

§ 4. L'accord interprofessionnel a-t-il une place parmi les sources de droit du travail?¹

Ivan FICHER

*Assistant aux Facultés universitaires Saint-Louis et à l'Université catholique de Louvain²
Avocat au barreau de Bruxelles*

Introduction

L'une des spécificités du droit belge du travail réside sans doute dans le fait que les sources³ de ce droit sont très largement façonnées par les acteurs collectifs privés que sont les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs.

Si le cadre de la négociation collective et les règles les plus importantes du droit du travail sont aujourd'hui fixés par le législateur, une large autonomie est conférée à ces acteurs collectifs, appelés interlocuteurs ou partenaires sociaux, pour générer une partie substantielle des sources de droit du travail. Le vecteur par excellence utilisé par ces acteurs constitue la convention collective de travail, qui a été consacrée comme source de droit autonome en 1968⁴.

¹ * Une première ébauche de cette contribution a été présentée au Séminaire interdisciplinaire d'études juridiques (S.I.E.J.) des Facultés universitaires Saint-Louis le 29 juin 2011, lors d'une séance consacrée au thème des rapports entre négociation collective et sources du droit. Cette présentation était insérée entre les exposés de Pierre-Paul Van Gehuchten et de Daniel Dumont consacrés, respectivement, aux conventions collectives de travail et au dialogue social européen. Leurs contributions – avec lesquelles la nôtre a été étroitement coordonnée – figurent également dans le présent ouvrage. Si la présente contribution ne fait qu'exprimer l'opinion personnelle de son auteur, elle doit beaucoup aux observations stimulantes de Daniel Dumont, de Gilbert Demez, de Pierre-Paul Van Gehuchten et de Filip Dorsemont lors de la relecture d'un premier projet de texte. Nous tenons à les en remercier.

² Membre du CRIDES – Jean Renauld (Atelier de droit sociAL).

³ Dans le cadre de la présente contribution, le terme « sources » vise, sauf indication contraire, les sources formelles du droit entendues au sens large comme « le processus de création des règles juridiques, ou, pour le dire autrement, l'origine des règles du droit du point de leur auteur ou de leur mode d'élaboration » (HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles autour des notions de "source du droit", "force normative" et "soft law" », *R.I.E.J.*, n° 65, 2010, p. 6).

⁴ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Mais l'activité de façonnement des sources de droit du travail par les interlocuteurs sociaux ne se réduit pas à cette source spécifique que constitue la convention collective de travail.

Elle prend d'autres formes qui semblent, à première vue, ne pas constituer des sources formelles de droit.

C'est ainsi que l'accord interprofessionnel, conclu en principe tous les deux ans, est devenu un des instruments les plus importants utilisés par les interlocuteurs sociaux⁵ pour peser sur l'évolution du droit du travail dans l'ensemble du secteur privé⁶.

Les lignes qui suivent se proposent d'analyser cet instrument original.

L'analyse d'un tel instrument au sein du présent ouvrage pourrait surprendre.

En effet, la doctrine considère le plus souvent que l'accord interprofessionnel, en opposition avec la convention collective de travail, n'est pas une source de droit⁷ et est dépourvu de valeur normative⁸. «De nature exclusivement politique»⁹, cet accord ne serait rien de plus qu'un *gentlemen's agreement*¹⁰.

La doctrine consacre dès lors très peu de développements à l'analyse de cet instrument en tant que tel¹¹, et ce, au contraire des sciences sociales et politiques¹².

⁵ Dans la suite de cette contribution, nous utiliserons le terme « interlocuteurs sociaux » dans le sens que lui donne la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après : loi du 26 juillet 1996), soit « les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail » (art. 2, dernier tiret, de la loi).

⁶ L'accord interprofessionnel concerne exclusivement le secteur privé (cf. art. 2, 2^e tiret, de la loi du 26 juillet 1996). Sur le caractère flou de cette notion non définie par la loi, cf. VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging en de loonnorm 2011-2012*, Story Publishers, Gand, 2011, p. 33-35.

⁷ LENAERTS (H.), *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Kluwer, Diegem, 1995, p. 274 (il faut toutefois souligner que cet ouvrage est antérieur à l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 1996).

⁸ MICHAUX (A.-V.), *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, p. 67; VAN EECKHOUTTE (W.), *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Kluwer, Malines, p. 70, n^o 102; MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », *Oriëntatie*, 2011, p. 171 (cet auteur nuance toutefois son propos en ce qui concerne la fixation de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial; cf. p. 172 de son article).

⁹ PALSTERMAN (P.), « Le Conseil national du travail », in *Dynamiques de la concertation sociale*, ARCQ (E.), CAPRON (M.), LÉONARD (E.) et REMAN (P.) dir., CRISP, Bruxelles, 2010, p. 217.

¹⁰ COX (G.), HUMBLET (P.) et RIGAUX (M.), « Een polaroid van het sociaal overleg (voor dummies) », in *De toekomst van het sociaal overleg*, DEVOS (C.), MUS (M.) et HUMBLET (P.) dir., Academia Press, Gand, 2011, p. 28; WINDEY (P.), « Het sociaal overleg in België: een "gestuurd multilevel meertrapsysteem" », in *Recht in beweging*, Maklu, Anvers, vol. 18, 2011, p. 269.

¹¹ Cette observation doit toutefois être nuancée en ce qui concerne la problématique de la « norme salariale » qui a fait l'objet d'analyses doctrinales approfondies. Cf., à ce sujet, *infra*.

¹² Cf. surtout, à cet égard, les analyses très fouillées proposées dans le *Courrier hebdomadaire* du CRISP: ARCQ (E.), « Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n^o 1876-1877, 2005; CAPRON (M.), « L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 », *Courrier hebdo-*

Mais, dans le même temps, il faut bien constater que la négociation de cet accord interprofessionnel est souvent à la une de la presse en tant que *momentum* important de l'actualité socio-économique. Cette négociation – et ses suites si elle échoue – est aussi à l'origine, en cas de fortes tensions entre interlocuteurs sociaux, d'actions collectives (grèves et/ou manifestations) d'ampleur nationale, telle la journée d'action nationale organisée le 4 mars 2011¹³.

Notre intuition, face à ce double constat, est que l'accord interprofessionnel mérite un meilleur traitement dans la doctrine juridique et que le cadre conceptuel à l'origine du présent ouvrage – notamment les notions de source de droit et de force normative ainsi que les différentes catégories de *soft law*¹⁴ – est susceptible de redonner à cet instrument la place qu'il mérite en droit belge du travail.

Pour analyser cet instrument original du droit du travail belge, nous procéderons en trois étapes.

Nous exposerons tout d'abord le contexte historique qui a précédé l'adoption de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité – ci-après : la loi du 26 juillet 1996 –, texte qui a consacré légalement les accords interprofessionnels.

Ensuite, nous aborderons, dans une perspective plutôt statique, la question du régime juridique actuel des accords interprofessionnels, tel qu'il résulte de la loi du 26 juillet 1996.

Enfin, dans le cadre d'une vision plus dynamique de cet instrument, nous examinerons comment ce régime juridique a été mis en œuvre. Dans ce cadre, nous étudierons de plus près le contenu concret des accords interprofessionnels conclus depuis l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 1996. Nous aborderons également la question de l'interaction de cet instrument avec les sources classiques de droit du travail (essentiellement la loi et la convention collective de travail).

madaire, CRISP, n° 2019, 2009; CAPRON (M.), « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2101-2102, 2011.

¹³ Au sujet de cette journée d'action, cf. CAPRON (M.), « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 45-46.

¹⁴ Cf. l'article d'HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 1-64.

I. Retour aux origines historiques de l'accord interprofessionnel : l'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle de 1945 à la loi du 26 juillet 1996¹⁵

Comme certains auteurs l'ont mis en évidence, « les relations collectives du travail en Belgique, loin de constituer un héritage sclérosé du passé, se transforment et évoluent »¹⁶.

Les relations collectives du travail sont effectivement en évolution permanente. Cette évolution a lieu à l'initiative des interlocuteurs sociaux qui, en fonction du contexte socio-économique¹⁷, ont fait évoluer le cadre de la concertation sociale et ont choisi ou non d'utiliser les outils et organes mis à leur disposition par les autorités étatiques.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 1996, cette évolution peut être schématisée, au niveau interprofessionnel, en trois périodes exposées ci-après.

