

A V I S N° 1.961

Séance du mardi 27 octobre 2015

Incrimination des infractions aux CCT rendues obligatoires et principe de légalité

x x x

2.490-1

A V I S N° 1.961

Objet : Incrimination des infractions aux CCT rendues obligatoires et principe de légalité

Le Conseil national du Travail a décidé d'examiner de sa propre initiative la sanction pénale des CCT rendues obligatoires.

L'examen de ce dossier a été confié au groupe de travail Code pénal social.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 27 octobre 2015, l'avis unanime suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. HISTORIQUE

A. L'intention du gouvernement lors de l'élaboration du Code pénal social

Le Conseil national du Travail rappelle que, dans l'exposé des motifs de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (ci-après CPS), il est indiqué qu'en ce qui concerne la problématique de l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires, le gouvernement de l'époque a jugé nécessaire de prévoir une période de réflexion supplémentaire. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a proposé d'instaurer un système qui accorde une période transitoire (initialement de deux ans), en vue de parvenir à une solution qui serait acceptable tant au point de vue juridique que sur le plan pratique (DOC 52 1666/001, pp. 27 et 28).

Si, à l'issue de cette période, on n'obtenait pas d'alternative satisfaisante aux niveaux social et juridique, il était prévu de maintenir une sanction au niveau le plus bas (niveau 1, à savoir une amende administrative de 10 à 100 euros¹), à moins que l'infraction à une disposition d'une CCT rendue obligatoire ne soit déjà sanctionnée par un article du CPS.

Ce faisant, le gouvernement de l'époque s'est écarté du rapport de la Commission de réforme du droit pénal social qui avait effectué le travail d'étude préparatoire pour le Code pénal social, rapport qui faisait le choix de pénaliser les manquements à certaines CCT et de dépénaliser les autres², plus précisément les infractions dans les matières qui, dans la pratique, ne donnent pas lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Pour ces dernières, le rapport ne retenait pas la procédure des amendes administratives.

¹ Le CPS innove en prévoyant que les décimes additionnels légaux sont également applicables aux amendes administratives (article 102). Pour les infractions commises après le 31 décembre 2011, le montant de l'amende administrative (ou de l'amende pénale) doit être multiplié par six (loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales).

² Termes de l'exposé des motifs de la loi du 6 juin 2010.

Le Conseil a signalé, dans ses avis n° 1.562 du 18 juillet 2006 et n° 1.704 du 7 octobre 2009, son intention de mener, au cours de la période transitoire, la concertation entre les partenaires sociaux sur le dispositif à privilégier en ce qui concerne l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires et de préparer un avis à ce sujet.

La loi du 30 juillet 2013 portant des dispositions diverses a ensuite prolongé la période transitoire jusqu'au 30 juin 2015 (voir ci-après).

B. Les articles du Code pénal social relatifs à la sanction pénale des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires

1. Le régime transitoire

L'article 110 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le CPS dispose qu'une infraction à une disposition d'une CCT rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un article du CPS³ est punie soit sur la base des articles 56, alinéa 1^{er}, 1., et 57 de la loi sur les CCT, soit par une sanction de niveau 1 (amende administrative de 10 à 100 euros ; en appliquant les décimes additionnels légaux, à multiplier par six pour les infractions commises à partir du 1^{er} janvier 2012).

L'article 56, alinéa 1^{er}, 1., de la loi sur les CCT punit l'employeur (et ses préposés ou mandataires) coupable(s) d'infraction à une disposition d'une CCT rendue obligatoire, d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende (pénale) de 26 à 500 F (en appliquant les décimes additionnels légaux, à multiplier par six pour les infractions commises à partir du 1^{er} janvier 2012) ou d'une de ces peines seulement. L'article 57 de la loi sur les CCT prévoit que l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs occupés en violation de la CCT.

Ce régime transitoire s'appliquait jusqu'au moment de l'entrée en vigueur de l'article 189 du CPS et de l'article 109, 20°, a) et c) de la loi du 6 juin 2010.

³ Plus précisément, par les articles du livre 2 du CPS (« Les infractions et leur répression en particulier »).

L'entrée en vigueur de ces articles était initialement prévue le 1^{er} juillet 2013, deux ans après l'entrée en vigueur du CPS. La loi du 30 juillet 2013 portant des dispositions diverses a suspendu l'application de ces articles jusqu'au 30 juin 2015 à minuit (modification de l'article 111 de la loi du 6 juin 2010) et a prolongé l'application du régime transitoire jusqu'à cette même date.

2. Le dispositif qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015

À partir du 1^{er} juillet 2015, l'article 189 du CPS règle l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires.

À partir de cette date, une infraction à une disposition d'une CCT rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un article du CPS est punie d'une sanction de niveau 1 (amende administrative de 10 à 100 euros ; en appliquant les décimes additionnels légaux, à multiplier par six pour les infractions commises à partir du 1^{er} janvier 2012). En ce qui concerne cette infraction, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

L'article 109, 20°, a) et c) de la loi du 6 juin 2010 abroge les articles 56, alinéa 1^{er}, 1., et 57 de la loi sur les CCT.

Comme susmentionné, le gouvernement de l'époque a demandé, lors de l'entrée en vigueur du CPS, que les parties concernées vérifient si ce dispositif est acceptable tant au point de vue juridique que sur le plan pratique.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Prise de position en deux phases

- Le Conseil national du Travail entend tout d'abord souligner que le caractère contraignant des dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires est essentiel dans l'intérêt du respect :

* des droits des travailleurs et des employeurs ; comme il l'a déjà indiqué dans son avis n° 1.562 du 18 juillet 2006, les droits qui découlent de conventions collectives de travail rendues obligatoires traduisent en effet les équilibres qui sont trouvés entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs dans un large éventail de matières ;

- * des règles relatives à la concurrence loyale, dans l'intérêt des entreprises qui appliquent correctement la législation (lutte contre le dumping social) ;
- * de la législation, en l'espèce des AR de ratification, dans l'intérêt de l'État de droit.

Il convient de s'interroger sur la manière d'y parvenir et sur le rôle de la sanction pénale dans ce cadre. En effet, il existe également des possibilités en matière civile pour sanctionner les infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires.

- La constatation que le droit pénal social souffrait d'une certaine inefficacité, suite à quoi les dispositions du droit social n'étaient pas suffisamment respectées, a conduit à l'introduction du Code pénal social le 1^{er} juillet 2011. Dans ce cadre, les dispositions pénales du droit social ont été ordonnées dans un ensemble cohérent (regroupement des infractions par matière et quatre niveaux de sanction en fonction de la gravité de l'infraction).

En ce qui concerne l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires, le gouvernement de l'époque a laissé un espace de concertation à ce sujet entre les partenaires sociaux en prévoyant un régime transitoire, qui a ensuite été prolongé jusqu'au 30 juin 2015.

Ainsi, à côté des dispositions pénales du livre 2 du CPS, les articles existants de la loi sur les CCT sont également restés d'application jusqu'au 30 juin 2015 pour l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires.

- Cette concertation entre les partenaires sociaux a depuis lors eu lieu au Conseil. Comme il l'avait demandé dans ses avis n° 1.562 précité et n° 1.704 du 7 octobre 2009, le Conseil a, dans le cadre de l'examen de cette matière, pu bénéficier de la collaboration précieuse des fonctionnaires du SPF ETCS compétents en la matière.

Les informations suivantes lui ont ainsi été communiquées :

- * des tableaux indiquant le degré de poursuite des infractions aux CCT entre 2000 et 2011 ;

- * un inventaire des matières de droit social pouvant donner lieu à des sanctions pénales et des articles concernés du CPS ; et
- * un inventaire dans lequel les dispositions des CCT du Conseil sont, si possible, liées à un article du CPS.

Après avoir examiné la problématique, le Conseil a décidé d'émettre un avis à ce sujet en deux phases.

1. Portée du présent premier avis

Le Conseil a examiné avec attention les informations obtenues et est parvenu à une position unanime. On évite ainsi, d'une part, qu'une controverse n'apparaisse à propos de la sanction pénale applicable aux CCT qui existent déjà et, d'autre part, que la question de la sanction pénale applicable ne fasse partie de futures négociations conventionnelles.

Le contenu du présent premier avis est dicté par les préoccupations du Conseil concernant les exigences du principe de légalité en matière pénale et la lutte contre le dumping social (voir ci-après au point C.).

Lorsqu'il a examiné la matière, le Conseil a toutefois été confronté à la complexité du dossier. D'une part, il faut relier les sanctions pénales qui existent déjà dans le CPS (et ailleurs) aux dispositions conventionnelles existantes et, d'autre part, il faut apprécier dans quelle mesure elles sont adéquates ou nécessaires.

Par ailleurs, lorsqu'il a choisi de travailler en deux phases, le Conseil a tenu compte du fait que l'examen de la sanction pénale souhaitée des dispositions de ses CCT qui ont été rendues obligatoires ne règle qu'une partie de la problématique, vu la multitude de CCT sectorielles pour lesquelles le même problème se pose.

Le Conseil estime que l'avis qu'il émet dans cette première phase peut avoir une portée pédagogique en ce qui concerne les CCT sectorielles, mais qu'il faut donner aux secteurs le temps d'examiner, si nécessaire, cette question pour leurs CCT.

À la lumière de ces préoccupations, le Conseil se limitera, dans ce premier avis, à prendre position en ce qui concerne :

- le dispositif du CPS pour l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015 (point B.) ; et
- l'éventuelle application des dispositions pénales spécifiques du livre 2 du CPS aux infractions aux dispositions de ses CCT rendues obligatoires qui règlent les points suivants :
 - * d'une part, un certain nombre d'obligations fondamentales de l'employeur qui font partie du « noyau dur » (pour ce concept, voir le point C.1.a.), dont le respect doit en priorité être réprimé pénalement (voir, en ce qui concerne la lutte contre le dumping social, le point C.1.a.), à savoir :
 - 1) le paiement de la rémunération ;
 - 2) le temps de travail (périodes maximales de travail et périodes minimales de repos, ainsi que durée minimale des congés annuels payés) ; et
 - 3) les paiements aux Fonds de sécurité d'existence ; ainsi que,
 - * d'autre part, la négociation collective (information et consultation) avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, avec les travailleurs, dans la mesure où elle est prévue en application des règles de la cascade, ainsi que les obligations de confidentialité des représentants des travailleurs.

