

L'organisation syndicale

Les questions sociales sont en Belgique de la compétence du gouvernement fédéral
Les syndicats sont donc organisés à ce niveau.

Il existe trois principaux syndicats en Belgique :

Le syndicat socialiste (ABVV/FGTB) pour les ouvriers, (BBTK,SETca) pour les employés
Le syndicat chrétien (ACV/CSC) pour les ouvriers (LBC,CSC) pour les employés
Le syndicat libéral (ACLVB/CGSLB) pour les ouvriers, (ACLVB,CGSLB) pour les employés

Il existe également un petit syndicat ne représentant que les cadres (NCK/CNC)

Les syndicats socialiste et chrétien sont nettement dominants.

Cette organisation nationale formelle n'empêche pas des approches et des doctrines qui peuvent être très différentes entre les composantes régionales d'une même famille syndicale.

Ils sont organisés par grands secteurs économiques et par mandants.

La Belgique distingue en effet deux catégories de personnels

Les ouvriers

Les employés et les cadres

avec des différences très sensibles entre les deux statuts. (voire page 8)

Il n'existe pas de statistique officielle sur l'affiliation à un syndicat.

Le personnel des grandes entreprises et de la fonction publique est syndiqué quasiment en totalité. C'est beaucoup plus faible dans les PME.

On admet une estimation d'affiliation de 70% en moyenne.

Outre la cotisation individuelle payée par les intéressés, les entreprises payent une cotisation à une caisse sociale sectorielle qui reverse aux syndicats en fonction des affiliations déclarées. (Cette contribution patronale dépend des secteurs, elle est basée généralement sur la masse salariale et peut être supérieure à la cotisation individuelle)

Les syndicats paient les allocations aux chômeurs. C'est une mission déléguée par l'Etat qui incite fortement à la syndicalisation.

Ils gèrent également les mutualités (sécurité sociale) ce qui leur donne du pouvoir et des revenus.

Ils sont ainsi relativement riches et disposent d'un « trésor de guerre » utilisable en cas de grève.

Il existe des connections entre les syndicats et les partis politiques correspondants
Beaucoup d'hommes politiques viennent d'ailleurs du monde syndical.

Ces liens sont surtout utilisés par les syndicats pour faire pression sur le pouvoir politique

Il est par contre très rare que des actions syndicales aient pour but de soutenir des positions politiques.

Les organes de représentation

Au niveau national il existe trois conseils

- Le conseil Central de l'Economie
- Le conseil Supérieur pour la Sécurité
- Le conseil du Travail National (pour la législation du travail)

Ils sont composés paritairement de représentants des syndicats et du patronat (FEB/VBO)

Au niveau sectoriel il existe un Comité Paritaire pour les ouvriers et un autre pour les employés, compétents pour les questions économiques et relations du travail.

Il est composé paritairement de représentants des syndicats et de représentants du patronat au niveau des fédérations professionnelles.

C'est en particulier lui qui négocie les conventions sectorielles.

Au niveau de l'entreprise il existe :

-Un conseil d'entreprise pour les entreprises occupant plus de 100 personnes

Il est composé paritairement d'employés de la société élus pour quatre ans et de représentants de la direction

Il a droit à de l'information économique et doit être informé des changements dans l'organisation, des grands investissements, des restructurations et des fermetures.

-Un Comité de Sécurité pour les entreprises employant plus de 50 personnes

Il est également composé paritairement d'employés de la société élus pour quatre ans et de représentants de la direction.

Il est compétent pour Hygiène, Sécurité et Prévention

-Une délégation syndicale

Le seuil d'emploi est fixé par la convention sectorielle (il est de 25 ou 30)

Elle est composée de membres de la société représentants les syndicats et désignés par eux, assistés par des syndicalistes permanents n'appartenant pas à la société. Dans les réunions, les représentants de la direction peuvent se faire également assister par des permanents des fédérations.

Sa compétence porte sur les conventions collectives, les salaires et les relations du travail Elle siège en réunions séparées pour les ouvriers et les employés.

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection en cas de licenciement dès qu'ils sont sur les listes de candidature aux élections.