A. Les débuts de la concertation sociale interprofessionnelle et l'apparition des accords de « programmation sociale » (1944-1975)

Si la concertation sociale nationale et interprofessionnelle connaît ses premiers développements dès la deuxième moitié des années 1930¹⁸, c'est la mise au point, en août 1944, du Projet d'accord de solidarité sociale¹⁹ qui lancera

¹⁵ Ce chapitre est très largement inspiré des articles suivants : ARCQ (E.), « Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1876-1877, 2005, p. 6-7 ; CAPRON (M.), « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », in *Dynamiques de la concertation sociale*, op. cit., p. 225-255. De manière générale, sur l'histoire du système de concertation sociale belge, cf. MAGREZ-SONG (G.), « Un siècle de relations collectives de travail : du non-droit collectif à la dérégulation collective », in *Cent ans de droit social belge*, VAN DER VORST (P.) dir., Bruylant, Bruxelles, 1992, p. 281-322 ; LUYTEN (D.), *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*, VUB Press, Bruxelles, 1995.

¹⁶ « Introduction générale », in *Dynamiques de la concertation sociale*, op. cit., p. 6.

¹⁷ Cf., à ce sujet, CASSIERS (I.) et DENAYER (L.), « Concertation sociale et transformations socio-économiques », in *Dynamiques de la concertation sociale*, op. cit., p. 75-92.

¹⁸ COENEN (M.-Th.), « Les fondements historiques des relations collectives », in *Dynamiques de la concertation sociale*, op. cit., p. 29-33.

¹⁹ Ce texte, considéré souvent comme le texte fondateur de notre système actuel de concertation sociale, a été mis au point durant la Seconde Guerre mondiale, sous l'occupation allemande, lors de réunions clandestines entre des représentants patronaux et syndicaux, des hauts fonctionnaires et des hommes politiques. Le texte de ce projet d'accord a été publié dans la *Revue du travail*. Cf. FUSS (H.), GOLDSMITH-CLERMONT (P.) et WATILLON (L.), « La genèse du Projet d'accord de solidarité sociale belge », *Rev. trav.*,

véritablement la mise en place d'un mécanisme de concertation sociale interprofessionnelle plus structurel.

Dans le sillage se met progressivement en place un régime élaboré de concertation sociale avec la création d'organes formels à tous les niveaux : le niveau de l'entreprise, le niveau sectoriel et le niveau interprofessionnel et national.

Dans ce cadre, le Conseil national du travail, organe paritaire bipartite, est créé en 1952 au niveau interprofessionnel²⁰. À l'époque, cet organe ne dispose que d'un simple pouvoir consultatif en matière sociale et n'est pas encore instauré en lieu de négociation collective au sein duquel des textes juridiquement contraignants peuvent être négociés.

Parallèlement, une concertation sociale interprofessionnelle informelle se développe en dehors de l'instance formelle que constitue le Conseil national du travail.

Il s'agit tout d'abord d'une concertation interprofessionnelle tripartite – soit avec l'intervention du gouvernement – sous la forme de Conférences nationales du travail qui ont été organisées à échéances régulières durant la première décennie de l'après-guerre (on en compte douze de 1944 à 1955).

Mais, progressivement, les interlocuteurs sociaux manifestent un besoin d'autonomie et développent, à partir de mai 1960, de manière spontanée et en dehors de tout cadre législatif et du Conseil national du travail, une pratique consistant à conclure tous les deux ou trois ans, au niveau national et interprofessionnel, un accord dit de « programmation sociale »²¹, soit l'ancêtre des actuels accords interprofessionnels.

Dans un contexte de croissance économique et de plein-emploi, les interlocuteurs sociaux se mettent autour de la table pour parvenir à un accord-cadre, à exécuter dans les secteurs et dans les entreprises, « permettant de réaliser le “partage équitable” des gains de productivité et des fruits de la croissance »²².

juillet-août 1958, p. 827-860 et octobre 1958, p. 1159-1174; LUYTEN (D.) et VANTHEMSCHE (G.) dir., *Het sociaal pact van 1944, Oorsprong, betekenis en gevolgen*, VUB Press, Bruxelles, 1995.

²⁰ Loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail.

²¹ Ces accords sont qualifiés d'accords nationaux interprofessionnels à partir de 1966. Pour le texte de ces accords pour la période 1960-1994, cf. POINT D'APPUI SYSTÈME SOCIO-POLITIQUE (PASSP), *Les accords interprofessionnels 1960-1994*, Bruxelles, CRISP, 1995.

²² CAPRON (M.), « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », *op. cit.*, p. 228.

Comme l'indique Michel Capron²³, les principales fonctions de ces accords s'articulent autour de deux axes :

- d'une part, programmation et solidarité : programmation dans le temps de l'octroi aux travailleurs de nouveaux avantages ou extension des avantages déjà acquis dans les secteurs forts aux secteurs faibles ; il s'agit d'accords de progrès et de conquêtes sociales (augmentations salariales, diminution de la durée hebdomadaire de travail, augmentation des vacances annuelles) ;
- d'autre part, paix sociale : malgré leur absence de force juridique contraignante, ces accords sont un facteur de paix sociale « dans la mesure où les parties parviennent à imposer une discipline dans leurs camps respectifs »²⁴.

De la sorte, ces accords deviennent un élément structurant des relations collectives de travail en Belgique.

Entre-temps, la concertation sociale interprofessionnelle formelle se développe par l'habilitation donnée aux interlocuteurs sociaux, par la loi précitée du 5 décembre 1968, de conclure au sein du Conseil national du travail des conventions collectives de travail dotées d'une force juridique autonome, sans nécessité d'une approbation étatique.

Malgré cette nouvelle habilitation, les accords nationaux interprofessionnels ne prennent pas pour autant la forme de conventions collectives de travail et le centre de gravité de la concertation interprofessionnelle ne se déplace pas vers le Conseil national du travail. Les interlocuteurs sociaux préfèrent manifestement garder ce cadre informel et souple que constitue leur pratique de négociation d'accords nationaux interprofessionnels.

Cette période florissante de la concertation sociale se termine par la conclusion d'un dernier accord interprofessionnel en 1975.

²³ *Ibid.*, p. 229.

²⁴ FRANÇOIS (L.), *Théorie des relations collectives en droit belge*, Bruylant, Bruxelles, 1980, p. 302.

B. *La crise de la concertation sociale interprofessionnelle (1976-1986)*²⁵

Par la suite, dès 1976, dans un contexte de forte dépression économique et d'inflation élevée, les diverses tentatives pour aboutir à de nouveaux accords interprofessionnels échouent.

Durant cette période, à l'exception de l'accord interprofessionnel du 13 février 1981 (conclu sous la menace d'une intervention gouvernementale), le gouvernement fait « main basse »²⁶ sur la concertation sociale interprofessionnelle.

Dans ces conditions, c'est le gouvernement qui, par l'adoption de nombreuses lois-programmes et d'arrêtés de pouvoirs spéciaux, va déterminer le cadre de la concertation sociale au niveau des secteurs et des entreprises. C'est ainsi que les premières mesures de modération salariale sont adoptées pour améliorer la compétitivité de l'économie belge²⁷.

C. *Le retour à une liberté de négociation sous contrôle gouvernemental (1986-1996)*

À partir de 1986, la pratique des accords interprofessionnels reprend à nouveau de manière régulière, tous les deux ans.

Le contexte de négociation de ces accords est néanmoins très différent de celui qui a présidé à la conclusion des accords interprofessionnels durant la période 1960-1975. En effet, « le gouvernement encadre davantage la négociation et considère les résultats d'un accord comme une partie intégrante de la politique qu'il mène en vue du maintien de la compétitivité des entreprises, de la promotion de l'emploi et de la flexibilité du marché du travail »²⁸.

²⁵ Sur cette période, cf. DELATTRE (E.), « Dix ans d'échec de la concertation sociale bipartite. Vers le tripartisme collectif », in *Cent ans de droit social belge*, op. cit., p. 323-348.

²⁶ CAPRON (M.), « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », op. cit., p. 230.