Étant donné la complexité et l'étendue de son examen du dispositif à privilégier pour l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires, le Conseil a, en d'autres termes, choisi de se prononcer sur la méthode générale pour l'incrimination des infractions aux CCT rendues obligatoires et, en ce qui concerne ses CCT, sur les sanctions pénales concrètes qui s'appliquent aux infractions à une première sélection de dispositions conventionnelles⁴.

⁴ Le Conseil s'est focalisé sur l'incrimination des dispositions de ses CCT qui ont été rendues obligatoires. Il est à noter que l'article 189 ne s'applique pas aux CCT qui n'ont pas été rendues obligatoires. Toutefois, une disposition conventionnelle qui n'a pas été rendue obligatoire peut être incriminée par une disposition du livre 2 du CPS.

Par ailleurs, le Conseil a pris l'initiative, dans une volonté de clarté, d'adresser une recommandation aux secteurs en ce qui concerne l'impact sur les CCT sectorielles du dispositif du CPS pour l'incrimination des infractions aux dispositions des CCT rendues obligatoires, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

2. Les travaux dans une deuxième phase

Le Conseil a l'intention d'examiner, dans une deuxième phase, pour ses autres CCT rendues obligatoires, quelles sanctions pénales qui existent déjà dans le CPS peuvent être appliquées aux infractions aux dispositions conventionnelles existantes, et d'apprécier dans quelle mesure elles sont adéquates ou nécessaires.

En ce qui concerne l'établissement d'un lien entre les sanctions pénales qui existent dans le CPS et les dispositions de ses CCT rendues obligatoires, il a pu bénéficier de la collaboration précieuse du SPF ETCS afin d'élaborer, dans une première phase, un tableau décrivant la situation actuelle (voir l'annexe 2 au présent avis).

Dans le délai imparti (jusqu'au 1^{er} juillet 2015), il n'était toutefois pas possible d'apprécier pleinement cette situation et de proposer d'éventuelles adaptations. Le Conseil est également d'avis que, dans le cadre de cette appréciation, il pourrait avoir recours à l'appui d'un certain nombre de spécialistes du droit pénal social.

En ce qui concerne les CCT sectorielles, le temps nécessaire est ainsi donné aux secteurs pour examiner, si nécessaire, sur la base de la recommandation n° 25 du Conseil, l'incrimination des infractions aux CCT du secteur (rendues obligatoires⁵).

Si, lors de leur examen, les commissions paritaires arrivent à la conclusion que l'incrimination des infractions à certaines dispositions de CCT sectorielles (qui ont été rendues obligatoires) n'est pas nécessaire ou adéquate, elles peuvent en informer le Conseil. Celui-ci pourra ensuite décider, dans la future deuxième phase, de recommander au gouvernement de compléter ou de modifier les dispositions du CPS.

⁵ De même, si les dispositions des CCT sectorielles n'ont pas été rendues obligatoires, l'article 189 du CPS n'est pas d'application, mais une disposition pénale du livre 2 du CPS peut prévoir une sanction pénale en cas d'infraction à cette disposition (voir également la note en bas de page 4).

Le Conseil s'engage à entamer sans délai ses travaux dans le cadre de la deuxième phase et à organiser, si nécessaire, une concertation à ce sujet avec les secteurs, afin de veiller à créer d'ici peu la sécurité juridique en ce qui concerne l'incrimination des infractions aux dispositions conventionnelles (rendues obligatoires).

B. L'appréciation du dispositif qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015

1. L'abrogation de l'article 56, alinéa 1^{er}, 1. et alinéa 2, et de l'article 57 de la loi sur les CCT

Le Conseil remarque qu'en vertu de l'article 111 de la loi du 6 juin 2010, la répression d'une infraction à une CCT rendue obligatoire sur la base de l'article 56, alinéa 1^{er}, 1. et alinéa 2, et de l'article 57 de la loi sur les CCT disparaît à partir du 1^{er} juillet 2015.

Il renvoie dans ce cadre au rapport final de la Commission de réforme du droit pénal social, selon lequel ces articles de la loi sur les CCT sont problématiques à la lumière du principe de légalité en matière pénale : « indétermination totale du contenu de l'incrimination (la loi du 5 décembre 1968 sanctionne de façon anticipée le non-respect des conventions collectives de travail sans même en connaître le contenu et donc sans le décrire) » (page 30 du rapport final).

Le Conseil est d'avis que la critique qui est exprimée, sur la base du principe de légalité, au sujet de ces dispositions de la loi sur les CCT doit être prise au sérieux, notamment en raison des contestations qui pourraient être soulevées sur cette base par des entreprises étrangères qui doivent appliquer les dispositions conventionnelles aux travailleurs qu'elles occupent en Belgique (voir le point C.1.a.).

2. L'entrée en vigueur de l'article 189 du CPS

Dans le prolongement de ce qu'il a indiqué ci-avant, le Conseil prend acte du fait que l'article 189 du CPS est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015. Dans ce cadre, il souhaite formuler les remarques suivantes.

a. Une sanction de niveau 1 comme « limite inférieure »

Le Conseil constate que l'article 189 du CPS fixe en fait une « limite inférieure » pour la répression des infractions aux CCT rendues obligatoires, à savoir une sanction de niveau 1 (amende administrative de 10 à 100 euros ; en appliquant les décimes additionnels légaux, à multiplier par six pour les infractions commises à partir du 1^{er} janvier 2012).

En effet, si aucune disposition pénale du livre 2 du CPS ne définit les éléments constitutifs de l'infraction à une disposition d'une CCT rendue obligatoire, cette infraction est quand même passible d'une sanction de niveau 1.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite émettre les remarques suivantes.

- Premièrement, il est à noter que, sur la base de l'ancien article 56 de la loi sur les CCT, seul le non-respect d'une (disposition d'une) CCT qui a été rendue obligatoire est incriminé.

L'article 189 du CPS ne renvoie également qu'aux dispositions des CCT rendues obligatoires.

Une liste des (dispositions des) CCT du Conseil qui n'ont pas été rendues obligatoires et qui n'ont donc pas été incriminées sur la base de l'article 189 du CPS figure en annexe du présent avis.

- Deuxièmement, le Conseil signale que les auditeurs du travail n'ont actuellement pas accès à la base de données ePV. Ce n'est pas encore possible en raison de l'informatisation limitée au sein de la Justice. Les auditeurs du travail reçoivent un procès-verbal papier, mais pas celui pour les infractions punies d'une sanction de niveau 1. Au cours de ses travaux, le Conseil a appris qu'à l'avenir, l'objectif est de permettre à l'ensemble des services compétents en matière de droit pénal social de consulter de manière électronique tous les ePV. Les auditeurs du travail auront ainsi accès aux infractions punies d'une sanction de niveau 1.

Le Conseil demande que les moyens nécessaires soient libérés pour poursuivre l'informatisation des auditorats du travail, afin de pouvoir leur garantir l'accès à la base de données ePV, grâce à quoi les infractions pouvant entraîner une sanction de niveau 1 seront également communiquées aux auditorats du travail dans la pratique.

- Troisièmement, et plus fondamentalement, le Conseil défend le principe de l'existence de la limite inférieure pour la répression des infractions aux CCT rendues obligatoires, vu l'importance du caractère contraignant pour les droits des employeurs et des travailleurs ainsi que pour la concurrence loyale entre les entreprises. Il n'en demeure pas moins que le Conseil examinera dans la deuxième phase pour quelles dispositions de ses CCT qui ont été rendues obligatoires il faut intervenir pénalement de manière plus sévère, de manière moins sévère ou pas du tout.

Dans ses avis n° 1.562 du 18 juillet 2006 et n° 1.704 du 7 octobre 2009, le Conseil a d'ailleurs déjà remarqué qu'une disposition dont le non-respect est uniquement punissable d'une amende administrative est une disposition pénale.

Cette position de principe est importante pour l'applicabilité des dispositions conventionnelles passibles d'une sanction de niveau 1 (uniquement une amende administrative) aux travailleurs détachés en Belgique par des entreprises étrangères.

Sur la base de l'article 5, § 1^{er} de la loi du 5 mars 2002, qui transpose en droit belge la directive 96/71/CE relative au détachement, les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Belgique ne doivent en effet respecter les dispositions conventionnelles belges que si elles sont « sanctionnées pénalement ».

b. Les dispositions pénales spécifiques du livre 2 du CPS

En vue de mieux tenir compte du principe de légalité, le livre 2 du CPS contient, selon une division par matière, une définition des éléments constitutifs des infractions du droit pénal social, en les assortissant d'une sanction d'un des quatre niveaux retenus en fonction de la gravité de l'infraction.

Si les éléments constitutifs d'une disposition pénale correspondent à une disposition d'une CCT (rendue obligatoire⁶), la disposition pénale en question s'applique s'il y a infraction à cette disposition conventionnelle.

Le Conseil est d'avis qu'il est bon que la répression des infractions aux dispositions des CCT (rendues obligatoires) s'inscrive dans le respect du principe de légalité en matière pénale.

Dans un certain nombre de dispositions pénales du livre 2 du CPS, il est fait référence, à côté des éléments constitutifs de l'infraction, à la/une CCT (rendue obligatoire), mais ce n'est pas toujours le cas, et ce n'est pas non plus nécessaire pour pouvoir appliquer la disposition pénale concernée en cas d'infraction à une disposition conventionnelle (rendue obligatoire).

Comme il l'a déjà indiqué ci-dessus, le Conseil a vérifié l'éventuelle applicabilité de ces sanctions pénales aux infractions aux dispositions de ses CCT qui ont été rendues obligatoires.

Dans ce cadre, le Conseil a également tenu compte des modifications et adaptations du CPS qui figurent dans l'avant-projet de loi sur lequel il a émis l'avis n° 1.873 le 6 novembre 2013. Ce projet de loi actualise les dispositions du livre 2 du CPS et corrige un certain nombre d'anomalies qui ont été décelées.

Dans cette première phase, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de remarques sur la question de savoir si les dispositions pénales existantes sont adéquates ou nécessaires pour une première sélection de ses CCT.

Un avis unanime et clair à ce sujet apporte la sécurité juridique en ce qui concerne la disposition pénale applicable du livre 2 du CPS (s'il y en a une) ou une disposition pénale figurant dans une autre loi.

