter ?
4. Que faire en cas de conflits collectifs ?
5. Les compétences des organes de concertation sociale (CE, CPPT et DS)
6. Fonctionnement des organes de concertation sociale
7. Temps nécessaire et temps de travail
8. Travailleurs protégés
9. Droit à la vie privée vs. concertation sociale
10. Conventions collectives de travail d'entreprise
11. Polices d'entreprises

Poll concertation sociale



Quels sont les organes présents dans votre entreprise ?

- A. CE + CPPT + DS
- B. CE + CPPT
- C. CPPT + DS
- D. CPPT
- E. DS
- F. Pas d'organe pour le moment

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeysengels



Poll concertation sociale



Y a-t-il des accords sur le temps nécessaire et d'autres facilités avec les représentants des travailleurs ?

- A. Oui, et ceux-ci sont en général bien respectés
- B. Oui, mais ceux-ci ne sont pas vraiment respectés
- C. Non, il n'existe pas d'accords

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeysengels



Poll concertation sociale



Enregistrez-vous le temps que les travailleurs consacrent à leur mandat syndical ?

- A. Oui
- B. Non

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeyseengels



Poll concertation sociale



Avez-vous un ou plusieurs travailleurs qui sont totalement dispensés afin d'exercer leur fonction ?

- A. Oui
- B. Non

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeyseengels



Poll concertation sociale



Prenez-vous parfois contact avec les permanents syndicaux externes ?

- A. Oui
- B. Non
- C. Non et de surcroît, je ne le(s) connais pas

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeyseengels



Poll concertation sociale



Si des CCT ou polices internes sont négociées, qui tient la plume ?

- A. HR
- B. Legal
- C. Une des organisations syndicales
- D. Combinaison

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeyseengels



Poll concertation sociale



Comment évaluez-vous la concertation sociale au sein de votre entreprise ?

- A. Bonne et constructive
- B. Bonne
- C. Mauvaise

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeyseengels



Poll concertation sociale



Trouvez-vous que les syndicats évoluent avec leur temps ?

- A. Oui
- B. Oui mais lentement
- C. Non

Vous pouvez répondre à la question en scannant ce code QR ou en utilisant ce lien www.pollev.com/claeyseengels



Qui sont les acteurs principaux du dialogue social ?

Organes de la concertation sociale

En dehors de l'entreprise

- › Le Conseil national du travail (CNT) 
- › Les commissions paritaires
- › Les organisations syndicales représentatives 
- › Organisations interprofessionnelles d'employeurs, Organisations professionnelles d'employeurs (Federgon, Agoria, Comeos, Assuralia, Febelfin,...), autres organisations telles que UNIZO, UCM,...)

Dans l'entreprise

- › La délégation syndicale
- › Le comité pour la prévention et la protection au travail
- › Le conseil d'entreprise
- › Le comité d'entreprise européen

Organes de concertation sociale

	CE	CPPT	DS
Instauration	100	50	CCT sectorielle (en général, dépend de la taille et du taux de syndicalisation)
Désignation	Elections sociales tous les 4 ans	Elections sociales tous les 4 ans	CCT sectorielle (désignés par le syndicat ou élus)
Nombre de mandats	Fixé par la loi	Fixé par la loi	Fixé par la CCT sectorielle

- Élections sociales en mai 2020 → UTE !
- Tenir compte de la période de référence

Quelles sont les règles linguistiques à respecter ?

Emploi des langues

- › Emploi des langues pour :
 - Contrat de travail
 - Entretien d'embauche
 - Plan bonus
 - Lettre d'avertissement / action disciplinaire
 - Réunions d'équipe
 - Relations sociales entre l'employeur et le travailleur
 - Réunions du CE / CPPT
 - CCT
 - ...
- › Critère : lieu du "siège d'exploitation" (Flandre, Wallonie, Bruxelles)
- › Traduction ?
 - OK, mais éviter les documents bilingues !