²⁷ Cf., à ce sujet, RIGAUX (M.) et VERBOVEN (X.), « Arbeidsrecht doorheen de bijzondere machtsbesluiten », in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX (M.) dir., Kluwer rechtswetenschappen, Anvers, 1984, p. 451-501.

²⁸ ARCQ (E.), op. cit., p. 6-7. Cf., en ce sens, l'article 1^{er}, 1^o, de la loi du 27 mars 1986 attribuant certains pouvoirs spéciaux au Roi, M.B., 28 mars 1986, p. 4107. Il s'agit, à notre connaissance, d'un des premiers textes légaux faisant référence à l'accord interprofessionnel.

On assiste alors à un renversement complet de la logique de négociation interprofessionnelle : il ne s'agit plus de répartir de manière équitable les fruits de la croissance mais, dans un contexte de crise et dans un marché économique de plus en plus global, de modérer les salaires et de promouvoir l'emploi. Dans ce cadre, les organisations représentatives des employeurs adoptent une logique offensive et présentent, elles aussi, leur cahier de revendications à l'entame des négociations interprofessionnelles.

Malgré l'importance attachée par les interlocuteurs sociaux à leur liberté de négociation collective²⁹, cette logique de négociation sous menace d'intervention gouvernementale, déjà présente dans la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, sera entérinée de manière formelle dans la loi du 26 juillet 1996.

D. Conclusion : le développement d'un système informel de concertation sociale en marge du système formel de concertation sociale

En guise de conclusion de ce rapide survol historique, il est frappant de constater que, malgré les outils juridiques développés – principalement la création du Conseil national du travail et la consécration de la convention collective de travail comme source autonome de droit –, les interlocuteurs sociaux ont, de manière pratiquement constante, négligé ces outils qui leur auraient permis de donner une force juridique contraignante à leurs accords interprofessionnels.

Ils ont, au contraire, privilégié le développement d'un système informel de concertation sociale en marge du système formel de concertation sociale mis en place par les autorités étatiques.

Durant la période précédant l'entrée vigueur de la loi du 26 juillet 1996, ce système formel de concertation sociale n'est alors généralement utilisé qu'aux fins d'exécution des accords interprofessionnels conclus. À cet égard, il faut toutefois souligner que la marge de manœuvre dont bénéficie le Conseil national du travail dépend de la précision des termes utilisés dans ces accords. Si, dans certains cas, le rôle du Conseil national du travail est principalement instrumental et technique, il peut, dans d'autres situations, être plus politique

²⁹ Cf. notamment le point 1 de l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992. À partir de cet accord, tous les accords interprofessionnels peuvent être consultés sur le site internet du Conseil national du travail (<http://www.cnt-nar.be>).

si les accords interprofessionnels à exécuter ne contiennent que des grands principes, des recommandations ou des orientations générales³⁰.

Comme l'ont mis en évidence certains auteurs, cette interaction permanente entre concertation formelle et informelle³¹ constitue certainement une des particularités du système belge de relations collectives du travail, qui a permis de le faire fonctionner jusqu'à nos jours³². Nous verrons ci-après que cette interaction est également présente dans le mécanisme de concertation interprofessionnelle mis en place par la loi du 26 juillet 1996.

II. Le régime juridique actuel des accords interprofessionnels

Ce qui n'était jusqu'alors qu'une pratique développée par les interlocuteurs sociaux, sans aucune base légale, va être consacré et formalisé par le législateur dans la loi du 26 juillet 1996.

Quoi qu'il en soit de la question de savoir comment il convient de qualifier l'accord interprofessionnel dans l'ordonnement juridique du droit du travail – cette question sera examinée par la suite –, cette loi a, en tout cas, eu pour effet de conférer un régime juridique formel à cet instrument original.

Nous nous proposons, dans les lignes qui suivent, d'exposer à grands traits ce régime juridique et de voir si ce régime, tel que défini par la loi du 26 juillet 1996, peut nous éclairer dans notre recherche d'une meilleure appréhension de l'accord interprofessionnel au sein de l'arsenal juridique du droit du travail.

A. Objectifs poursuivis par la loi du 26 juillet 1996

La loi du 26 juillet 1996 comporte, comme son titre l'indique, deux volets : d'une part, des dispositions relatives à la sauvegarde préventive de la compétitivité et, d'autre part, des dispositions diverses relatives à la promotion de

³⁰ Cf., à ce sujet, pour la période 1968-1974, CARTON (L.), « Le pouvoir conventionnel du Conseil national du travail », *R.D.S.*, 1974, p. 93. Nous reviendrons ci-après sur cet aspect important des interactions entre concertation formelle et informelle en veillant à illustrer davantage notre propos.

³¹ RIGAUX (M.), « Het paritair overleg binnen en buiten de C.A.O.-Wet », in *De paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, ROMBOUTS (J.) et RIGAUX (M.) dir., Kluwer, Malines, 2005, p. 18.

³² DEVOS (C.), MUS (M.) et HUMBLET (P.), « De toekomst van het sociaal overleg », *op. cit.*, p. IX.

l'emploi. Dans le cadre de la présente contribution, c'est exclusivement le premier volet de cette loi qui retiendra notre attention.

Ce premier volet de la loi du 26 juillet 1996, qui en constitue le titre II, poursuit un objectif de nature macroéconomique³³.

Comme cela a été martelé à de nombreuses reprises dans les travaux préparatoires, l'objectif macroéconomique de cette loi est de créer de l'emploi ou, en tout cas, de le sauvegarder, ce qui n'était pas le cas de la loi précitée du 6 janvier 1989³⁴.

À cette fin, tenant compte de la réalisation prochaine de l'union monétaire européenne³⁵, le législateur a constaté que les variables d'ajustement de l'économie que sont les taux de change et les taux d'intérêt ne seront bientôt plus disponibles. L'ajustement risque dès lors de peser exclusivement sur l'emploi si les coûts salariaux se détériorent en Belgique par rapport à ses principaux partenaires commerciaux³⁶.

Il faut donc, d'après le législateur, veiller à maîtriser, de manière permanente, les coûts salariaux des entreprises.

Le mécanisme curatif de sauvegarde de la compétitivité mis en place par la loi du 6 janvier 1989 ayant, selon le législateur, montré ses limites³⁷, la loi du 26 juillet 1996 vise dès lors à mettre en place un système de sauvegarde *préventive* de la compétitivité de l'économie belge à l'égard des trois États membres de référence que constituent la France, les Pays-Bas et l'Allemagne.

³³ Cf., à ce sujet, DOUTREPONT (E.), *Loonvorming en collectief overleg in België*, die Keure, Bruges, 2009, p. 53-56; BODART (V.), JACQUET (L.) et VAN DER LINDEN (B.), « Salaires et norme salariale en Belgique », *Regards économiques*, n° 6, novembre 2002, p. 7-8; CASSIERS (I.) et DENAYER (L.), « Concertation sociale et transformations socio-économiques », *op. cit.*, p. 89-92.

³⁴ Projet de loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Rapport fait au nom de la Commission des finances et des affaires économiques, *Doc. parl.*, Sénat, sess. ord. 1995-1996, n° 1-386/4, p. 64 : « Tout le système de la loi a pour objectif l'emploi. La compétitivité ne saurait être une fin en soi. Si elle doit être préservée, c'est pour créer de la croissance, de l'emploi et du bien-être ». Dans le même sens, cf. CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, 9 octobre 2010, CCE 2010-1600DEF, p. 15 (consultable sur le site <http://www.ccecrb.fgov.be>).

³⁵ Cf., à ce sujet, POCHE (P.), « L'union monétaire et les négociations collectives en Belgique », in *Union monétaire et négociations collectives en Europe*, POCHE (P.) dir., P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, 2000, p. 189 et s.

³⁶ Projet de loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Rapport fait au nom de la Commission des finances et des affaires économiques, *op. cit.*, p. 4-5.

³⁷ Projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Rapport fait au nom de la Commission temporaire chargée de l'examen du projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1995-1996, n° 609/9, p. 128.