⁶ Il est à noter que l'article 189 ne s'applique pas aux CCT qui n'ont pas été rendues obligatoires. Toutefois, une disposition conventionnelle qui n'a pas été rendue obligatoire peut être incriminée par une disposition du livre 2 du CPS.

En outre, cela permet d'éviter que le niveau de la peine pour les infractions aux dispositions conventionnelles (rendues obligatoires) dans ces matières ne devienne, à l'avenir, matière à négociation entre les partenaires sociaux. Les négociations conventionnelles doivent se concentrer sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs et non sur la répression du non-respect de ces droits et obligations.

L'avis du Conseil sur l'incrimination des infractions aux dispositions conventionnelles rendues obligatoires se limite, dans une première phase, aux dispositions de ses CCT qui règlent les points suivants :

- un certain nombre d'obligations fondamentales de l'employeur qui font partie du « noyau dur » (pour ce concept, voir le point C.1.a.), dont le respect doit en priorité être réprimé pénalement (voir, en ce qui concerne la lutte contre le dumping social, le point C.1.a.) ; et
- la négociation collective (information et consultation) avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, avec les travailleurs, dans la mesure où elle est prévue en application des règles de la cascade, ainsi que les obligations de confidentialité des représentants des travailleurs.

C. Le niveau de la peine applicable en ce qui concerne un certain nombre d'obligations fondamentales dans le cadre de la lutte contre le dumping social et la concertation avec les représentants (des travailleurs) dans les CCT du Conseil

1. Un certain nombre d'obligations fondamentales de l'employeur dans le cadre de la lutte contre le dumping social

a. Contexte : la lutte contre le dumping social

Le Conseil a examiné l'incrimination, par les dispositions pénales existantes, des infractions à un certain nombre d'obligations de l'employeur, qui figurent éventuellement dans ses CCT rendues obligatoires.

La priorité qui a été donnée à l'examen de certaines obligations de l'employeur est liée aux dispositions de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement.

L'article 3.10 de cette directive dispose que les États membres peuvent imposer, dans le respect du traité, aux entreprises nationales et aux entreprises étrangères qui détachent des travailleurs sur leur territoire, d'une façon égale, les conditions de travail et d'emploi des dispositions dites du « noyau dur » qui figurent dans des CCT rendues obligatoires. D'autres matières (éventuellement reprises dans des CCT rendues obligatoires) ne peuvent être imposées aux travailleurs d'entreprises étrangères qui sont détachés dans un État membre que dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public. La jurisprudence de la Cour européenne de justice indique dans ce cadre qu'il n'appartient pas aux seuls États membres de déterminer la portée de la notion d'ordre public au sens de la directive relative au détachement.

La rémunération est une matière du « noyau dur » par excellence, tout comme le temps de travail, en ce qui concerne les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, ainsi que la durée minimale des congés annuels payés.

La loi belge transposant la directive relative au détachement dispose que les entreprises étrangères sont tenues de respecter les dispositions sanctionnées pénalement pour leurs travailleurs en Belgique.

Le Conseil s'est donc penché en premier lieu sur les obligations de l'employeur dont le respect peut être exigé de la même manière des entreprises belges et des entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Belgique parce que ces obligations relèvent du « noyau dur » ou de l'« ordre public ».

En ce qui concerne ces règles sanctionnées pénalement, le Conseil juge qu'il est essentiel de créer des conditions de concurrence équitables, les mêmes règles devant être respectées tant par les entreprises belges que par les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Belgique, et ce, afin de lutter contre les situations de dumping social.

b. Appréciation du niveau de la peine pour un certain nombre d'obligations fondamentales de l'employeur, dans le cadre de la lutte contre le dumping social

Le Conseil a examiné l'incrimination des infractions à un certain nombre d'obligations de l'employeur que la Belgique peut imposer tant aux entreprises belges qu'aux entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Belgique. L'incrimination de ces obligations crée des conditions de concurrence équitables, ce qui permet de lutter contre les situations de dumping social.

Premièrement, il faut signaler que le livre 2 du CPS contient des dispositions pénales spécifiques en ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer la rémunération.

L'article 162, 1° du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas payé la rémunération du travailleur ou ne l'a pas payée à la date à laquelle elle est exigible.

Comme indiqué dans le commentaire de cet article, on a voulu donner à cet article un large champ d'application. Il punit non seulement l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas payé la rémunération, mais également celui qui a payé une rémunération insuffisante ou ne l'a pas payée aux époques de paiement prescrites.

L'exposé des motifs précise en outre que le non-paiement de la rémunération, interprété en ce sens, est incriminé quelle que soit la source de l'obligation de payer cette rémunération ; il peut donc également s'agir d'une convention collective de travail ou d'un contrat de travail individuel.

La « rémunération » au sens de cet article est la notion de rémunération de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération (donc également le salaire garanti, la rémunération des jours fériés, etc.)

Par ailleurs, il faut également tenir compte de l'article 47 bis de la loi concernant la protection de la rémunération, qui dispose que la rémunération doit être considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation d'un certain nombre de dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération (paiement de la rémunération en nature en dehors des conditions légales, non-respect des conditions du paiement de la rémunération de la main à la main ou en monnaie scripturale, etc.). De cette manière, l'article 162, 1° punit également un certain nombre d'infractions spécifiques à la loi concernant la protection de la rémunération.

En outre, l'article 163 du CPS punit, par exemple, également d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne respecte pas les règles de la loi du 12 avril 1965 qui sont mentionnées dans cet article en matière de retenues sur la rémunération des travailleurs.

Deuxièmement, le livre 2 du CPS contient également un certain nombre de dispositions pénales en ce qui concerne le respect du temps de travail du travailleur, plus précisément en ce qui concerne les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, ainsi que la durée minimale des congés annuels payés.

L'article 138 du CPS punit ainsi d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à la loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire, ne respecte pas les règles prévues dans cet article en ce qui concerne les limites quotidiennes et hebdomadaires maximales de la durée du travail.

L'article 141 du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ne respecte pas les règles prévues dans cet article en matière de repos hebdomadaire.

L'article 144 du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ne respecte pas les règles prévues dans cet article en ce qui concerne les intervalles de repos et les pauses.

L'article 145 du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé dans les délais et selon les modalités réglementaires les vacances auxquelles les travailleurs ont droit en vertu des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971 et de leurs arrêtés d'exécution.

L'article 162, 3° du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas payé les pécules de vacances dus ou ne les a pas payés dans les délais et selon les modalités réglementaires prescrites par les lois coordonnées du 28 juin 1971.

Troisièmement, le livre 2 du CPS contient également une disposition pénale qui porte sur le paiement par les employeurs des cotisations aux Fonds de sécurité d'existence.

L'article 220 du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence et aux dispositions de CCT rendues obligatoires, n'a pas versé la cotisation au Fonds dans les délais et selon les modalités prescrites par ses statuts.

À la lumière des dispositions pénales du livre 2 du CPS énumérées ci-dessus, le Conseil considère que l'incrimination par le CPS des infractions aux trois obligations de l'employeur, qu'il a examinée, est adéquate, ce qui contribue à la possibilité d'intervenir efficacement dans les situations de dumping social.

2. La négociation collective avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, avec les travailleurs

Par ailleurs, le Conseil estime devoir accorder une attention prioritaire à l'incrimination des infractions aux différentes obligations reprises dans ses CCT rendues obligatoires en ce qui concerne la négociation collective entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Dans un grand nombre de CCT du Conseil, il est en effet demandé à l'employeur de transmettre les informations ou de procéder à la consultation des organes de concertation présents dans son entreprise. En fonction de la CCT et de la matière qu'elle règle, il s'agit du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Le Conseil a examiné l'incrimination des infractions à ces dispositions.

Il estime que l'article 191 du CPS punit l'infraction à ces dispositions de ses CCT rendues obligatoires.

L'article 191, § 1^{er}, 1^o du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 20 septembre 1948, à ses arrêtés d'exécution ou aux CCT du Conseil rendues obligatoires, néglige la concertation avec le conseil d'entreprise qui est prévue dans cet article.

L'article 191, § 2 du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996, à ses arrêtés d'exécution ou aux CCT du Conseil rendues obligatoires, néglige la concertation avec le comité pour la prévention et la protection au travail qui est prévue dans cet article.

Les deux paragraphes punissent plus spécifiquement le fait d'empêcher le fonctionnement de l'organe de concertation, d'entraver l'exercice du mandat des représentants des travailleurs, de ne pas transmettre les informations qui doivent être données et de ne pas procéder aux consultations obligatoires⁷.

En ce qui concerne la délégation syndicale, l'article 191, § 1^{er}, 1^o, c) du CPS punit d'une sanction de niveau 2 le fait de ne pas transmettre les informations qui, à défaut de conseil d'entreprise, doivent être transmises à la délégation syndicale. L'article 191, § 2, 5^o⁸ du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'entrave de l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions du comité.

L'article 191, § 3 du CPS punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à une CCT du Conseil ou d'une commission paritaire, qui a été rendue obligatoire et sur la base de laquelle la délégation syndicale est instituée, néglige la concertation avec la délégation syndicale qui est prévue dans cet article (plus spécifiquement les quatre éléments repris dans les §§ 1^{er} et 2). Cette disposition s'applique qu'il s'agisse d'une compétence de la délégation syndicale qui est prévue à défaut de conseil d'entreprise ou d'une compétence propre de la délégation syndicale.

⁷ L'avant-projet de loi sur lequel le Conseil a émis l'avis n° 1.873 ajoute également l'entrave de l'exercice des missions du comité.

⁸ L'avant-projet de loi susmentionné modifie la numérotation de cet article, qui devient l'article 191, § 2, 6^o.

Le Conseil est d'avis que l'incrimination, par les dispositions pénales du CPS, des infractions aux dispositions relatives à la négociation collective avec les représentants des travailleurs figurant dans ses CCT est adéquate et peut garantir le respect de ces dispositions.

Selon le Conseil, les obligations de confidentialité prévues à l'article 192 du CPS doivent être placées au même niveau d'importance. Cet article punit d'une même sanction de niveau 2 tout membre du CCE, d'un conseil d'entreprise, d'un comité pour la prévention et la protection au travail ou d'une délégation syndicale qui communique ou divulgue abusivement des renseignements d'ordre individuel ou globaux dont il a eu connaissance dans le cadre de son mandat. Cette même sanction de niveau 2 s'applique au secrétaire ou à un membre du personnel du secrétariat de la personne concernée.