Les élus sont protégés jusqu'à la fin de leur mandat plus x mois dépendant de leur ancienneté et du secteur.

Les non élus sur la liste bénéficient de la moitié de la protection des élus.

Les délégués désignés par les syndicats bénéficient d'un préavis d'un an plus x mois dépendant de leur ancienneté.

La négociation des conventions salariales

C'est en principe le moment fort dans les relations sociales
Il se produit tous les deux ans

Il y a trois niveaux :

Le niveau national

Ce sont le plus souvent des recommandations de modération relayées également par le gouvernement pour maintenir la compétitivité de la Belgique. Elles s'appuient sur des comparaisons avec les évolutions salariales des pays voisins.

Le niveau sectoriel

C'est le niveau le plus important pour la plupart des sociétés car la convention négociée par le secteur va s'appliquer telle qu'elle dans la plupart des PME qui ne feront pas de véritables négociations à leur niveau.

Le niveau entreprise

Pour les entreprises d'une certaine taille les syndicats considèrent que la négociation sectorielle est un minimum et exigent une négociation complémentaire dans l'entreprise. C'est une négociation qui peut être relativement dure. L'aspect rémunération y a généralement un rôle central et il est rare qu'un conflit survienne pour une autre raison. La négociation est très professionnelle par la présence de permanents des syndicats bien rôlés à ce genre de négociation et parfaitement informés de ce qui se négocie dans les autres entreprises du secteur.

La convention est soumise avant signature au vote du personnel.
Les parties se mettent d'accord sur la majorité nécessaire pour la rejeter.
(2/3 si les syndicats défendent fortement la position 50% si non)

Une fois signée la convention est déposée au greffe du Tribunal et a valeur de contrat.

Il n'est pas dans les usages de la direction ni des syndicats de revenir sur une convention signée sauf événement imprévisible à la signature.

Une telle convention signifie en principe une paix sociale pour deux ans.

La gestion des conflits

Le préavis

Il est plus respecté qu'en France, bien qu'il commence également à être « oublié »
Il est souhaitable d'insister pour son respect

La conciliation

Pendant cette période de préavis il est possible de demander une conciliation.
Elle est organisée par un représentant du Ministère du Travail qui tente une médiation entre les parties.

Celles-ci peuvent s'être mises d'accord au préalable, soit pour s'en remettre définitivement à la médiation, soit pour soumettre de nouveau au vote du personnel.

Cette conciliation peut être utile notamment lorsque des accords au niveau national ne sont pas respectés au niveau local.

Quand elle ne règle pas le problème, elle permet de gérer le temps et ses recommandations permettent également de reprendre le dialogue sans s'affaiblir.

L'on trouve souvent des solutions dans la négociation qui suit la conciliation

La grève

S'il n'y a toujours pas de solution l'on entre dans la grève.
Celle-ci peut-être relativement dure surtout si les syndicats ont décidé d'en faire un cas à titre d'exemple. Ils ont en particulier les moyens financiers de soutenir les grévistes.

On ne respecte pas plus qu'en France la liberté d'accès dans les usines.
Il est possible d'avoir des jugements en référé sur ce point mais cela dépend des juridictions locales.

Le personnel est généralement respectueux de l'outil de travail et les débordements graves sont exceptionnels. Il est notamment possible de trouver des solutions convenables concernant les problèmes de sécurité.

La sortie de grève se fait comme partout par un compromis qui dépend des rapports de force.

Les restructurations

La plupart des conventions sectorielles comportent des dispositions de départ systématique en prépension à l'âge de 58 ans.

Ce système est aidé par l'Etat qui essaye d'ailleurs de le limiter compte tenu du problème démographique et du coût. (allocations de chômage jusqu'à 65 ans pour l'Etat et suppléments pour l'employeur)

Il a pour contre partie l'obligation d'une embauche pour le remplacement de chaque départ en prépension.

Ces dispositions présentent l'inconvénient de ne pas permettre l'adaptation des effectifs par attrition naturelle.

Les importantes adaptations d'effectifs ne peuvent se faire que sous couvert de « restructurations ».