Ce système repose sur deux piliers : « Le premier pilier vise à assurer, au niveau macroéconomique, une maîtrise de l'évolution des coûts salariaux relativement [aux trois États membres de référence susvisés]. Le second pilier de cette loi concerne les aspects dits structurels de la compétitivité (innovation...) et de l'emploi. Ces différents éléments s'insèrent dans une stratégie d'ensemble au service de l'amélioration de l'emploi et du bien-être de tous. »³⁸

Enfin, par le rôle central donné dans le cadre de cette loi aux interlocuteurs sociaux, le législateur entend poursuivre, selon les termes employés dans les travaux préparatoires, « une revalorisation des principes de la concertation sociale »³⁹.

B. *Objet des accords interprofessionnels*

Dans le cadre défini par la loi du 26 juillet 1996, les accords interprofessionnels ont pour objet de fixer, tous les deux ans, « entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial » (art. 6, § 1^{er}, de la loi).

L'accord interprofessionnel comporte donc en principe deux volets qui peuvent être qualifiés d'asymétriques étant donné le régime juridique différencié attaché à chaque volet de l'accord. Nous verrons ci-après que ce régime juridique est davantage développé pour le volet de l'accord concernant la fixation de la « marge maximale pour l'évolution du coût salarial »⁴⁰.

D'une part, l'accord interprofessionnel doit fixer « la marge maximale pour l'évolution du coût salarial », aussi appelée « norme salariale » dans la pratique.

Comme l'ont montré certains auteurs, cette notion est particulièrement floue puisque la loi ne définit pas, sauf en termes négatifs⁴¹, ce qu'elle

³⁸ CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, *Rapport technique...*, *op. cit.*, p. 15.

³⁹ Projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1995-1996, n° 609/1, p. 2.

⁴⁰ C'est dès lors à tort, nous semble-t-il, que le ministre de l'Économie a affirmé, dans les travaux préparatoires, que « les aspects "salaires" et "emploi" sont traités sur le même pied. Ceci tant aux niveaux de l'intensité des mesures à prendre que des sanctions » (Projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Rapport fait au nom de la Commission temporaire chargée de l'examen du projet de loi relatif à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *op. cit.*, p. 128).

⁴¹ La loi dispose en effet que certains éléments ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial, à savoir : les participations bénéficiaires, les cotisations versées dans le cadre des plans de pension dits sociaux et les primes uniques d'innovation (art. 10 de la loi).

entend par « coût salarial »⁴². S'agissant d'un concept davantage macroéconomique que juridique – compte tenu de l'objectif macroéconomique de la loi –, les définitions de la notion de rémunération utilisées en droit individuel du travail ne sont en tout cas pas applicables à la loi du 26 juillet 1996. Sans entrer dans les détails de cette problématique, on se limitera à souligner que les auteurs s'orientent plutôt vers une définition autonome et large de ce concept jusqu'alors inconnu de notre arsenal législatif⁴³.

La loi définit uniquement ce qu'elle entend par « évolution du coût salarial », soit :

« l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail, exprimée en monnaie nationale, en Belgique et dans les États membres de référence. L'augmentation salariale en Belgique et dans les États membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'OCDE » (art. 2, 2^e tiret, de la loi).

Cette définition – pour le moins complexe – confirme la portée macroéconomique de cette notion puisque l'évolution du coût salarial n'est pas à calculer pour chaque travailleur individuel mais *en moyenne* pour l'ensemble du secteur privé. Néanmoins, le flou demeure car la loi ne définit pas de manière claire à quel niveau cette moyenne doit être respectée⁴⁴.

⁴² Une note de la ministre de l'Emploi et du Travail a toutefois tenté de préciser ce concept de « coût salarial ». Cette note d'avril 1997, non datée, non signée et non publiée, porte les références GC/KD/ 03 1997. Pour consulter la version néerlandaise de cette note, cf. VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 110-112.

⁴³ Cf., à ce sujet, DE VOS (M.), « Interpretatiekwesties bij de preventieve matiging van de loonkostenontwikkeling », *Oriëntatie*, 1996, p. 226-234; *id.*, « Preventieve matiging van de loonkostenontwikkeling », *Oriëntatie*, 1997, p. 99-100; DEBRAY (O.), « Les mesures de modération salariale », *Oriëntations*, 1997, p. 122-123; DEBRAY (O.) et REYNTENS (C.), « Les nouvelles dispositions en matière de modération salariale », *Oriëntations*, n° 6, 2011, p. 21-23; MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », *op. cit.*, p. 175; VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 56-70.

⁴⁴ S'agit-il du niveau du travailleur individuel, du niveau de l'entreprise, du niveau du secteur ou du niveau interprofessionnel? Autrement dit, une forme de compensation est-elle possible entre secteurs « forts » et secteurs « faibles » ou, au sein d'un même secteur, entre entreprises? La majorité de la doctrine penche plutôt pour un respect de la « norme salariale » au niveau de l'entreprise (DE VOS (M.), « Interpretatiekwesties bij de preventieve matiging van de loonkostenontwikkeling », *op. cit.*, p. 238; DEBRAY (O.), « Les mesures de modération salariale », *op. cit.*, p. 123) ou au niveau d'une catégorie de travailleurs (DE VOS (M.), « Preventieve matiging van de loonkostenontwikkeling », *op. cit.*, p. 102). Certains estiment néanmoins qu'une compensation entre secteurs est envisageable et qu'il suffit que la « norme salariale » soit respectée, en moyenne, au niveau interprofessionnel (SERROYEN (C.), « Knelt het sociaal overleg? Over individualisering en flexibilisering », in *De toekomst van het sociaal overleg*, *op. cit.*, p. 101). D'autres, enfin, défendent la position selon laquelle la « norme salariale » doit être respectée au niveau individuel (TACKAERT (H.) et CASAER (D.), « De loonnormering voor de periode 1999-2000: illusie of realiteit? », *Oriëntatie*, 2000, p. 56).

Enfin, la loi, en son article 6, § 2, fixe les balises devant être suivies par les interlocuteurs sociaux pour la fixation de la « norme salariale » :

- la « norme salariale » « tient compte de l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques » ;
- cette norme « peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence au cours des deux années précédentes » ; nonobstant cette correction, la « norme salariale » « contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques ».

D'autre part, l'accord interprofessionnel doit fixer des « mesures pour l'emploi ».

Pour ce second volet de l'accord interprofessionnel, la loi du 26 juillet 1996 laisse une grande liberté de négociation aux interlocuteurs sociaux, puisque la loi ne donne aucune précision quant au contenu de ces mesures pour l'emploi ou quant aux objectifs précis que doivent poursuivre de telles mesures⁴⁵.

Enfin, compte tenu du caractère non limitatif des objets de négociation énumérés à l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996, l'accord interprofessionnel peut concerner tout sujet dont souhaiteraient se saisir les interlocuteurs sociaux. C'est ainsi que le projet d'accord interprofessionnel relatif à la période 2011-2012 abordait l'épineuse question du rapprochement des statuts entre ouvriers et employés.

C. Procédure de négociation des accords interprofessionnels

La procédure de négociation des accords interprofessionnels est fixée de manière assez précise par la loi du 26 juillet 1996.

⁴⁵ On pourrait néanmoins déduire de l'article 9, § 3, alinéa 2, de la loi du 26 juillet 1996 que ces mesures doivent avoir « comme objectif d'assurer une évolution de l'emploi parallèle à celle des trois États membres de référence avec l'ambition de maintenir au moins l'emploi intersectoriel global ». Cette disposition ne vise toutefois pas à déterminer l'objet de l'accord interprofessionnel mais uniquement à fixer le sens des recommandations que le Conseil supérieur de l'emploi doit formuler, avant le 30 novembre de chaque année, si « les conventions collectives de travail au niveau intersectoriel ou sectoriel [...] ne comportent pas de mesures suffisantes en faveur de l'emploi ».

Pour avoir une vue d'ensemble de cette procédure de négociation, il convient également d'avoir égard, d'une part, aux préalables imposés de la négociation de l'accord interprofessionnel et, d'autre part, aux mesures pouvant être prises par le Roi en cas d'échec de cette négociation.

La procédure de négociation des accords interprofessionnels est précédée par la transmission aux interlocuteurs sociaux de rapports « sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité » (Chapitre II du Titre II de la loi du 26 juillet 1996), émis par les structures formelles de concertation sociale que sont le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail.