D. Évaluation

Le Conseil juge que l'impact sur le terrain de l'entrée en vigueur de l'article 189 du CPS doit être suivi de près.

Il demande que le service d'inspection compétent du SPF ETCS accorde une attention particulière, dans ses rapports annuels, aux infractions constatées aux CCT (rendues obligatoires⁹), ainsi qu'à la suite qui y est réservée. Cette information doit, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être reprise comme une catégorie distincte dans la base de données tenue par le service des amendes administratives du SPF ETCS.

Le Conseil a l'intention de vérifier, dans un délai de deux ans, quelles matières traitées dans les CCT (du Conseil ou des secteurs) (rendues obligatoires) donnent lieu à l'établissement de procès-verbaux par les inspecteurs sociaux, pour quelles infractions aux CCT rendues obligatoires une sanction de niveau 1 a été imposée et pour quelles autres infractions il a été fait usage d'une disposition pénale spécifique du livre 2 du CPS ou d'une autre loi.

⁹ Il est à noter que l'article 189 ne s'applique pas aux CCT qui n'ont pas été rendues obligatoires. Toutefois, une disposition conventionnelle qui n'a pas été rendue obligatoire peut être incriminée par une disposition du livre 2 du CPS.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite vérifier si les sanctions pénales du CPS sont effectivement nécessaires ou adéquates pour punir les infractions aux dispositions conventionnelles existantes (qui ont été rendues obligatoires).

Cette évaluation sera réalisée parallèlement à la poursuite des travaux du Conseil sur l'applicabilité théorique des sanctions pénales aux infractions aux CCT du Conseil rendues obligatoires, figurant dans le livre 2 du CPS, et au contrôle qui sera éventuellement effectué en la matière par les commissions paritaires dans le cadre de la recommandation n° 25 que le Conseil leur adresse.

ANNEXE 1

Dispositions conventionnelles (CNT) non rendues obligatoires

CCT n° 5 Délégation syndicale	Non rendue obligatoire
CCT n° 6 Facilités pour les représentants des travailleurs aux comités	Non rendue obligatoire
CCT n° 25 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	Les articles 10 et 11 n'ont pas été rendus obligatoires.
CCT n° 38 Recrutement et sélection	Les articles 7 à 18 n'ont pas été rendus obligatoires.
CCT n° 39 Nouvelles technologies	L'article 8 n'a pas été rendu obligatoire.
CCT n° 66 Fonds de sécurité d'existence	Non rendue obligatoire

Dans la liste ci-dessus, il s'agit, dans un certain nombre de cas, de dispositions obligatoires. Des dispositions obligatoires n'ont cependant parfois pas été exclues de l'extension de la force obligatoire.

ANNEXE 2

CCT DU CNT	ARTICLE DE LA CCT	LIVRE 2 DU CPS	AUTRES DISPOSITIONS PÉNALES	OBSERVATIONS
<p>CCT n° 1 bis Clause dérogatoire de non-concurrence (10 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (portée, champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 5 : (conditions) Article 3 = fixation Article 4 = indemnité compensatoire</p> <p>Article 5 = renoncer à l'application de la clause</p> <p>Articles 6 à 9 (Commission de bons offices)</p>	<p>- Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>Droit des contrats de travail</p> <p>L'indemnité compensatoire pour la clause de non-concurrence constitue une rémunération pour l'application de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>Dispositions obligatoires</p>
<p>CCT n° 5 Délégation syndicale (28 articles)</p>				<p>Non rendue obligatoire</p>
<p>CCT n° 6 Facilités pour les représentants des travailleurs aux comités</p>				<p>Non rendue obligatoire</p>
<p>CCT n° 9 Conseils d'entreprise (21 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Articles 2 à 10 (information et consultation)</p> <p>Article 11 (information et consultation en cas de modifications de structure)</p>	<p>Article 191, § 1^{er}, 1°, c) et d) : ne pas transmettre les informations ou ne pas consulter (niveau 2)</p> <p>Article 195 (niveau 2)</p>		

	<p>Articles 12 et 13 (détermination des critères généraux, gestion des œuvres sociales)</p> <p>Articles 14 à 16 (emploi des langues, problèmes particuliers)</p> <p>Articles 17 à 19 (facilités)</p> <p>Article 19 bis (missions de la délégation syndicale en l'absence de CE)</p>	<p>Article 191, § 1^{er}, 1^o, b) : entraver l'exercice du mandat des représentants des travailleurs au CE (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 1^{er}, 1^o, a) : empêcher le fonctionnement (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 1^{er}, 1^o, b) : entraver l'exercice du mandat des représentants des travailleurs au CE (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 1^{er}, 1^o, c) et article 191, § 3 : ne pas transmettre les informations (niveau 2)</p>		
<p>CCT n° 10 Licenciements collectifs (15 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 5 et 12 (portée, notion, champ d'application)</p> <p>Articles 6 à 11 et 13 (indemnités en cas de licenciement collectif)</p>	<p>Article 169 : les avantages complémentaires de sécurité sociale (niveau 2)</p>		
<p>CCT n° 12 bis Salaire mensuel garanti pour les ouvriers (15 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (portée et champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 8</p>	<p><i>Du 1^{er} au 14^e jour</i> Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p><i>Du 15^e au 30^e jour</i> Article 169 : complément aux avantages de sécurité sociale (niveau 2)</p>		<p>Le salaire mensuel garanti constitue une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>Du 8^e au 14^e jour : pas d'avantage de sécurité sociale Du 15^e au 30^e jour : avantage de sécurité sociale</p>

	<p>Articles 10 et 11</p> <p>Article 12 (notion de salaire normal)</p> <p>Articles 14 et 15</p>	<p>Article 168 : complément à l'indemnité due par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (niveau 2)</p> <p>Articles 162/168/169</p>		<p>Rendue obligatoire mais dispositions obligatoires</p>
<p>CCT n° 13 bis Salaire mensuel garanti pour les employés (15 articles)</p>	<p>Articles 3 à 9</p> <p>Articles 10 et 11</p> <p>Article 12 (notion de salaire normal)</p> <p>Articles 14 et 15</p>	<p><i>Du 1^{er} au 14^e jour</i> Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p><i>Du 15^e au 30^e jour</i> Article 169 : complément aux avantages de sécurité sociale (niveau 2)</p> <p>Article 168 : complément à l'indemnité due par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (niveau 2)</p> <p>Articles 162/168</p>		<p>Le salaire mensuel garanti constitue une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>Du 8^e au 14^e jour : pas d'avantage de sécurité sociale Du 15^e au 30^e jour : avantage de sécurité sociale</p> <p>Rendue obligatoire mais dispositions obligatoires</p>
<p>CCT n° 14 Réduction de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures (7 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 5</p>			<p>Plus pertinent dans la pratique</p>

<p>CCT n° 16 Absence à l'occasion d'évènements familiaux (4 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (champ d'application)</p> <p>Article 3</p>	<p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>Le salaire garanti constitue une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p>
<p>CCT n° 17 Indemnité complémentaire de prépension (13 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (portée et champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 9 (Droit à l'indemnité complémentaire)</p> <p>Article 10 Alinéa 1^{er} = concertation avec le CE ou, à défaut, avec la DS</p> <p>Alinéa 2 = procédure à défaut de CE + DS</p> <p>Alinéa 3 = entretien individuel avec le travailleur</p> <p>Alinéa 4 = possibilité de refuser</p> <p>Articles 11 et 12</p>	<p>Article 169 : complément aux avantages de sécurité sociale (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 1^{er}, 1^o, c) et d) : concertation avec le CE ou, à défaut, avec la DS (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>L'indemnité complémentaire ne constitue pas une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>Rendue obligatoire mais dispositions obligatoires</p>
<p>CCT n° 19 octies Intervention de l'employeur dans les frais de transport (12 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (portée et champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 8 et 11</p> <p>Articles 9 et 10 (modalités de paiement)</p>	<p>Article 165 : remboursement des frais de déplacement (niveau 2)</p>		<p>Selon la Cour de cassation, l'intervention de l'employeur dans l'abonnement social ne constitue pas une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération (contesté devant les juridictions inférieures).</p> <p>Sanction pénale pas possible</p>

<p>CCT n° 20 Double pécule de vacances (15 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 3 (portée et champ d'application)</p> <p>Articles 4 à 14</p>	<p>Article 162, 3° : paiement du pécule de vacances (niveau 2)</p>		<p>Le pécule de vacances ne constitue pas une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p>
<p>CCT n° 22 Accueil (16 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Articles 2 et 3 et 6 à 8 (accueil)</p> <p>Article 4 Alinéa 1^{er} = rôle du CE</p> <p>Alinéa 2 = rôle de la DS</p> <p>Article 5 (ne porte pas préjudice à la CCT n° 5)</p> <p>Articles 9 à 15</p>	<p>-</p> <p>Article 191, § 1^{er}, 1°, c) et d) : CE (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>-</p>		<p>Dispositions supplétives</p>
<p>CCT n° 24 Information des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs (8 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 5 bis (notion, champ d'application)</p> <p>Article 6 Alinéa 1^{er} = rôle du CE ou, à défaut, de la DS</p> <p>Alinéa 2 = concertation avec le personnel ou ses représentants</p> <p>Alinéas 3 et 4 = contenu</p>	<p>Article 193 : information et consultation en cas de licenciement collectif (niveau 2)</p> <p>Article 193 : information et consultation en cas de licenciement collectif (niveau 2)</p> <p>Article 193 : information et consultation en cas de licenciement collectif (niveau 2)</p>		