Emploi des langues

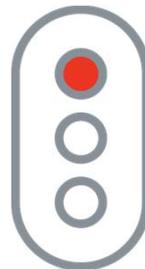
Région flamande	Document nul et non avenu Le travailleur peut toujours se prévaloir du document Obligation de traduire <i>* Le parlement flamand examine la possibilité de modifier le décret actuel</i>
Région wallonne	Document nul et non avenu Obligation de traduire
Région de Bruxelles-Capitale Eupen-Verviers Communes à facilités	Obligation de traduire La traduction remplace l'original avec effet rétroactif

Que faire en cas de conflits collectifs ?

Conflits collectifs

Pas de définition légale

- ▶ Les conflits collectifs peuvent s'accompagner d'actions collectives, utilisées comme moyen de pression
- ▶ Exemples :
 - Grève
 - Blocages
 - Grève du zèle



Conflits collectifs

Réactions non autorisées

- Police
- Intérimaires (cfr. Anvers, 3 mai 2018)
- Firmes de sécurité

Réactions autorisées

- Médiation (bureau de conciliation de la commission paritaire)
- Action en justice (procédure unilatérale) - contesté
- Lock out
- Sanctions individuelles ?
- Paiement de la rémunération ?
- Déplacement des activités

Les compétences des organes de concertation sociale

Compétences du CE

Compétences

1. Droit d'être informé
 - Information économique et financière
 - Information sociale
2. Droit d'être consulté
3. Pouvoir de décision
4. Autres compétences



Compétences du CE

Pouvoir décisionnel

- ▶ Modification du règlement de travail
- ▶ Fixation des dates des vacances collectives annuelles (si pas de décision de la CP compétence)
- ▶ Fixation des dates des jours de remplacement des jours fériés tombant un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, si la CP n'a pas décidé dans le délai
- ▶ Fixation des critères généraux à respecter en cas de licenciement, réengagement ou de transition de temps plein à temps partiel (et vice versa) en raison de circonstances économiques et/ou techniques
- ▶ Planification des mécanismes en cas de crédit-temps, pause carrière, congé parental, congé d'éducation
- ▶ Choix, révocation du réviseur d'entreprise

Compétences du CPPT

Compétences

- ▶ **Compétence d'avis préalable** (mesures avec conséquences sur le bien-être, introduction de nouvelles technologies, aménagement des lieux de travail, ...)
- ▶ **Compétence d'accord préalable** (désignation d'un conseiller en prévention, personne de confiance, ...)
- ▶ **Compétence de proposition** (en vue de permettre de travailler dans les meilleures conditions possible de "bien-être" (santé, sécurité, ergonomie, risques psychosociaux au travail,...))

Compétences du CPPT

Compétences

- ▶ **Compétence d'exécution** (accueil des travailleurs, stimuler les activités du SIPP, ...)
- ▶ **Compétence de contrôle et de surveillance** (contrôler l'application de la législation, les plaintes formulées par les travailleurs, ...)
- ▶ **! Si pas de CE**



Compétences de la DS

Compétences

1. **Droit d'information** (domaines de compétences qui lui sont dévolus)
2. **Droit d'être reçue par le chef d'entreprise** (procédure, délais)
3. **Droit d'assistance** (dossier individuel)
4. **Droit de contrôle et de surveillance** (application de la législation)
5. **Droit de négociation** (conclusion de CCT d'entreprise et accords collectifs)
6. **Droit de conciliation**
7. **Droit d'information et de consultation du personnel** (conditions)

Compétences de la DS

Compétences (suite)

- ▶ **Compétences spécifiques**
 - Instauration de nouveaux régimes de travail (information préalable et négociation d'une CCT)
 - Attribution de titres – repas (négociation d'une CCT)
 - Dépassement de la durée du travail (autorisation préalable)
 - Travail temporaire et intérimaire (accord préalable)
 - Mise à disposition de travailleurs (accord préalable)
 - Instauration du travail de nuit (négociation d'une CCT)
 - Accueil des travailleurs
- ▶ **! Si pas de CE, pas de CPPT**

Fonctionnement des organes de concertation sociale

Directives pratiques avec le CE et/ou le CPPT

- ▶ **Ordre du jour**
 - Préparez-le bien à l'avance
 - Assurez-vous que les problèmes/questions soulevé(e)s sont clair(e)s
 - Supprimez lorsque vous n'êtes pas prêt à répondre ou si cela dépasse vos compétences