Deux fois par an, avant le 31 janvier et le 31 juillet, ces organes paritaires doivent émettre un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence susvisés⁴⁶. Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au gouvernement qui « peut » le soumettre à une concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Par ailleurs, le Conseil central de l'économie émet, avant le 30 septembre, « un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les États membres de référence. Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part » (art. 5, al. 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996). Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au gouvernement, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

Sur la base des rapports susvisés, l'accord interprofessionnel doit être conclu, tous les deux ans, avant le 31 octobre (art. 6, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996).

À cet égard, il est important de souligner que la loi du 26 juillet 1996 impose aux interlocuteurs sociaux une véritable obligation de négociation, sanctionnée par la possibilité d'une intervention royale en cas d'échec, sur des thèmes déterminés – la « norme salariale » et les mesures pour l'emploi –, à un moment déterminé – tous les deux ans, pour le 31 octobre –, à un niveau

⁴⁶ Article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi. Cette disposition précise, s'agissant de ce rapport, qu'il « comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations. »

déterminé – le niveau interprofessionnel – et, en ce qui concerne la question salariale, dans un sens déterminé – la loi imposant la fixation d'une marge *maximale* pour l'évolution du coût salarial.

Une telle obligation de négocier, fixée pour une durée indéterminée, est tout à fait inédite pour le système belge de concertation sociale et n'est pas sans poser question quant à sa conformité avec le droit de négociation collective, consacré notamment par la convention n° 98 de l'O.I.T. concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective⁴⁷.

Par contre, de manière assez curieuse et sans aucune explication à ce sujet dans les travaux préparatoires, la loi ne détermine pas l'organe au sein duquel doit être négocié l'accord interprofessionnel ni sous quelle forme cet accord doit être conclu.

La loi ne précise que les personnes habilitées à conclure l'accord interprofessionnel, à savoir les «interlocuteurs sociaux», définis comme «les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail» (art. 2, dernier tiret, de la loi du 26 juillet 1996).

Dans les faits, les interlocuteurs sociaux ont utilisé cette liberté conférée par la loi et ont décidé de négocier ces accords interprofessionnels sans conclure de convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 et sans utiliser le cadre formel de concertation sociale que constitue le Conseil national du travail.

Ainsi, pour négocier l'accord interprofessionnel, les interlocuteurs sociaux se réunissent au sein d'une structure informelle appelée Groupe des Dix (ou G10)⁴⁸.

La composition de ce Groupe des Dix est tout aussi informelle et laissée à la liberté des interlocuteurs sociaux. En dehors du président du Groupe des Dix, cette structure, se réunissant traditionnellement à la F.E.B., est en pratique paritaire puisqu'elle compte cinq membres issus des organisations représentatives des employeurs et cinq membres issus des organisations

⁴⁷ Cf., dans le sens d'une non-conformité au droit de l'O.I.T., DENEVE (C.), *Internationaal arbeidsrecht*, die Keure, Bruges, 2010, p. 197; DEBRAY (O.), « Les nouvelles mesures de modération salariale », *Orientations*, 1996, p. 159; BLANPAIN (R.), *Loon en werk in de digitale economie. Het nieuwe loonbeleid in België. De wet van 26 juli 1996 betreffende de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen: analyse en commentaar*, Peeters, Louvain, 1997, p. 20; VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 28-29. La C.G.S.L.B. a, fin août 2011, adressé des observations en ce sens au Bureau international du travail.

⁴⁸ Cette structure regroupe en réalité onze personnes si l'on intègre son président qui est traditionnellement le Président de la F.E.B. (Fédération des entreprises de Belgique) (cf., à ce sujet, ARCQ (E.), *op. cit.*, p. 10).

représentatives des travailleurs, exerçant tous les fonctions les plus hautes au sein de leurs organisations respectives⁴⁹. Parmi les membres du Groupe des Dix, on ne compte donc aucun « tiers observateur » comme l'est le président du Conseil national du travail⁵⁰.

Enfin, il faut souligner que, dans la pratique, le projet d'accord interprofessionnel doit, après avoir été négocié au sein du Groupe des Dix, recueillir l'approbation de l'ensemble des instances dirigeantes des interlocuteurs sociaux. Ce n'est qu'après une telle approbation qu'on peut considérer que l'accord interprofessionnel est définitivement conclu. À défaut d'une telle approbation, l'échec des négociations interprofessionnelles doit être constaté, comme cela a été le cas pour le projet d'accord interprofessionnel relatif à la période 2011-2012⁵¹.

En cas d'échec des négociations interprofessionnelles dans les deux mois à compter du rapport technique du Conseil central de l'économie, l'article 6, § 3, de la loi du 26 juillet 1996 dispose que « le gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport ». En cas d'accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, « la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail » (art. 6, § 4, de la loi du 26 juillet 1996). Ce n'est que dans cette hypothèse-là, et uniquement en ce qui concerne la fixation de la « norme salariale » – et non pour la fixation des « mesures pour l'emploi » – que l'accord interprofessionnel doit être formalisé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Si la tentative de médiation gouvernementale échoue, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer d'autorité la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, avec comme minimum l'indexation et les

⁴⁹ Pour la négociation du projet d'accord interprofessionnel relatif à la période 2011-2012, le Groupe des Dix était composé comme suit: pour la F.E.B.: P. Timmermans (Administrateur-directeur général), R. Thomaes (Administrateur délégué) et T. Leysen (Président); pour l'Union des classes moyennes (U.C.M.): M.-A. Belfroid (Président); pour l'Unie van de zelfstandige ondernemers (UNIZO): K. Van Eetvelt (Administrateur délégué); pour l'Agrofront des organisations agricoles: P. Vanthemsche (Président); pour la C.S.C.: C. Rolin (Secrétaire général) et L. Cortebeek (Président); pour la F.G.T.B.: A. Demelenne (Secrétaire générale) et R. De Leeuw (Président); pour la C.G.S.L.B.: J. Vercamst (Président).

⁵⁰ On soulignera toutefois qu'un tel tiers observateur est parfois amené à intervenir en cas de blocage de la négociation: cela a été par exemple le cas pour la négociation du projet d'accord interprofessionnel pour la période 2011-2012 lors de laquelle une mission de conciliation a été confiée à Paul Windey, Président du Conseil national du Travail (cf., à ce sujet, CAPRON (M.) « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 23-24).

⁵¹ Cf., à ce sujet, CAPRON (M.) « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 32-36.

augmentations barémiques (art. 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996)⁵². Il peut également prendre des « mesures supplémentaires en faveur de l'emploi » (art. 7, § 2).

Enfin, à la suite de la fixation de la « norme salariale » au niveau interprofessionnel et de l'adoption des mesures pour l'emploi, la loi du 26 juillet 1996 prévoit, en son article 8, un processus de négociations collectives au niveau des secteurs et/ou au niveau des entreprises. Ces négociations collectives peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que la « norme salariale » fixée au niveau interprofessionnel soit respectée.

D. Mécanisme de sanctions du non-respect des accords interprofessionnels

En vue d'assurer le respect de l'accord interprofessionnel par ses destinataires, soit les interlocuteurs sociaux sectoriels et les entreprises, la loi du 26 juillet 1996 a prévu un arsenal de sanctions qui concernent, pour l'essentiel, le volet « norme salariale » de l'accord interprofessionnel.

Ainsi, en vertu de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi, toute convention⁵³ collective ou individuelle prévoyant un dépassement de la « norme salariale » est nulle⁵⁴. La loi du 26 juillet 1996 étant considérée comme une réglementation d'ordre public, il s'agit là d'une hypothèse de nullité abso-

⁵² Ce pouvoir a été utilisé en 2011 vu l'échec des négociations interprofessionnelles et de la tentative subséquente de médiation gouvernementale (cf. l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B., 1^{er} avril 2011; certains estiment cet arrêté royal illégal pour diverses raisons: cf. VANHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, op. cit., p. 48-52). Ce pouvoir n'a par contre pas été utilisé en 2005 à la suite de l'échec des négociations interprofessionnelles pour la période 2005-2006.