<p>CCT n° 25 Égalité salariale entre hommes et femmes (11 articles)</p>	<p>Arts 1 et 2 (Objet et champ d'application)</p> <p>Art 3 (Droit à l'égalité de la rémunération)</p> <p>Art 4 (Définitions)</p> <p>Art 5 (Droit d'action)</p> <p>Art 6 (Commission spécialisée paritaire)</p> <p>Art 7 (Protection du plaignant et charge de la preuve)</p> <p>Art 8 (Annexe au règlement d'entreprise)</p> <p>Arts 9 à 11 (Dispositions finales et obligatoires)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>Loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre les discriminations entre hommes et femmes</p>	<p>Cf. convention OIT n° 100 Transposition directive 2006/54/CE L'application de l'art. 162 (paiement de la rémunération des travailleurs, niv 2) nécessiterait un renvoi expresse de cette disposition à la CCT n° 25.</p> <p>Seuls les articles 1 à 9 ont été rendus obligatoires par le Roi</p>
<p>CCT n° 27 Retard de paiement (7 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Articles 2 à 5 (CE ou, à défaut, DS)</p> <p>Article 7</p>	<p>Article 191, § 1^{er}, 1°, c) et d) : CE (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 1^{er}, c) et article 191, § 3 : DS (niveau 2)</p>		<p>Disposition obligatoire</p>
<p>CCT n° 29 Heures supplémentaires (7 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (but, champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 5 (information de l'inspection sociale, du VDAB/Forem)</p> <p>Article 7</p>	<p>-</p>		<p>Disposition obligatoire</p>

<p>CCT n° 30 Rémunération passages aux heures d'été et d'hiver (6 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 4 (champ d'application)</p> <p>Article 2 Alinéas 1^{er} et 2 = rémunération</p> <p>Alinéa 3 = organisation du travail</p> <p>Article 3 (rémunération)</p> <p>Article 5</p>	<p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>Disposition obligatoire</p>
<p>CCT n° 31 (concierges d'immeubles à appartements) (12 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Articles 2 à 9 (horaire de travail)</p> <p>Article 2 = prestations en dehors des heures prévues</p> <p>Article 3 = présence sans prestations</p> <p>Articles 4, 5 et 7 = rémunération</p> <p>Article 6 = au total max. 40 heures</p> <p>Article 10 (rémunération)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		
<p>CCT n° 32 bis Transfert conventionnel d'entreprise (17 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 5 (objet et définition)</p> <p>Article 6 (champ d'application)</p>			

	<p>Articles 7, 8 et 8 bis (maintien des droits)</p> <p>Articles 9 et 10 (interdiction de licenciement)</p> <p>Article 11 (champ d'application)</p> <p>Article 12 (choix des travailleurs)</p> <p>Article 13 (maintien des droits des travailleurs repris)</p> <p>Article 14 (ancienneté et indemnité de préavis)</p> <p>Article 15 (modifications d'un commun accord)</p> <p>Article 15 bis (information des travailleurs en l'absence de représentants des travailleurs)</p>	<p>1) Pour les arriérés de rémunération existant au moment du transfert, action à l'encontre du cédant : article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>2) Pour les arriérés de rémunération apparus après le transfert, action à l'encontre du cessionnaire : article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>Action en dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable : Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>Voir ci-dessus les articles 7 et 8, en ce qui concerne l'applicabilité de l'article 162 pour réclamer le paiement de la rémunération</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>Voir ci-dessus les articles 7 et 8, en ce qui concerne l'applicabilité de l'article 162 pour réclamer le paiement de la rémunération</p> <p>Article 196 : procédures d'information et de consultation prévues dans la CCT n° 32 bis (niveau 2)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - attention : portée de la jurisprudence qui rappelle également l'obligation pénale du cessionnaire ; - pour les dettes qui apparaissent après le transfert, uniquement obligation du cessionnaire - en ce qui concerne l'article 8 bis : le concordat judiciaire a été remplacé par le transfert d'entreprise sous autorité de justice <p>Il n'est pas précisé si les dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable peuvent s'appliquer en cas de transfert d'entreprise.</p> <p>Possibilité de modifier les conditions de travail collectives (comme les structures salariales) (voir article 15 de la CCT)</p> <p>L'indemnité de préavis constitue une rémunération pour l'application de la loi concernant la protection de la rémunération.</p>
--	---	--	--	---

<p>CCT n° 35 Temps partiel (11 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Article 1^{er} bis (non-discrimination)</p> <p>Article 2 (dans le contrat de travail individuel)</p> <p>Article 3 (définition de l'horaire variable)</p> <p>Article 4 (priorité pour l'obtention d'un emploi vacant)</p> <p>Articles 5 à 8 (heures complémentaires : autorisation et adaptation du contrat de travail)</p> <p>Articles 9 et 10 (rémunération)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>Droit des contrats de travail : ajouts à l'article 11 bis de la loi relative aux contrats de travail</p> <p>Les articles 6 et 7 sont des dispositions supplétives</p>
<p>CCT n° 36 bis Institution d'un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires et la fixation de ses statuts (articles 1^{er} à 21 bis inclus)</p>	<p>Article 13 (financement)</p>	<p>Article 220 : non-paiement de cotisations au Fonds de sécurité d'existence (niveau 2)</p>		
<p>CCT n° 36 ter L'octroi d'avantages sociaux à charge du Fonds social pour les intérimaires (articles 1^{er} à 11 inclus)</p>	<p>Garantie du Fonds social</p> <ul style="list-style-type: none"> - article 2 (primes de fermeture) - article 3 (lorsque l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires) - article 5 (indemnités prévues par la CCT n° 17 et par les CCT complémentaires exécutives ultérieures) 	<p>-</p>		

<p>CCT n° 36 quater Statut DS des travailleurs intérimaires (articles 1^{er} à 36 inclus)</p>	<p>Articles 2 et 3 (dispositions générales) Articles 6 à 10 (compétence)</p> <p>Articles 11 à 13 (composition de la délégation syndicale) Articles 14 à 20 (désignation des délégués) Articles 21 à 25 (statut des délégués syndicaux) Articles 26 à 29 (fonctionnement de la délégation syndicale) Articles 30 à 35 (règlement d'un différend)</p> <p>Article 5 ; article 5 bis</p> <p>Article 24 (indemnité de protection licenciement)</p>	<p>Article 190, § 3 (la non-institution des organes d'entreprises – niveau 3)</p> <p>Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2) § 1^{er}, 1^o, c) § 1^{er}, 2^o § 2, 5^o § 3</p> <p>Article 191/1 (rapport d'analyse sur la structure de rémunération – niveau 2)</p> <p>Article 192, alinéa 1^{er} (la communication et la divulgation abusives de renseignements – niveau 2)</p> <p>Action en dommages et intérêts : Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>En ce qui concerne la création et le fonctionnement de la DS, la CCT est considérée dans son ensemble.</p> <p>Dispositions obligatoires</p> <p>Rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération</p>
<p>CCT n° 36 sexies Le contrat type de travail intérimaire, les documents sociaux et le règlement définitif de paie (articles 1^{er} à 5 inclus)</p>	<p>Article 2 (mentions obligatoires dans le contrat de travail intérimaire)</p>	<p>-</p>		<p>Cette CCT a été modifiée sur différents points par une convention collective de travail de la commission paritaire pour le travail intérimaire.</p> <p>L'article 2 (mentions obligatoires) va plus loin que l'article 9 de la loi du 24 juillet 1987 qui a été sanctionné pénalement par l'article 176, § 1^{er}, 1^o (dans le contrat de travail intérimaire, aucune mention des dispositions imposées par la loi du 24 juillet 1987).</p>

	<p>Article 3 (mentions séparées sur le décompte)</p> <p>Article 4 (délai de paiement de la rémunération)</p>	<p>-</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		
<p>CCT n° 36 decies Prime de fin d'année des travailleurs intérimaires (articles 1^{er} à 15 inclus)</p>		-		<p>La CCT règle les conditions et les modalités qui sont liées à la prime de fin d'année à laquelle les travailleurs intérimaires ont droit à charge du Fonds social.</p>
<p>CCT n° 38 Recrutement et sélection (19 articles)</p>	<p>Arts 1 et 2 (Portée/champ d'application /définitions)</p> <p>Art. 2 bis (Égalité de traitement)</p> <p>Art. 3 à 6 (Frais/attestations/documents)</p> <p>Arts. 7 à 18 (engagements des parties signataires sur des règles de conduite)</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>Lois du 10 mai 2007</p>	<p>Renvoi de l'article 2 bis à la CCT n° 95</p> <p>Impact éventuel de la sixième réforme de l'État sur la possibilité d'introduire des sanctions pénales au niveau fédéral.</p> <p>Les articles 7 à 18 sont des dispositions obligatoires qui n'ont pas été rendues obligatoires par arrêté royal.</p>
<p>CCT n° 39 Nouvelles technologies (8 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Articles 2 à 5 (procédure d'information et de concertation)</p> <p>Information : articles 2, 3 et article 5, § 1^{er} = information CE ou à défaut DS</p>	<p>CE : article 191, § 1^{er}, 1°, c) et article 191, § 3 (niveau 2)</p>		

	<p>Concertation : articles 2, 4 et article 5, § 2 = concertation CE, DS, comité</p> <p>Article 6 (conséquences du non-respect) Article 6, § 2 : indemnité forfaitaire</p> <p>Article 8</p>	<p>CE : article 191, § 1^{er}, 1°, d) (niveau 2) Comité : article 191, § 2, 4° (niveau 2) DS : article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>Rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération</p> <p>Disposition obligatoire</p>
<p>CCT n° 41 Cautionnement (7 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (portée, champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 6 (montant et conditions d'octroi) Article 6, alinéa 1^{er} = cautionnement par retenues sur la rémunération</p>	<p>-</p> <p>Article 163, 1°, b) (niveau 2) : ne pas respecter les limitations des retenues légalement autorisées</p>		<p>CCT supplétive</p>
<p>CCT n° 42 Nouveaux régimes de travail (9 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 3 (portée, champ d'application)</p> <p>Article 4 (information préalable au CE et, à défaut de celui-ci, à la DS ; à défaut de celle-ci, à chaque travailleur individuellement)</p> <p>Article 5 (modalités d'application)</p> <p>Article 6 (effet sur l'emploi)</p>	<p>CE : article 191, § 1^{er}, 1°, c) (niveau 2) DS : article 191, § 1^{er}, 1°, c) et article 191, § 3 (niveau 2) À défaut à chaque travailleur individuellement : -</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Article 138, 2° du CPS : uniquement sanction pénale pour l'employeur qui ne respecte pas les dérogations autorisées par la loi sur le travail ou par la loi portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire.</p>