- ▶ **Préparation**
 - Collectez les données/éléments avant la réunion
 - Discutez & mettez-vous d'accord sur la ligne à suivre dans les dossiers sensibles avant la réunion (+ éventuellement pré-réunion)

- ▶ **Réunion**
 - Discuter plutôt que présenter
 - Gérer le temps et respecter le sujet de discussion
 - Demander une pause si une consultation interne est nécessaire avant de prendre position

Directives pratiques avec le CE et/ou le CPPT

► Conclusions & Actions

- Faire un résumé à la fin de la discussion
- Se mettre d'accord sur la formulation pour le **procès-verbal** (document important !)
- Lancer des actions de suivi directement après la réunion

► Dynamique

- Soyez transparent lorsque c'est inoffensif
- Soyez ferme dans les conclusions lorsque tout a déjà été dit – parfois, cela sera « accepter de ne pas être d'accord »
- Faites le suivi des engagements pris

Fonctionnement des organes de concertation sociale

Fonctionnement du CE

► Règlement d'ordre intérieur : outil très important

- Moment de rédaction et d'approbation
- Points obligatoires
 - contenu de l'ordre du jour
 - délais
 - procédure d'approbation des procès-verbaux
 - information du personnel
 - etc.
- Peut avoir un champ plus large → toutes les dispositions utiles pour éviter/permètre de canaliser les conflits
- Particulièrement
 - Préciser le rôle du secrétaire du CE
 - Qui reçoit les convocations et documents ?
 - Qui reçoit les (projets de) P.-V.'s ?
 - Qui peut participer aux réunions du CE ?
 - Qui peut participer aux réunions préparatoires ?

Fonctionnement du CPPT

- *Idem* CE, mais avec certaines particularités
 - Le secrétariat est assumé par le service interne de prévention
 - En ce qui concerne les matières spécifiques, des conseillers en prévention du service interne peuvent participer aux réunions du CPPT avec voix consultative
 - Les représentants des travailleurs peuvent être assistés par un expert de leur choix, avec l'accord de l'employeur
 - S'il n'y a pas d'avis unanime, le procès-verbal doit mentionner les différentes opinions
 - Importance des règles prévues par le règlement d'ordre intérieur

Fonctionnement de la DS

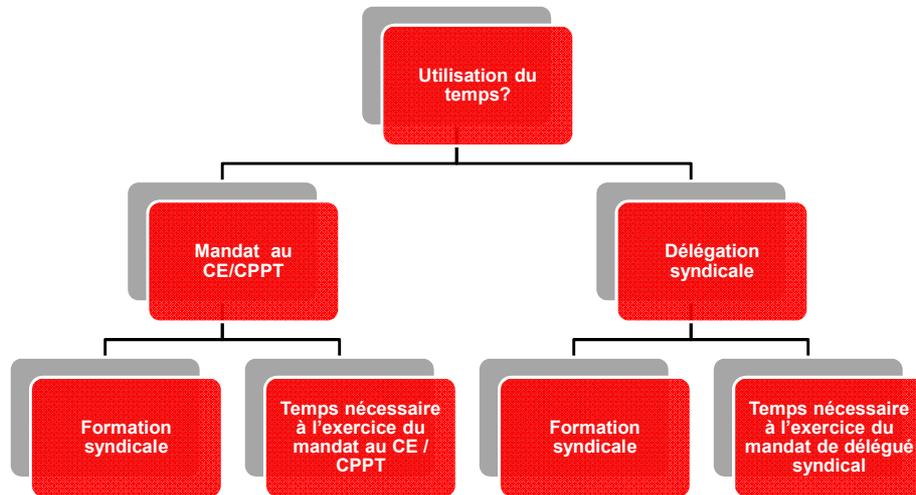
- **Composition**
 - Uniquement des travailleurs
 - Membres effectifs (et suppléants)
 - Nombre de membres : CCT sectorielle
 - Durée du mandat : CCT sectorielle (max. 4 ans)
 - Choix des organisations représentatives (en principe)
 - Conditions : CCT n°5 et CCT sectorielle ou, le cas échéant, CCT d'entreprise