⁵³ D'après l'interprétation généralement donnée à cette disposition de la loi, on considère que cette sanction ne vise que les conventions et qu'un dépassement de la « norme salariale » qui est la conséquence d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un usage ne tombe pas sous le coup de cette sanction (cf. MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », op. cit., p. 181; DEBRAY (O.) et REYNTENS (C.), « Les nouvelles dispositions en matière de modération salariale », op. cit., p. 25-26, n° 20). Pour un regard critique sur cette question, cf. VANHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, op. cit., p. 93.

⁵⁴ Pour un regard critique et nuancé sur cette sanction de nullité, cf. VANHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, op. cit., p. 99-103.

lue partielle qui laisse, pour le surplus, subsister le contrat de travail entre parties⁵⁵.

Par ailleurs, un employeur peut se voir infliger une amende administrative « de 10.000 à 200.000 francs » en cas de dépassement de la « norme salariale » fixée par l'accord interprofessionnel (art. 9, § 1^{er}, alinéas 2 et suivants de la loi du 26 juillet 1996), ce qui soulève des questions sur le respect du principe de légalité des incriminations⁵⁶. On notera d'ailleurs à ce sujet qu'un seul procès-verbal semble avoir été dressé à ce jour pour la violation de l'article 9, § 1^{er}, de la loi mais qu'aucune amende administrative n'a été infligée⁵⁷.

E. Conclusion : enseignements sur la consécration légale de l'accord interprofessionnel par la loi du 26 juillet 1996

Au terme de cette étude du régime juridique des accords interprofessionnels, tel qu'il est défini par la loi du 26 juillet 1996, nous pouvons déjà tirer une série d'enseignements utiles en vue d'une meilleure appréhension, par la théorie du droit, de cet instrument original.

Tout d'abord, si la loi formalise et institutionnalise le phénomène des accords interprofessionnels, elle ne touche pas, de manière générale, au cadre informel et souple qui caractérise la négociation d'un accord interprofessionnel. En effet, les organes formels de concertation sociale, soit le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie, ne sont appelés à intervenir qu'en amont de la négociation de l'accord interprofessionnel, lors de l'émission des rapports visés par les articles 4 et 5 de la loi. De même, la loi n'impose pas, sauf dans l'hypothèse d'une médiation gouvernementale, la formalisation de l'accord interprofessionnel dans une convention collective de travail. On verra ci-après que ce cadre informel et souple a une incidence sur la manière dont ce pouvoir de négociation a été mis en œuvre par les interlocuteurs sociaux et sur la normativité des accords interprofessionnels.

⁵⁵ En ce sens, cf. notamment DE VOS (M.), *Loon naar Belgisch Arbeidsovereenkomstenrecht*, Maklu, Anvers, 2000, p. 221 et 223.

⁵⁶ Cf., à cet égard, MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », *op. cit.*, p. 172-173. Certains estiment par ailleurs qu'une sanction administrative ne peut plus être infligée depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2011, du Code pénal social qui n'a pas repris cette incrimination et a en outre abrogé la loi à laquelle se référait la loi du 26 juillet 1996 pour le prononcé de cette amende administrative (cf. VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 96-99).

⁵⁷ Projet de loi introduisant le Code pénal social, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2008-2009, n° 1666/001, p. 245.

Par ailleurs, à suivre le strict prescrit de la loi, il faut constater, à notre estime, que l'accord interprofessionnel, en tout cas dans son volet concernant la « norme salariale », est érigé en source autonome formelle de droit du travail.

La loi donne en effet un véritable pouvoir normatif autonome aux interlocuteurs sociaux en leur conférant le pouvoir de fixer, en dehors du Conseil national du travail et de la conclusion d'une convention collective de travail⁵⁸, la « norme salariale » dont le non-respect – par les sources formelles de droit du travail que sont les conventions collectives de travail et les contrats de travail – fait l'objet de sanctions civiles et administratives⁵⁹.

On pourrait donc considérer que la loi du 26 juillet 1996 constitue la règle de reconnaissance⁶⁰ de l'accord interprofessionnel parmi les sources de droit du travail⁶¹.

Néanmoins, cette reconnaissance n'est pas franche puisque le législateur n'a pas, à cette occasion, modifié la règle de reconnaissance des sources de droit du travail que constitue l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968⁶².

⁵⁸ En ce sens, malgré des travaux préparatoires ambigus sur la nécessité de formaliser la « norme salariale » dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, DE VOS (M.), « Interpretatiekwesties bij de preventieve matiging van de loonkostenontwikkeling », *op. cit.*, p. 220, n° 12; *contra*: TACKAERT (H.) et CASAER (D.), « De loonnormering voor de periode 1999-2000: illusie of realiteit? », *op. cit.*, p. 54 (ces auteurs renvoient, en notes 3 et 4, aux travaux préparatoires de la loi).

⁵⁹ En ce sens, MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », *op. cit.*, p. 172; VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 42.

⁶⁰ La notion de règle de reconnaissance que nous utilisons est celle utilisée par le théoricien du droit Herbert Hart. Dans la conception du système juridique défendue par Hart, la règle de reconnaissance, conçue comme règle secondaire, est celle qui fournit les critères d'identification des règles primaires appartenant au système juridique. Alors que les règles primaires ont pour fonction de prescrire à leurs destinataires d'adopter certains comportements ou de s'en abstenir, les règles secondaires procurent à leurs destinataires des directives et des pouvoirs qui leur permettent d'identifier les règles primaires obligatoires, de les modifier le cas échéant et, enfin, d'en assurer l'exécution. Ces définitions sont tirées de l'article de Philippe GÉRARD, « L'idée de règle de reconnaissance: valeur, limites et incertitudes », *R.I.E.J.*, vol. 65, 2010, p. 66.

⁶¹ Cette reconnaissance formelle a été confirmée, par un simple arrêté royal il est vrai – ce qui n'est pas sans poser question au regard de la loi du 5 décembre 1968 –, par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations. L'article 3, § 1^{er}, dernier alinéa, de cet arrêté royal dispose en effet, en matière de régime dérogatoire de prépension, que « l'accord interprofessionnel conclu tous les deux ans entre les partenaires sociaux est assimilé à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail ».

⁶² Quant à la question de la reconnaissance, par la Constitution, des fruits de la négociation collective – dont l'accord interprofessionnel fait partie –, qui a été essentiellement abordée en doctrine pour les conventions collectives de travail, nous nous permettons de renvoyer sur ce point à la contribution de Pierre-Paul Van Gehuchten figurant dans le présent ouvrage. *Mutatis mutandis*, nous estimons que la consécration du droit de négociation collective par l'article 23 de la Constitution constitue une reconnaissance implicite d'une source de droit telle que l'accord interprofessionnel.

Mais, contrairement à ce que prétendent certains⁶³, l'absence de mention de l'accord interprofessionnel dans la hiérarchie des normes de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 n'enlève pas à l'accord interprofessionnel sa qualité de source formelle de droit du travail et ne prive pas d'effet les sanctions prévues par l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996. Même si cela n'est pas très heureux d'un point de vue légistique, une source ultérieure, de même rang que la loi du 5 décembre 1968, a parfaitement pu modifier ou compléter implicitement cette hiérarchie.

Toutefois, il faut reconnaître que ce constat relatif à la nature de source formelle de droit du travail de l'accord interprofessionnel doit être nuancé.

Ce constat est en effet uniquement basé sur une interprétation des termes de la loi du 26 juillet 1996, laquelle ne constitue qu'un cadre général et théorique – notamment au niveau du calendrier imposé⁶⁴ et des sanctions⁶⁵ – qui ne peut être compris sans avoir égard à sa mise en œuvre concrète par les interlocuteurs sociaux.

Les développements qui suivent seront dès lors consacrés à la manière dont les interlocuteurs sociaux ont mis en œuvre ce cadre légal.

III. Vision dynamique des accords interprofessionnels : analyse de la mise en œuvre de la loi du 26 juillet 1996 par les interlocuteurs sociaux

Dans ce chapitre, nous allons tenter de mieux cerner la force normative de l'accord interprofessionnel par le biais d'une analyse de la mise en œuvre concrète, par les interlocuteurs sociaux⁶⁶, du régime juridique mis en place par la loi du 26 juillet 1996.