	<p>Article 7 (niveau de la négociation)</p> <p>Article 8 (niveau de l'entreprise)</p>	-		
<p>CCT n° 43 Revenu minimum mensuel moyen (11 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 8 (principe)</p> <p>Article 9</p>	Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)		<p>Certains articles signalent que certains éléments de la CCT sont supplémentifs.</p> <p>L'article 9 est une disposition obligatoire.</p>
<p>CCT n° 45 Congé pour raisons impérieuses (9 articles)</p>	<p>Article 1^{er} (champ d'application)</p> <p>Articles 2 à 8 (modalités, durée)</p>	-		
<p>CCT n° 46 Travail de nuit (20 arts)</p>	<p>Art 2 bis Minimum d'heures de travail de nuit</p> <p>Arts 3 et 4 (Volontariat)</p> <p>Arts 5 et 6 (CCT d'entreprise pour le passage à un Travail de nuit)</p>	<p>Art 155 (durée minimale de travail de nuit, niv 2)</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Dérogations possibles au niveau de la CP/entreprise</p> <p>Voir toutefois l'art 154 CPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niv 2 pour la non consultation des représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail - Niv 1 pour la non transmission du rapport de consultation à la CP

	<p>Arts 7 et 8 (Droit et conditions de retour des travailleurs âgés à un autre régime de travail)</p> <p>Art 9 (Droit à une indemnité complémentaire au chômage en cas de départ du travailleur âgé)</p> <p>Art. 10 (Droits de la femme enceinte)</p> <p>Art 11 (Raisons impérieuses)</p> <p>Art 11 bis (Application du RGPT)</p> <p>Art 12 Transport (Dans certains cas organisation et/ou intervention à 100 %)</p> <p>Art 13 (indemnité financière spécifique notamment sous forme de primes)</p> <p>Art 14 (Engagement pour une CCT supplémentaire du CNT)</p>	<p>-</p> <p>Art. 169 (Avantages complémentaires de sécurité sociale, niv 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art 165 (Frais de déplacement, niv 2)</p> <p>Art 167 (Avantages complémentaires à la rémunération, niv 2)</p>		<p>L'art. 126 (Protection de la femme enceinte, niv 3) vise les conditions et les modalités fixées par le Roi (pas par CCT)</p> <p>L'art 128 (Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail niv 3) vise la contravention aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution, pas la contravention aux dispositions des CCT</p>
--	--	---	--	---

	Arts 16 à 18 (Durée du travail et intervalles de repos)	-		Les arts 138 (limites quotidienne et hebdomadaire de la durée du travail, niv 2) et 144 (intervalles de repos et pauses, niv 2) visent expressément les agissements en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (pas la contravention aux CCT)
	Art 19 (Droits équivalents)	-		
CCT n° 47 ter Travail intérimaire - Salaire garanti en cas d'incapacité de travail (6 articles)	Art 1 (Champ d'application) Arts 2 à 5: Droit, montant et conditions à l'indemnité	Art. 162 (paiement de la rémunération des travailleurs, niv 2)		Cf. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cf. loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail
CCT n° 49 Travail de nuit- indemnité financière spécifique (4 articles)	Art 1 (Champ d'application) Art 2 : (Montant de l'indemnité financière horaire venant s'ajouter au salaire horaire du travailleur) Art 3 (CCT supplétive)	Art 167 (Avantages complémentaires à la rémunération, niv 2)		
CCT n° 50 Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans (5 articles)	Arts 1 et 2 (Champ d'application) Art 3 : niveaux du revenu minimum mensuel moyen par âge par référence à un pourcentage du RMMG fixé dans la CCT n° 43	Art. 162 (paiement de la rémunération des travailleurs, niv 2)		
CCT n° 51 Outplacement (7 articles)	Art 1 (Champ d'application)			Impact éventuel de la sixième réforme de l'Etat sur la possibilité d'introduire des sanctions pénales au niveau fédéral.

	<p>Art 2 (Consentement du travailleur)</p> <p>Art 3 (Coût)</p> <p>Arts 4 et 5 (Engagements du Bureau d'outplacement)</p> <p>Art 6, §§ 1 et 2 (Information et consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, des membres de la délégation syndicale)</p> <p>Art. 6, § 3 (entretien individuel)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 191 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2)</p> <p>-</p>		
<p>CCT n° 53 Chômage temporaire (3 articles)</p>	<p>Art 1 (Définition)</p> <p>Art 2 (Interdiction de la sous-traitance pour le travail normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire)</p>	<p>-</p>		<p>Cf. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail</p>
<p>CCT n° 55 Prépension à mi-temps pour les travailleurs âgés (12 articles)</p>	<p>Art 1 (portée)</p> <p>Art 2 (Champ d'application)</p> <p>Arts 3 et 4 (Mise en œuvre)</p> <p>Arts 5 à 10 (définitions, conditions d'accès, montant de l'indemnité complémentaire, adaptation du montant, débiteurs et modalités de paiement)</p> <p>Art 11 (Passage vers la prépension à temps plein)</p>	<p>Art 167 (Avantages complémentaires à la rémunération, niv 2) /art. 169 (avantages complémentaires de sécurité sociale, niv 2).</p> <p>Art. 169 (avantages complémentaires de sécurité sociale, niv 2).</p>		<p>Cf. loi de redressement du 22/01/1985 (dispositions sociales)</p>

<p>CCT n° 62 Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (articles 1^{er} à 49 inclus)</p>	<p>Article 2 (objet) Articles 3 à 3 quater (définitions et champ d'application) Article 4 (accords en vigueur) Articles 5 et 6 (détermination du nombre de travailleurs) Article 7 (entreprises qui exercent le contrôle) Articles 8 à 25 (institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs)</p> <p>Articles 43 à 48 (dispositions diverses)</p>	<p>Article 190, § 4 (la non-institution des organes d'entreprises – niveau 3)</p> <p>Article 191, § 4 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2)</p> <p>Article 192, alinéa 2 (la communication et la divulgation abusives de renseignements – niveau 2)</p>		<p>Mise en œuvre de la directive 2009/38/CE</p>
<p>CCT n° 64 Congé parental (19 articles)</p>	<p>Art 1-2 portée et champ d'application Art 3-6 conditions d'accès Art 7-8 modalités d'exercice du droit au congé parental Art 9 §2 notification Art 13 conseil entreprise cfr cct 9: règles organisation</p> <p>Art 14 garantie du droit au poste initial ou équivalent Art 15 garantie du droit (en particulier §3) Art 17 et 18</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 191 (niv. 2) entrave au fonctionnement des organes d'entreprise</p> <p>-</p> <p>Art 162 (niveau 2)</p>		<p>Transpose directive 96/34 CE.</p> <p>Renvoi à la CCT 9</p> <p>Dispositions obligatoires</p>

CCT n° 66 FSE (3 articles)	Art 1 portée Art 2 champ d'application			Disposition obligatoire
CCT n° 68 Surveillance par caméras (15 articles)	Arts 1 et 2 (Portée/définition) Arts 3 à 8 (Principes de finalité/proportionnalité) Arts 9, § 1 (information préalable du CE) Art. 9, § 2 (information via le règlement d'entreprise (loi du 8 avril 1965) lorsque la surveillance par caméras a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance) Art, 9, § 3 (information des travailleurs concernés) Art. 9, § 4 (contenu de l'information) Article 10 (consultation CE/CPPT/DS) Art. 11 (évaluation par le CE/CPPT)	- Art. 191, § 1, 1° (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2) Art. 201, § 2, 1° (absence dans le RT des mentions relatives aux modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération, niv 1) - Pour l'information au CE, cf art. 191 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2) Art. 191 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2) Art. 191 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2)	Cf. loi du 8/12/1992 sur la protection de la vie privée	Renvoi à la CCT n° 9

	Arts 12 à 14 (Modalités spécifiques d'application)	-		
CCT n° 69 Règles de conversion en euros à appliquer aux barèmes, primes, indemnités et avantages (9 articles)	Art. 1-3 portée Art 7, al 2 montants de référence en euros	Art.162 (niveau 2)		Règlement CE n°1103/97 fixant certaines dispositions relatives à l'introduction de l'euro Art 4 à 6 plus d'application
CCT n° 72 Prévention du stress (9 articles)	Art 3 obligation employeur Art. 4 avis et collab. CPPT Art. 5 concertation CPPT Art 6 information travailleurs	Art. 121, 8° à 10° : réalisation d'une analyse des risques liés au stress (niv. 2) Art 191 § 2, 4° (niv. 2) Art 191 § 2, 4° (niv. 2) -		Art. 128 infraction aux dispositions loi 4/8/96 (niv 2 ou 3 si ennuis de santé ou accident trav)
CCT n° 75 Préavis ouvriers (4 articles)	Art 1 champ application Art 2 fixation délai de préavis	-		Éventuellement art 201, § 2, 2° (niv 2) infraction pour absence de mention dans RT
CCT n° 76 Travail en équipes (3 articles)	Art 1 champ application Art 2 non dépassement d'heures	-		Pas couvert par l'article 138 (qui se réfère à la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

<p>CCT n° 77 bis (crédit-temps) (23 articles)</p>	<p>Art.3-6 et 9-10 (régime CT) Art 8 imputation Art 11 conditions d'occupation Art 12 §8 notification Art 13 exercice Art 14 report (justification) SAUF §1, al 2 faculté de motivation par CE</p> <p>§ 4 retrait § 4 1° motifs déterminés par CE ou avec DS §4 2° motifs mentionnés dans RT Art 14bis report CT fin carrière Art. 15 calcul seuil § 7 modification seuil Art.16-18 fixation mécanisme de préférence Art19 communication au travailleur de la date de prise de cours Art20 §1 garantie du poste initial (§4) indemnité forfaitaire =rémunération 6 mois</p>	<p>Art 149 droit au CT(niv 2) - - - - - art 191,§1, 1° a) (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2) - art 191,§1, 1° a et b et art 191, § 3 - - - - - - - Art 162 (niv 2)</p>		<p>Application d'un régime de travail prévu dans le RT. Pas prévu par CPS (éventuellement dans art.201)</p>
<p>CCT n° 78 (introduction de l'euro) (3 articles)</p>	<p>Art 1 Portée Art 2 ajustement en euro</p>	<p>Art 162 (niv 2)</p>		