Comparaison

CE / CPPT	Délégation syndicale
Représentants de l'employeur et des travailleurs	Uniquement des représentants des travailleurs
Elections sociales (2016 - 2020)	Désignés par le syndicat (ou élection)
Régi par la législation nationale	Régie par des CCT conclues au niveau de la commission paritaire et la CCT n° 5
Nombre de mandats fixé par la loi	Nombre de mandats fixé par CCT
Principalement un organe consultatif, préalablement à la prise de décisions par l'employeur (information & consultation)	Principalement un organe de revendications (augmentation salariale, conditions de travail, temps de travail,...) <u>Ils négocient Les CCT d'entreprise</u>
Réunion mensuelle	Pas de calendrier déterminé ; "partenaire quotidien"
Bien structuré (président, secrétaire, ordre du jour, rapports,...)	Pas de structure spécifique. Informel. Temps consacré à l'exercice du mandat !
Organe collectif	Également compétent pour des cas individuels

Activités syndicales et temps de travail

Temps nécessaire



Temps nécessaire

Sur quels sujets conclure des accords?

- › Le principe selon lequel le temps syndical ne peut être utilisé que s'il relève des compétences de l'organe concerné
- › Le principe selon lequel le temps syndical ne doit pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise
- › Les règles que les représentants syndicaux doivent respecter lorsqu'ils veulent quitter leur lieu de travail pour du travail syndical
- › Le nombre d'heures que les représentants des travailleurs peuvent consacrer à leurs missions
- › La manière dont, et la mesure dans laquelle, ces heures sont enregistrées / vérifiées

Temps nécessaire

Sur quels sujets conclure des accords ?

- Procédure de demande d'entretien avec le chef d'entreprise
- Procédure de demande de réunions préparatoires
- Pot d'heures ou individuel ?
- Enregistrement simultané des crédits d'heure ?
- Heures supplémentaires pour les suppléants ?
- Formation syndicale et autres activités externes ?
- Coûts



Temps nécessaire

Temps de travail ?

CE : “Les **réunions** du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. (...)”

CPPT : “Les **prestations** des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif. (...)”

- Réunions = toutes les réunions possibles : réunion d'installation, réunion ordinaire, réunion extraordinaire, réunion de préparation,...
- Pas d'obligation de tenir les réunions pendant les heures de travail
- Les réunions sont considérées comme du temps de travail mais ne donnent pas droit à des heures supplémentaires (travaux parlementaires)



Obligation de confidentialité

CE, CPPT, DS : pas d'obligation générale de confidentialité pour toutes les informations communiquées par l'employeur

Toutefois, des sanctions pénales sont prévues (art. 192 Code pénal social) si un membre du CE, du CPPT ou de la DS communique ou divulgue "abusivement"

Article 17, 3^o, a) LCT (modifié par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des secrets d'affaires)

Concernant les informations économiques et financières : Arrêté royal du 27/11/1973 : une obligation générale de discrétion

Les Labors Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

40

Travailleurs protégés : qui, quoi, sanctions ?

Travailleurs protégés

Qui ?



- ▶ **Champ d'application (Loi du 19/03/1991)**
 - Délégués du personnel (élus) au CE et au CPPT
 - membres effectifs et suppléants
 - pas les représentants de l'employeur
 - Candidats non-élus au CE et au CPPT
 - **!** Aussi les membres de la délégation syndicale qui exercent les missions dévolues au CPPT (à défaut de CPPT)

Travailleurs protégés

Quoi: contenu de la protection ?

- ▶ Interdiction de discrimination : pas de désavantages, ni d'avantages spéciaux
- ▶ Transfert d'une U.T.E. vers une autre U.T.E.
- ▶ Transfert au sein d'une U.T.E. : maintien de la protection
- ▶ Interdiction de licenciement
 - Exceptions :
 - Licenciement pour motif grave préalablement admis par les juridictions du travail
 - Licenciement pour des raisons d'ordre économiques ou techniques préalablement reconnues par l'organe paritaire (et/ou les juridictions du travail)

Travailleurs protégés

Sanction?