Celles-ci sont encadrées par une loi dite loi « Renault ».

Pour utiliser ce dispositif la réduction d'effectif doit être au minimum de 10 % de l'effectif total de l'établissement ou plus de 30 personnes licenciées sur une période de 60 jours.

Dès que l'on a l'intention de faire une restructuration il faut donner la primeur au conseil d'entreprise sous peine de délit d'entrave, lui présenter les données économiques nécessitant l'opération et discuter les alternatives possibles.

Il n'est pas possible de lancer les licenciements tant que le conseil d'entreprise ne s'est pas déclaré suffisamment informé.

La négociation débouche sur une convention spéciale qui pourra alors prévoir de baisser l'âge de la prépension, de ne pas remplacer des départs, de réduire la période de préavis, de lever l'obligation de stagiaires (3% de l'effectif en temps normal et lourde sanction pour non-respect)

La procédure est assez contraignante mais donne un rythme à la négociation qui peut contribuer à dépassionner le débat.

Quelques spécificités belges

L'indexation

La Belgique est le dernier grand pays européen à pratiquer l'indexation automatique des salaires sur base d'un indice des prix hors carburants et cigarettes.

C'est le résultat du fort pouvoir de lobby des syndicats sur un pouvoir politique à base de coalitions.

Le principal inconvénient de ce système est que lorsque l'on entre en négociation de convention salariale, l'inflation est déjà acquise en augmentation de salaire.

Ce système a puissamment contribué au niveau élevé des salaires bruts en Belgique.

Le prélèvement de l'impôt à la source

Source d'économie pour l'Etat ce système ancien a eu pour conséquence de rendre l'impôt plus indolore qu'un paiement direct par les contribuables. Les salariés ne s'intéressent qu'au seul salaire net d'impôt que leur versent les entreprises et ont tendance à reporter leurs revendications de pouvoir d'achat sur les seules entreprises.

Il a aidé à atteindre un niveau de taxation des salaires en Belgique particulièrement élevé y compris pour les salaires modestes.

Les avantages en nature

Le niveau de taxation a fait fleurir un large éventail de mesures basées sur la défiscalisation.

La principale étant la voiture de service qui est une pratique beaucoup plus fréquente qu'en France, notamment à des niveaux subalternes.

L'on trouve également les GSM, les chèques repas, les cadeaux de fin d'année... l'imagination n'a pas de limite. Il faut cependant éviter les contentieux avec l'ONSS (sécurité sociale) souvent plus restrictive que le fisc.

Les pensions

La pension légale est très faible en Belgique et il n'existe pas de régime de retraite complémentaire pour les cadres. La plupart des entreprises d'une certaine taille ont mis en place un fonds de pension pour leurs cadres et employés qui peut être doté par les intéressés et l'entreprise. Il existe deux formules, le « but à atteindre » et la « contribution définie »

Depuis quelques années, il existe des fonds de pension sectoriels.

Les bénéficiaires sortent systématiquement en capital au lieu de la rente compte tenu d'une taxation forfaitaire libératoire de 10 % ou 16,5% particulièrement attractive compte tenu du taux d'imposition habituel sur les revenus.

Les différences de statuts employés/ouvriers

La Belgique est un des derniers pays qui ne connaisse pas le statut unitaire.

Les ouvriers sont payés sur base d'un salaire horaire alors que les employés ont un salaire mensuel.

Les ouvriers ne sont pas payés quant ils prennent leur congé. Ils reçoivent leur allocation de congé d'une caisse externe alimentée par les employeurs.

Les employés sont payés quand ils prennent leur congé (mensualisation du salaire) et touchent une fois par an une allocation de congé de minimum 85% du salaire mensuel.

Les indemnités de licenciement sont nettement plus élevées pour les employés (plus ou moins un mois par année d'ancienneté).

Les syndicats ouvriers font en permanence une forte pression pour combler l'écart et augmenter la durée du préavis pour les ouvriers par des conventions sectorielles ou de sociétés.

Les employés ont une période d'essai de 6 à 12 mois selon le niveau de salaire.

Un ouvrier a au maximum 2 semaines.