Pour apprécier au mieux la force normative de l'accord interprofessionnel, nous proposons d'analyser cet instrument sous deux angles de vue.

⁶³ TACKAERT (H.) et CASAER (D.), « De loonnormering voor de periode 1999-2000: illusie of realiteit? », *op. cit.*, p. 54.

⁶⁴ S'agissant des dernières négociations interprofessionnelles, il suffit de constater que le rapport technique du Conseil central de l'économie n'a été émis que le 9 novembre 2010, alors que la loi prescrit que ce rapport doit être émis pour le 30 septembre et que l'accord interprofessionnel doit être conclu pour le 31 octobre.

⁶⁵ Cf., ci-avant, les critiques adressées à l'encontre de la sanction administrative s'agissant du respect du principe de légalité des incriminations. On peut également y ajouter les critiques à l'égard de la sanction civile de nullité (cf. VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 99-103).

⁶⁶ Nous ne traiterons donc pas de la mise en œuvre du régime juridique de la loi par les autorités gouvernementales, notamment en cas d'échec des négociations interprofessionnelles.

Le premier angle de vue propose une vision dynamique interne de l'instrument qui consistera en une analyse du contenu des accords interprofessionnels conclus depuis 1996. Autrement dit, cette analyse portera en quelque sorte sur la *valeur normative*⁶⁷ de ces accords interprofessionnels. À ce sujet, il nous semble que, plutôt que de se pencher sur la normativité de l'accord interprofessionnel en général, il vaut mieux se pencher sur la normativité de chacun des accords, voire même, au sein de ces accords, sur chacune des dispositions de ces accords⁶⁸.

Le deuxième angle de vue proposé, plutôt en lien avec le pôle de la *portée normative* du concept de force normative⁶⁹, visera à préciser les interactions complexes entre les accords interprofessionnels et leurs destinataires, soit les autorités étatiques, d'une part, et les négociateurs des conventions collectives de travail, d'autre part.

A. *Vision dynamique interne : analyse du contenu des accords interprofessionnels conclus depuis 1996*⁷⁰

L'analyse du contenu des accords interprofessionnels conclus depuis 1996 démontre que la valeur normative de ces accords est tout à fait variable : elle dépend de ce que les interlocuteurs sociaux font concrètement du pouvoir qui leur est confié par la loi du 26 juillet 1996.

Or, il nous faut constater que les interlocuteurs sociaux ont assez rapidement, à leur propre initiative, atténué la valeur normative de leur accord.

⁶⁷ À côté de la portée normative et de la garantie normative, la valeur normative constitue le premier pôle du concept de force normative élaboré par Catherine Thibierge. Ce pôle « s'identifie à la force conférée à la norme par son émetteur ». Dans ce cadre, nous nous intéresserons surtout au sous-pôle déontique de la valeur normative, en lien avec la formulation et le contenu prohibitif, prescriptif ou permissif de la norme. Cf. HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 24-25.

⁶⁸ En ce sens, cf. la démarche de Nicolas Moizard, en droit français, qui a consisté à se poser la question de la force normative d'un accord national interprofessionnel déterminé, celui du 11 janvier 2008, et non de l'accord national interprofessionnel en général (MOIZARD (N.), « La force normative de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail », in *La force normative. Naissance d'un concept* THIBIERGE (C.) dir., Bruylant-L.G.D.J., Bruxelles-Paris, 2009, p. 591-602).

⁶⁹ Le pôle de la portée normative du concept de force normative élaboré par Catherine Thibierge « incarne la force perçue par les destinataires de la norme, "et plus largement par les acteurs sociaux et les acteurs du droit, qu'ils soient auteurs de doctrine ou praticiens" » (HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 25).

⁷⁰ À cet égard, on notera que les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à conclure un accord interprofessionnel pour les périodes suivantes : 1997-1998, 2005-2006 et 2011-2012.

Dans l'analyse de cette évolution, nous distinguerons les deux volets de l'accord interprofessionnel : d'une part, la « norme salariale » et, d'autre part, les dispositions de l'accord autres que celles qui concernent la « norme salariale ».

1. La « norme salariale »

Même si, comme nous l'avons vu ci-avant, la « norme salariale » est conçue comme étant impérative et comme s'imposant, sans dérogation possible, aux secteurs et aux entreprises, les interlocuteurs sociaux ont, au fil du temps, fortement atténué le caractère impératif de cette norme, en la qualifiant de norme « indicative ».

Cela correspond à une certaine logique économique qui prône une souplesse de la « norme salariale »⁷¹.

Malgré le texte clair de la loi, certains persistent également à penser que, juridiquement, la « norme salariale » peut valablement être fixée de manière indicative⁷². Il est vrai que cette opinion peut s'appuyer sur des passages ambigus des travaux préparatoires de la loi du 26 juillet 1996⁷³.

Dans le premier accord interprofessionnel conclu dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996, soit celui portant sur la période 1999-2000, les interlocuteurs sociaux ont tout de même utilisé une formule plus proche des termes de la loi du 26 juillet 1996.

C'est ainsi que cet accord énonce, en son point I.1., que « les interlocuteurs sociaux interprofessionnels demandent *sans ambiguïté* aux négociateurs secto-

⁷¹ Cf., à cet égard, BODART (V.), JACQUET (L.) et VAN DER LINDEN (B.), « Salaires et norme salariale en Belgique », *op. cit.*, p. 9. Adde les observations de Jacques Zeegers dans sa chronique dans *La Libre Belgique* du 18 mai 2001 (site web www.lalibre.be consulté le 19 août 2011) : « En conclusion, on peut dire que la norme salariale reste utile, dans une économie où à tort ou à raison le pouvoir syndical reste fort. Mais il faut éviter que la fixation de normes n'aboutisse à des rigidités excessives qui empêcheraient les entreprises les plus performantes de trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin ou les entreprises qui le souhaitent de motiver les travailleurs les plus productifs ».

⁷² MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », *op. cit.*, p. 173. Cf. également l'opinion d'un député de l'opposition qui estimait que l'arrêté royal du 28 mars 2011 fixant la norme salariale pour la période 2011-2012 aurait dû fixer une norme indicative (Projet de loi modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, n° 1322/004, p. 14).

⁷³ Le gouvernement a en effet indiqué que le « système d'encadrement de la formation des salaires » prévu par la loi « permet de laisser intacts les processus de négociation collective des salaires qui sont traditionnels en Belgique ». Ce système « balise cependant la négociation » (Projet de loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, Rapport fait au nom de la Commission des finances et des affaires économiques, *op. cit.*, p. 62).

riels et au niveau de l'entreprise pour la période 1999-2000 de s'en tenir à la loi du 26 juillet 1996 [...]»⁷⁴. Par ailleurs, pour la fixation de la « norme salariale », les interlocuteurs sociaux se sont simplement référés au contenu du rapport technique du Conseil central de l'économie qu'ils ne font que citer.

Par la suite, à partir de l'accord interprofessionnel 2001-2002, la « norme salariale » fixée par les interlocuteurs sociaux a été expressément qualifiée d'« indicative ». Pour la période 2003-2004, les interlocuteurs sociaux affirment même, malgré le texte clair de la loi du 26 juillet 1996, que « conformément à la loi du 26 juillet 1996, la hausse du coût salarial de 5,4 % pour les deux prochaines années est admise comme norme indicative ».

Pour la période 2007-2008, même si le qualificatif « indicative » est toujours utilisé, les interlocuteurs sociaux insistent, dans leur accord, sur la nécessité de respecter la « norme salariale » fixée en indiquant qu'un « respect maximal » de cette norme « est requis ».

Pour ces accords, on pourrait, s'agissant des dispositions relatives à la « norme salariale », parler d'une valeur normative très atténuée. Une telle valeur normative devrait affaiblir, par là même, la *garantie normative*⁷⁵ de cette norme dans la mesure où celle-ci, en pratique, n'est plus sanctionnable⁷⁶.