- ▶ Si licenciement irrégulier : indemnités de protection
 - Partie fixe :
 - Déterminée en fonction de l'ancienneté
 - 2 ans en cas d'ancienneté dans l'entreprise < 10 ans
 - 3 ans en cas d'ancienneté dans l'entreprise < 20 ans
 - 4 ans en cas d'ancienneté dans l'entreprise ≥ 20 ans
 - Partie variable :
 - Seulement si le travailleur a valablement demandé sa réintégration
 - Rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des délégués du personnel
- ▶ Aussi due dans le cas d'un motif grave dans le chef de l'employeur
- ▶ Délégation syndicale : vérifier les CCT sectorielles

Résumé

	CE	CPPT	DS
Instauration ?	100	50	CCT sectorielle
Compétences ?	Informations économiques et financière. Information annuelle, trimestrielle et occasionnelle, CCT 32bis, licenciement collectif,...	Bien-être au travail Rôle de conseiller en prévention Compétences du CE si pas de CE	Négocier les CCT's – Contrôle- Assistance les travailleurs Compétences de la DS si pas de CE/CPPT
Composition	Paritaire	Paritaire	Uniquement des travailleurs
Désignation ?	Élections tous les 4 ans	Élections tous les 4 ans	CCT sectorielle (désignés ou élus)
Protection			Plus limitée, sauf si reprise des missions du CPPT
Comment ?	Surtout de l'information, beaucoup de consultations, parfois des décisions	Idem	Information – revendications – négociations
Fonctionnement ?	Règlement d'ordre intérieur	Règlement d'ordre intérieur	Accords / Vérification du temps

Droit à la vie privée vs. concertation sociale

Droit à la vie privée vs. concertation sociale

Nouveau cadre du GDPR

- Le GDPR / RGPD est en vigueur depuis le **25 mai 2018**

- Champ d'application :
 - **traitement** : collecte, usage, stockage, transmission,...
 - **données à caractère personnel** : informations sur des personnes physiques identifiées ou identifiables
 - **personnes concernées** : candidats, travailleurs intérimaires, travailleurs, consommateurs,...
 - **automatisé ou dans le fichier**

Droit à la vie privée vs. concertation sociale

Transfert des données caractère personnel vers les organisations syndicales

- Aucun traitement possible sans base légale

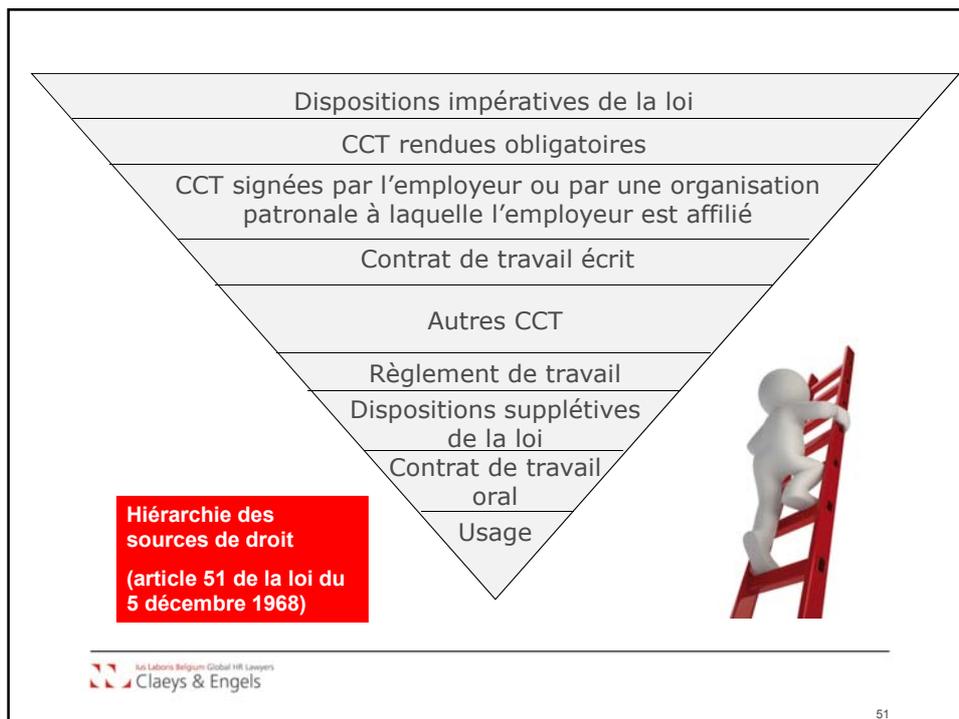
- Bases légales pertinentes envisageables
 - Obligation légale :
 - ➔ ex. élections sociales, règlement de travail
 - Intérêts légitimes :
 - ➔ si pas d'intérêt pour le travailleur, intérêt pour le syndicat ?
 - ➔ exige une balance des intérêts (liberté d'association)
 - Consentement :
 - ➔ pas libre, compte tenu du lien de subordination
 - ➔ spécifique, informé et non-équivoque
 - ➔ toujours rétractable