CCT n° 80 (pauses d'allaitement) (12 articles)	ART 1-2 Portée et CA Art 3 droit aux pauses Art 4 endroit convenable Art 5-7 modalités d'exercice Art 9§2 notif avertissement Art 10 preuve de l'allaitement à fournir Art 11 protection contre licenciement	- - - - Art. 162 (niveau 2)		Convention n° 183 OIT
CCT n° 81 Contrôle des données de communication électroniques en réseau (18 articles)	Arts 1 et 2 (Portée définition) Art 3 (Engagement des parties) Arts 4 à 6 (Principe de finalité, proportionnalité/transparence) Art 7 (Information collective via cascade : CE, CPPT, DS Travailleurs) Art 8 (Information individuelle) Art 9 § 1 (Contenu de l'information individuelle et collective) § 2 (Contenu de l'information individuelle)	- Art. 191, §§ 1 et 2 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2) - - Pour le contenu de l'information aux organes d'entreprise, cf. art. 191, §§ 1 et 2 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2) -	Cf. loi du 8/12/1992 sur la protection de la vie privée	Cf. loi du 8/04/1965 sur le règlement de travail (renvoi à l'article 21 au code pénal social) Renvoi à la CCT n° 9

	<p>Art 10 (Evaluation régulière des systèmes de contrôle au niveau collectif)</p> <p>Arts 11 à 17 (Modalités d'individualisation des données de communication électroniques en réseau)</p>	<p>Art. 191 (entraves au fonctionnement des organes d'entreprises, niv 2)</p> <p>-</p>		
<p>CCT n ° 82 Reclassement professionnel (13 articles)</p>	<p>Art 3 §1 droit à reclassement Art 3§2 obligation de reclassement Art 5 critères offre valable de reclassement et durée Art 7 procédure Art 8 al2 exercice de la procédure Art 9 coût Art 11 absence pdt préavis</p>	<p>- - - - - -</p>	<p>art.15, al 3, loi 5/9/2001 visant à améliorer le taux d'emploi (+art.17, loi 15/9/2001) +AR 23/1/2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5/9/2001</p>	<p>En cas de sanction pénale, vérifier si cela doit être réalisé en concertation avec les Régions, vu la réforme de l'Etat.</p>
<p>CCT n ° 84 L'implication des travailleurs dans la société européenne (articles 11 à 55 inclus)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (objet et champ d'application) Article 3 (définitions) Article 4 (détermination du nombre de travailleurs) Articles 5 à 20 (procédure préalable et groupe spécial de négociation) Articles 21 à 24 (contenu de l'accord) Articles 25 à 50 (dispositions de référence) Articles 51 à 54 (dispositions diverses)</p>	<p>Article 190, § 5 (la non-institution des organes d'entreprises – niveau 3) Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2) Article 192, alinéa 3 (la communication et la divulgation abusives de renseignements – niveau 2)</p>		<p>Mise en œuvre de la directive 2001/89/CE</p>

<p>CCT n° 85 Télétravail (Articles 1^{er} à 18 inclus)</p>	<p>Article 5 (caractère volontaire) -</p> <p>Article 6 (convention écrite et mentions obligatoires) -</p> <p>Article 7 (conditions de travail) -</p> <p>Article 8 (organisation du télétravail) -</p> <p>Article 9 (prise en charge des frais) Article 13 (en cas de panne ou en cas de force majeure, la rémunération est payée) Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>Article 14 (protection des données) -</p> <p>Article 15 (santé et sécurité) -</p> <p>- devoir d'information individuel de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, - contrôle par les services internes de prévention compétents – accès au lieu du télétravail</p>			<p>Mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur le télétravail</p> <p>À défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.</p> <p>Les mêmes droits que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur (principe général de non-discrimination).</p> <p>La charge de travail et les critères de résultat sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.</p> <p>La prise en charge des frais constitue une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération</p> <p>L'article 14 fait référence à la CCT n° 81.</p> <p>L'article 128 n'est pas d'application, étant donné qu'il n'est pas fait référence aux dispositions de la CCT du Conseil national du Travail (uniquement à la loi bien-être et à ses arrêtés d'exécution).</p>
---	---	--	--	---

	<p>Article 16 (formation et possibilités de carrière)</p> <p>Article 17 (droits collectifs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les mêmes droits collectifs - Information et consultation 	<p>-</p> <p>-</p> <p>Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Conseil d'entreprise</i> : article 191, § 1^{er}, 1^o, c) et d) ; - <i>Délégation syndicale</i> : article 191, § 1^{er}, 1^o, c et article 191, § 3 ; - <i>Comité pour la prévention et la protection au travail</i> : article 191, § 2, 3^o et 4^o(ne pas transmettre les informations, ne pas procéder aux consultations obligatoires) 		<p>Les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.</p> <p>Référence aux CCT n° 9 et n° 39</p>
<p>CCT n° 88 L'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne (articles 3 à 69 inclus)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (objet et champ d'application)</p> <p>Article 3 (définitions)</p> <p>Article 4 (détermination du nombre de travailleurs)</p> <p>Article 5 (absence de travailleurs lors de la création de la SCE et ouverture ultérieure de négociations)</p> <p>Articles 6 à 21 (procédure préalable et groupe spécial de négociation)</p> <p>Articles 22 à 25 (contenu de l'accord)</p>			<p>Mise en œuvre de la directive 2003/72/CE</p> <p>Il n'y a pas encore de référence à la CCT n° 88 dans le Code pénal social. Un nouvel avant-projet de loi prévoit d'en insérer une.</p>

	<p>Articles 7 et 8 (procédure)</p> <p>Article 9 (évaluation)</p> <p>Article 10 (conséquences du non-respect)</p>	<p>L'article 8, § 6 quater, alinéa 3, c) fait référence à ces dispositions de la CCT.</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>En ce qui concerne l'article 7 : article 191 (niveau 2)</p>	<p>Référence à la CCT n° 9</p>
<p>CCT n° 90 Avantages non récurrents liés aux résultats (articles 1^{er} à 21 inclus)</p>	<p>Esprit de la CCT</p> <p>Les procédures, les modalités et les conditions fixées par la CCT</p> <p>Article 18 (remise d'une fiche d'information)</p> <p>Article 19 (mentions obligatoires sur la fiche d'information)</p>	<p>Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Avantages non récurrents liés aux résultats : rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération</p> <p>Sanction civile : les avantages octroyés contrairement aux dispositions légales ou aux dispositions de la CCT du Conseil national du Travail ne peuvent pas bénéficier du régime fiscal et parafiscal spécial (exposé des motifs de l'article 4 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008).</p> <p>L'article 12 de la loi du 21 décembre 2007 règle les informations à fournir aux travailleurs lors du paiement de l'avantage non récurrent lié aux résultats. Il s'agit de la remise d'une fiche d'information. L'article 12 indique que cette fiche d'information est soumise aux obligations fixées par l'AR n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et ses arrêtés d'exécution relatifs au compte individuel.</p>

<p>CCT n° 94 Participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux (articles 1^{er} à 35 inclus)</p>	<p>Articles 1^{er} à 3 (objet et champ d'application) Article 4 (définitions) Article 5 (détermination du nombre de travailleurs) Articles 6 à 21 (procédure préalable et groupe spécial de négociation) Articles 22 à 23 (contenu de l'accord) Articles 24 à 31 (dispositions de référence) Articles 32 à 34 (dispositions diverses)</p>			<p>Mise en œuvre de la directive 2005/56/CE</p> <p>Il n'y a pas encore de référence à la CCT n° 94 dans le Code pénal social. Un nouvel avant-projet de loi prévoit d'en insérer une.</p>
<p>CCT n° 95 Égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (4 articles)</p>	<p>Art 1 (Portée)</p> <p>Arts 2 et 3 (Principe)</p> <p>Art 4 (Durée, révision et dénonciation)</p>	-	Lois anti-discrimination du 10/05/2007	<p>Transposition des directives européennes 2000/78/CE, 2000/43/CE, 2006/54/CE</p> <p>Différences de formulation entre la CCT 95 et les lois du 10 mai 2007 concernant la définition des infractions et les critères de discrimination protégés</p> <p>Impact éventuel de la sixième réforme de l'État sur la possibilité d'introduire des sanctions pénales au niveau fédéral.</p>
<p>CCT n° 98 Éco-chèques (7 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (champ d'application, définition)</p> <p>Article 3 (liste)</p>			<p>Lors des achats, la liste doit être respectée. Il semble que cela ne puisse pas faire l'objet d'une disposition pénale (dans le chef de l'employeur).</p>

	<p>Article 4</p> <p>Articles 5 et 5 bis (information des travailleurs)</p> <p>Article 6 (calcul du nombre lors de l'entrée en service ou de la suspension)</p> <p>Article 6 bis (modalités particulières de paiement)</p>	-		<p>Disposition obligatoire</p> <p>- Pas encore de jurisprudence, mais probablement rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>- Pour les titres-repas, un article spécifique a été prévu dans le CPS (article 166).</p>
<p>CCT n° 100 Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (articles 1^{er} à 15 inclus)</p>	<p>Article 2 (portée de la convention)</p> <p>Articles 3 à 9 (obligations de l'employeur)</p> <p>- Article 6 * information et consultation des organes de concertation</p> <p>* participation directe des travailleurs au traitement des questions relatives au bien-être (pas de comité, pas de DS)</p>	-	<p>Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2)</p> <p>- <i>Conseil d'entreprise</i> : article 191, § 1^{er}, 1°, c) et d) ;</p> <p>- <i>Délégation syndicale</i> : article 191, § 1^{er}, 1°, c et article 191, § 3 ;</p> <p>- <i>Comité pour la prévention et la protection au travail</i> : article 191, § 2, 3° et 4°</p>	<p>La CCT renvoie aux dispositions de la loi bien-être et à ses arrêtés d'exécution. Aucune disposition pénale n'a été prévue dans la mesure où la CCT va plus loin que la loi bien-être.</p> <p>L'article 128 n'est pas d'application, étant donné qu'il n'est pas fait référence aux dispositions de la CCT du Conseil national du Travail (uniquement à la loi bien-être et à ses arrêtés d'exécution).</p>