Droit à la vie privée vs. concertation sociale

Autres principes dans le cadre du GDPR

- ▶ Lors d'un transfert, d'autres principes du RGPD doivent également être respectés :
 - **Principe de finalité et de traitement minimal des données** : Ne pas transmettre plus d'information que ce qui est strictement nécessaire et dans le but pour lesquels vous avez reçu les données
 - **Intégrité et confidentialité** : obligation de confidentialité
 - **Registre** des activités de traitement
 - **Information** aux travailleurs concernés ex. : catégories des données traitées, les fins, la base légale, les droits dont disposent les personnes

Conventions collectives de travail d'entreprise



CCT d'entreprise

Contenu

- › Dispositions obligatoires et normatives
- › Mentions obligatoires
- › Autres conditions de validité
 - Ecrit
 - Langue : NL + FR à moins que valide seulement dans la région linguistique NL / FR / ALL
- › Thèmes fréquents :
 - Conditions de travail/salariales
 - Durée du travail
 - Plan social (restructuration)
 - ...

Les Labors Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

52

CCT d'entreprise

Contenu - mentions obligatoires

- ▶ Parties :
 - organisations de (travailleurs) qui concluent la CCT
 - entreprise (s) + champ d'application de la CCT
 - numéro(s) d'entreprise
 - + numéro(s) d'unité(s) d'établissement si CCT pas applicable à toutes les unités d'établissement
 - nom et qualité/fonction de toutes les personnes qui signent la CCT

- ▶ Champ d'application (clair et univoque)

CCT d'entreprise

Contenu - mentions obligatoires

- ▶ Durée de validité (CCT durée déterminée) / mode et délai de dénonciation (CCT à durée indéterminée ou CCT durée déterminée avec clause de reconduction)

- ▶ Date d'entrée en vigueur

- ▶ Date de conclusion de la CCT

- ▶ Signatures (originales)

- ▶ En cas de modification/reconduction/substitution d'une CCT antérieure : date et numéro d'enregistrement de la CCT antérieure

CCT d'entreprise

Parties signataires

- CSC, FGTB et CGSLB, confédérations ou leurs centrales professionnelles par ex. SETCa, LBC-NVK
- PAS :
 - Syndicat d'entreprise indépendant
 - Représentation syndicale au sein de l'entreprise (négociation seulement)
- Principe : une seule est suffisante
- Exception : parfois requis que tous les syndicats soient représentés dans la délégation syndicale
 - Introduction nouveau règlement de travail, travail de nuit,...
 - Plus: introduction de la petite flexibilité
- A vérifier : qui peut signer au nom de l'employeur (entité juridique) ?

CCT d'entreprise

Dépôt

Qui ?	“la partie la plus diligente” le plus fréquemment l'employeur
Où ?	Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail (SPF ETCS)
Comment ?	remise par poste (mieux par recommandé)
Quand ?	pas de délai – mieux le plus vite possible
Pourquoi ?	contrôle de légalité
Sanction ?	pas clair

CCT d'entreprise

Point d'attention 1 : Modification

- › Non réglé par la loi
- › Via une nouvelle CCT
- › Date d'indication et numéro d'enregistrement de la CCT modifiée
 - Sanction : nullité
- › Parties à une CCT modifiée ?
 - SPF ETCS: les mêmes parties
 - Trib. trav. Bruxelles 8 juin et 8 décembre 2017 :
 - Conseillé
 - MAIS pas imposé légalement
- › *Quid* si la CCT d'origine n'a pas été déposée ?
 - Conclure une nouvelle CCT qui reprend les dispositions (nécessaires) de la CCT précédente

CCT d'entreprise

Point d'attention 2 : Maintien de la force obligatoire

- › **Quoi ?**
 - Les dispositions normatives individuelles des CCT qui modifient des dispositions du contrat de travail individuel sont incorporées dans le contrat de travail individuel, même après que la CCT ait cessé d'avoir effet (art. 23 loi sur les CCT et les CP)
- › **Quand ?**
 - Après dénonciation / substitution de la CCT à durée indéterminée
 - Egalement après expiration de la durée d'une CCT à durée déterminée!
 - Uniquement pour les contrats de travail existants
- › **Comment exclure/éviter ?**
 - Disposition expresse dans la CCT
 - Substitution expresse et complète par la nouvelle CCT
 - CAR les dispositions dont les effets sont maintenus n'ont qu'une valeur de contrat de travail individuel (< CCT)



Policy/-ies au sein de l'entreprise

Qu'est-ce qu'une Policy ?

- ▶ Document unilatéral de l'employeur dans lequel sont fixés des accords/des lignes directrices sont données sur toutes sortes de sujets relatifs à la collaboration avec les travailleurs.
- ▶ Beaucoup de noms qui couvrent la même notion : policy, déclaration, politique, guide, guidelines, CoC, etc.
- ▶ La conclusion d'une Policy est-elle obligatoire?
 - *"Les bons accords, font les bons amis"*
- ▶ Basé sur des instructions légitimes de l'employeur

Policy/-ies au sein de l'entreprise

Sur quels sujets des Politiques sont-elles conclues ?

- Sujets variés :
 - Rémunération et avantages (p. ex. primes, voitures de société,...)
 - Conditions de travail (p. ex. travail à domicile) et équipements de travail (p. ex. PC, GSM,...)
 - Temps : activité (p. ex. encodage) et inactivité (p. ex. jours de congé extra-légaux)
 - Comportement ("Code of Conduct", médias sociaux,...)



Policy/-ies au sein de l'entreprise

La valeur juridique d'une déclaration d'entreprise

- Une déclaration d'entreprise est-elle une **convention** ?
 - Non, car document unilatéral de l'employeur
 - Travailleur peut signer "pour réception"
 - En cas de signature "pour accord" : risque de convention
- Différence avec **le règlement de travail**
 - Procédure stricte (tant pour établissement que pour modification)
 - Participation des travailleurs (CE ou participation directe)
 - Doit comporter des mentions obligatoires telles :
 - les droits et compétences du personnel de surveillance
 - sanctions
 - faits constitutifs de motif grave
 - Préférable de ne pas mentionner des mentions non-obligatoires (mieux via une Policy)
- Une déclaration d'entreprise peut-elle devenir un **usage** ?
 - Oui, moyennant une application constante durant un certain temps
 - Comment éviter qu'une déclaration ne devienne un usage (l'inclure dans la Policy elle-même)

Policy/-ies au sein de l'entreprise

Suivi du respect

- ▶ Une Policy n'est utile que si elle est respectée
- ▶ Conseils pour un respect effectif
 - Publier la Policy (p. ex. intranet)
 - Contrôle effectif du respect des règles (conformément à la législation, ex. vie privée)
 - Réagir aux violations
 - Important afin de contrer les mauvaises utilisations
 - crédibilité de la Policy en cas de procédure judiciaire
- ▶ Sanctions (règlement de travail)
 - Mentions
 - Délai
 - Procédure de recours (déterminer le délai)