	<p>Article 10 (obligations de la ligne hiérarchique)</p> <p>Articles 11 et 12 (obligations des travailleurs)</p> <p>Article 13 (rôle des conseillers en prévention)</p> <p>Article 14 (évaluation)</p>	-		
<p>CCT n° 101 Comité d'entreprise européen (articles 1^{er} à 52 inclus)</p>	<p>Article 2 (objet)</p> <p>Articles 3 à 5 (définitions et champ d'application)</p> <p>Article 6 (accords en vigueur)</p> <p>Articles 7 et 8 (détermination du nombre de travailleurs)</p> <p>Article 9 (entreprise qui exerce le contrôle)</p> <p>Articles 10 à 27 (institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs)</p> <p>Article 28 (modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire)</p> <p>Articles 29 à 44 (prescriptions subsidiaires)</p> <p>Articles 45 à 51 (dispositions diverses)</p>			<p>Il n'y a pas encore de référence à la CCT n° 101 dans le Code pénal social. Un nouvel avant-projet de loi prévoit d'en insérer une.</p>
<p>CCT n° 102 Transfert d'entreprise sous autorité de justice (17 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} à 6 (objet, champ d'application)</p> <p>Article 7 (information des travailleurs)</p>	-		<p>CCT conclue en exécution de l'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 ; cette loi ne prévoit pas de disposition pénale pour les éléments réglés au moyen d'une CCT</p>

	<p>Article 8 (information par le mandataire de justice)</p> <p>Articles 9 à 11 (maintien des droits des travailleurs repris)</p> <p>Article 12 (choix des travailleurs)</p> <p>Article 13 (convention de transfert projeté)</p> <p>Articles 14 à 16 (sort des dettes)</p>	<p>-</p> <p>1) Pour les arriérés de rémunération qui existent au moment du transfert ou qui deviennent exigibles pendant la procédure, action à l'encontre du cédant : article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>2) Pour les arriérés de rémunération apparus après le transfert, action à l'encontre du cessionnaire : article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Voir ci-dessus en ce qui concerne les articles 9 et 11 de la CCT.</p>		<p>Possibilité de modifier les conditions de travail collectives (comme les structures salariales) (voir les articles 10 et 11 de la CCT)</p>
<p>CCT n° 103 bis crédit-temps (23 articles)</p>	<p>Art 1-2 portée + CA Art 3-4-8 CT Art 5 conditions d'accès Art 6+9 modalité d'organisation du CT Art 6§2DS Art7 règles d'imputation Art.10-11 conditions d'occupation Art 12§9 notification Art 13 exercice Art.14 report SAUF §1 al 2 faculté de motivation par CE</p>	<p>Art 149 droit au CT(niv 2)</p> <p>- art 191§1 c - - - - - art. 191§1,1°a)</p>		

	<p>Art 14§4 retrait §4 1°motifs déterminés par CE ou avec DS §4 2°motifs mentionnés dans RT Art15 report CT fin carrière Art 16 calcul seuil §8 Modification seuil Art 17- 19 règles de préférence Art 20 communication au travailleur de la date de prise de cours Art.21 §1 garantie du poste initial Art 21 §§ 2+4</p> <p>Art 22 dispositions transitoires</p>	<p>- art. 191§1,1°a) et b) et article 191, § 3 - - - - - - - - - Art 162 (niv 2)</p>		<p>Pas prévu par CPS (Éventuellement art.201)</p>
<p>CCT n° 104 Plan pour l'emploi des travailleurs âgés (articles 1^{er} à 11 inclus)</p>	<p>Articles 6 et 7 (information et consultation)</p> <p>* information et consultation des organes de concertation</p> <p>* obligation d'informer les travailleurs</p> <p>Article 8 (contrôle)</p> <p>Article 10 (évaluation)</p>	<p>Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2)</p> <p>- <i>Conseil d'entreprise</i> : article 191, § 1^{er}, 1°, c) et d) ;</p> <p>- <i>Délégation syndicale</i> : article 191, § 1^{er}, 1°, c et article 191, § 3 ;</p> <p>- <i>Comité pour la prévention et la protection au travail</i> : article 191, § 2, 3° et 4°</p> <p>- -</p>		<p>Loi-programme du 29 mars 2012, Titre 8 – Emploi, Chap. 1^{er} – Plan pour l'emploi des travailleurs âgés</p> <p>Disposition obligatoire</p>

CCT n° 105 Probl phys Graves (11 articles)	Art. 1-2 Portée +CA Art. 3-5 droit Art. 6 modalités application Art. 7-8 critères reconnaissance Art. 9 limitation à 1200 cas Art.11 évaluation	art. 169 avantages complémentaires de sécurité sociale (niv.2) -		Disposition obligatoire
CCT n° 107 Cliquet (7 articles)	Art1-2 Portée +CA Art3 ayants-droits Art 4 procédure Art 5 modalités d'application Art 6 dispositions transitoires	- - -		
CCT n° 108 Travail temporaire et travail intérimaire (articles 1 ^{er} à 43 inclus)	Article 1 ^{er} (portée de la convention) <i>Procédure à respecter et durée du travail temporaire</i> Article 2 (définition) Articles 3 à 6 - Article 4, § 2 (accord préalable de la délégation syndicale) - - Article 4, § 4 (paiement de la rémunération) - Article 5, § 1 ^{er} (accord préalable de la délégation syndicale)	Article 176, § 2, 1°, et § 3, 1° (niveau 2) – sans respecter la procédure prévue par une CCT du CNT rendue obligatoire par le Roi. Article 191, § 3 (niveau 2) Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2) Article 191, § 3 (niveau 2)		

	<ul style="list-style-type: none"> - Article 6, § 3 (accord préalable de la délégation syndicale) <p><i>Procédure à respecter et durée du travail temporaire dans le cadre du travail intérimaire</i></p> <p>Articles 7 à 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Article 8, § 2 (accord préalable de la délégation syndicale) - Article 9 - Article 10, § 1^{er} (accord préalable de la délégation syndicale) - Article 13, alinéa 1^{er} (accord préalable de la délégation syndicale) - Article 14 (définition du travail exceptionnel) - Article 15 (accord préalable entre l'utilisateur et la délégation syndicale) <p>Article 19 (grève ou lock-out) Article 20 (calcul du personnel occupé)</p> <p><i>Information et contrôle</i> Article 21 Article 22</p>	<p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Article 176, § 2, 1°, et § 3, 1° (niveau 2) – sans respecter la procédure prévue par une CCT du CNT rendue obligatoire par le Roi.</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>- Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2)</p>		<p>Disposition obligatoire</p>
--	---	--	--	--------------------------------

	<p>Article 23</p> <p><i>Motif insertion</i></p> <p>Article 24 (définition)</p> <p>Article 25 (information et consultation préalables de la délégation syndicale)</p> <p>Article 26 (nombre maximal de tentatives et durée maximale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - § 1^{er} - § 2 - § 3 - § 4 (information de la DS) - § 5 (déclaration de l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire de la tentative dont l'insertion fait l'objet) <p>Article 27 (durée du contrat de travail intérimaire)</p> <p>Articles 28 à 29, § 1^{er} (garantie d'occupation)</p> <p>Article 29, § 2</p> <p>Articles 31 à 32 (recrutement)</p> <p><i>Contrats de travail intérimaire journaliers successifs</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Conseil d'entreprise</i> : article 191, § 1^{er}, 1^o, c) et d) ; - <i>Délégation syndicale</i> : article 191, § 1^{er}, 1^o, c et article 191, § 3 ; <p>-</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Article 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Payer une indemnité égale au montant de la rémunération ; Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>-</p>		<p>Disposition pénale prévue dans le nouvel avant-projet de loi</p>
--	---	--	--	---

	<p>Article 33</p> <ul style="list-style-type: none"> - § 1^{er} (définition) - § 2 - § 3 (définition) <p>Article 34 (information et consultation des organes d'entreprises)</p> <p>Articles 35 à 39 Article 40 Article 41 (contrat de travail à durée indéterminée)</p>	<p>-</p> <p>Article 191 (les entraves au fonctionnement des organes d'entreprises – niveau 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Conseil d'entreprise</i> : article 191, § 1^{er}, 1^o, c) et d) ; - <i>Délégation syndicale</i> : article 191, § 1^{er}, 1^o, c et article 191, § 3 ; <p>-</p> <p>-</p>		Disposition obligatoire
<p>CCT n° 109 Motivation du licenciement (12 articles)</p>	<p>Articles 1^{er} et 2 (portée et champ d'application)</p> <p>Articles 3 à 6 (procédure pour connaître les motifs qui ont conduit au licenciement)</p> <p>Article 7 (sanction)</p> <p>Articles 8 à 10 (licenciement manifestement déraisonnable)</p> <p>Article 11 (indemnité pour licenciement abusif)</p>	<p>-</p> <p>Article 7 de la CCT : Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p> <p>Article 9 de la CCT : Article 162 : paiement de la rémunération des travailleurs (niveau 2)</p>		<p>L'amende civile forfaitaire constitue une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>L'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable constitue une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p> <p>La jurisprudence et la doctrine n'indiquent pas clairement s'il s'agit d'une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.</p>

CCT n° 111 RCC 20 ans nuit (11 articles)	Art1 Portée Art 2 cadre interprofessionnel Art 3 CP ne fcte pas Art 4 dépôt acte adhésion Art5 établissement acte adhésion Art8-10 droit à IC	art. 169 avantages complémentaires de sécurité sociale (niv.2) - - art. 169 avantages complémentaires de sécurité sociale (niv.2)		
CCT n° 112 RCC 20 ans nuit-CADRE (4 articles)	Art 1-2 Portée+CA Art 3 Cadre interprofessionnel			
CCT n° 113 RCC métiers lourds-CADRE (4 articles)	Art1-2 Portée +CA Art 3 cadre interprofessionnel			
CCT n°114 Probl phys Graves (11 articles)	Art 1-2 Portée +CA Art 3-5 droit Art 6 modalités application Art7-8 critères reconnaissance Art. 9 limitation à 1200 cas Art.11 évaluation	art. 169 avantages complémentaires de sécurité sociale (niv.2) -		Disposition obligatoire
CCT n ° 115 RCC carrières longues (6 articles)	Art 1-2 portée +CA Art3-4 droit Art 5 modalités application	art 169 avantages complémentaires de sécurité sociale (niv.2) -		

CCT n° 116 RCC carrières longues-CADRE (4 articles)	Art 1-2 portée + CA Art 3 cadre interprofessionnel			
CCT n° 117 entreprises en restructuration-CADRE (5 articles)	Art1-2 portée+CA Art 3-4 cadre interprofessionnel			
CCT n° 118 entreprises en restructuration-CADRE (5 articles)	Art1-2 portée+CA Art3-4cadre interprofessionnel			