Cette valeur normative atténuée se rapproche de celle du *soft law* intralégislatif en ce sens que la souplesse de cette norme se loge dans son contenu même et non dans son contenant⁷⁷. Dans la rigueur du texte de la loi du 26 juillet 1996, il faut en effet considérer que l'accord interprofessionnel est, s'agissant de la « norme salariale », un contenant ayant un effet impératif. À ce sujet, il faut cependant constater que la très rare jurisprudence en la matière semble ignorer l'énoncé utilisé par les interlocuteurs sociaux et leur volonté expresse de qualifier d'indicative la « norme salariale » fixée. Cette jurisprudence applique dès lors la « norme salariale » comme une norme impérative conformément aux vœux du législateur⁷⁸.

⁷⁴ C'est nous qui soulignons.

⁷⁵ Ce pôle de la valeur normative du concept de force normative élaboré par Catherine Thibierge renvoie à la garantie du respect et de la validité de la norme par le système juridique (cf., HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 26).

⁷⁶ En ce sens, MAGERMAN (K.), « De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2011-2012 », *op. cit.*, p. 173.

⁷⁷ Cf., sur le concept de *soft law* intralégislatif, HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 51-52.

⁷⁸ Cour trav. Bruxelles, 16 novembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52720, inédit, cité par VANTHOURNOUT (J.) et HUMBLET (P.), *Loonmatiging...*, *op. cit.*, p. 45, note 78.

Dans le contexte de la crise économique et financière survenue à partir de septembre 2008, les interlocuteurs sociaux n'utilisent plus ce type de formulation pour l'accord portant sur les années 2009-2010, accord qu'ils ont qualifié d'« exceptionnel ». Ils limitent en effet expressément « l'enveloppe de négociation à maximum 250 EUR par travailleur ».

Dans le prolongement de cet accord, le projet d'accord interprofessionnel mort-né pour la période 2011-2012 prévoyait également une formulation impérative conforme aux vœux du législateur⁷⁹. Cela a d'ailleurs été une des raisons de la non-ratification du projet d'accord par l'ensemble des organisations représentatives de travailleurs.

Dans les dernières formulations utilisées, on tend donc à se rapprocher d'une formulation impérative de la « norme salariale », ce qui a pour effet d'augmenter son degré de valeur normative.

Néanmoins, ce constat doit être nuancé compte tenu du caractère flou du concept de « coût salarial » utilisé par la loi du 26 juillet 1996 (voyez *supra*), ce qui a pour effet indirect d'affaiblir la valeur normative de la « norme salariale ». Par ailleurs, l'énoncé impératif de la « norme salariale », même lorsqu'elle est fixée par arrêté royal, doit être relativisé au regard de la garantie normative faible de cette norme, et ce, étant donné l'impraticabilité des sanctions prévues par la loi du 26 juillet 1996 (voyez *supra*).

2. Les autres dispositions des accords interprofessionnels

Pour ce qui concerne les autres dispositions des accords interprofessionnels, nous sommes dans un tout autre registre puisque le texte de la loi du 26 juillet 1996 ne confère pas à ces dispositions la même force que celle qui est conférée à la « norme salariale ». Comme cela a été mis en évidence ci-avant, la loi laisse à cet égard une grande liberté de négociation aux interlocuteurs sociaux.

La valeur normative de ces dispositions est par conséquent très variable et dépend de la volonté des interlocuteurs sociaux de donner une valeur normative plus ou moins importante à ces parties de leur accord.

Dans la pratique, on peut constater que le contenu de ces dispositions des accords interprofessionnels est double : d'une part, les interlocuteurs sociaux

⁷⁹ Dans le projet d'accord, les interlocuteurs sociaux « conviennent que les augmentations, salariales et autres, négociées dans les secteurs et entreprises ne dépasseront pas 0,3 % des coûts salariaux ». Ce projet d'accord peut être consulté dans la dernière livraison du *Courrier hebdomadaire* du CRISP portant sur ce sujet (CAPRON (M.) « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 54 et s.).

adressent une série d'injonctions, de propositions ou de recommandations à des tiers, entendus comme personnes qui ne sont formellement pas parties à l'accord (le gouvernement, les interlocuteurs sociaux sectoriels et les entreprises); d'autre part, les interlocuteurs sociaux prennent également des engagements réciproques sur un certain nombre de questions.

a) Les injonctions, propositions ou recommandations adressées aux tiers à l'accord

S'agissant des dispositions visant des tiers à l'accord interprofessionnel, elles sont le plus souvent très générales. Selon l'expression des interlocuteurs sociaux, elles ont en effet pour but de placer des « balises pour l'évolution socio-économique et les relations du travail des années à venir »⁸⁰.

Nous nous situons ici clairement dans des dispositions relevant du *soft law* périlégislatif en ce que ces dispositions se déploient dans l'environnement (« péri ») du droit positif en vigueur⁸¹.

Ces dispositions relèvent, le plus souvent, du droit recommandé⁸². Parfois, ces dispositions tendent vers une forme de droit proposé⁸³.

Dans le cadre du droit recommandé aux « secteurs » et aux entreprises, les formulations utilisées dans les accords interprofessionnels sont diverses : les interlocuteurs sociaux « demandent » aux « secteurs » de conclure des accords en matière d'emploi, ils « lancent un appel » aux « secteurs » et aux entreprises pour limiter le recours systématique aux heures supplémentaires ou ils « recommandent » d'adopter telle ou telle action dans le domaine de la formation⁸⁴.

⁸⁰ Préambule de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000.

⁸¹ Sur ce concept, cf. HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 46-51.

⁸² Le droit recommandé constitue la sous-catégorie la moins aboutie du *soft law* périlégislatif en ce qu'il ne vise pas des textes « prêts à l'emploi » qui ne devraient plus recueillir que l'approbation de l'autorité compétente pour édicter la norme de *hard law*. Il s'agit d'un droit en gestation qui est trop jeune ou imprécis pour avoir tous les attributs et la force de la maturité. Voy, à ce sujet, HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 47-48.

⁸³ Le droit proposé comme sous-catégorie du *soft law* périlégislatif en constitue une sous-catégorie plus aboutie en ce qu'il entend « essentiellement orienter l'action du législateur, en lui offrant de couler dans les formes du droit positif le modèle "prêt à l'emploi" qu'il lui soumet » (HACHEZ (I.), « Balises conceptuelles... », *op. cit.*, p. 49).

⁸⁴ Ces exemples sont tirés de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000.

S'agissant du droit recommandé adressé au gouvernement, il est aussi formulé avec plus ou moins d'intensité. Il peut s'agir de recommandations d'agir ou de ne pas agir.

Ces recommandations peuvent être très générales. Ainsi, dans l'accord 2001-2002, les interlocuteurs sociaux « demandent de respecter les accords formulés dans l'AIP et de contribuer à leur réalisation » et « insistent pour que dans ces domaines de nouvelles initiatives ne soient pas prises car cela risquerait de compromettre l'équilibre obtenu »⁸⁵.

Ces recommandations sont parfois plus précises et plus fermes. C'est ainsi que, dans l'accord 1999-2000, les interlocuteurs sociaux demandent au gouvernement de prévoir la neutralité budgétaire, en termes de paiement de cotisations de sécurité sociale, de l'augmentation du pécule de vacances légal prévue dans cet accord⁸⁶.

Dans certains cas, plutôt rares, les interlocuteurs sociaux proposent dans leur accord interprofessionnel une modification législative précise. On tend alors vers un droit proposé dans le sens où les interlocuteurs sociaux tendent à proposer un texte « prêt à l'emploi » aux autorités étatiques.

C'est ainsi que, dans le projet d'accord interprofessionnel 2005-2006, les interlocuteurs sociaux proposaient au législateur d'adapter, dans un sens précis, certains articles déterminés de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et ce en vue de favoriser le recours aux heures supplémentaires⁸⁷.

Ce droit proposé est parfois accompagné d'une injonction adressée au gouvernement⁸⁸.

Enfin, le législateur a, dans certains cas, consacré expressément un droit de proposition aux interlocuteurs sociaux dans le cadre de la négociation de l'accord interprofessionnel. C'est par exemple le cas en matière de congé-éducation payé⁸⁹.

⁸⁵ Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002, p. 3.

⁸⁶ Accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000, p. 9-10.

⁸⁷ Pour consulter ce projet d'accord, cf. ARCQ (E.), *op. cit.*, p. 43 et s., spéc. p. 45.

⁸⁸ Cf. spécialement, en matière de vacances annuelles, l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004, point 2, b), p. 3 *in limine*. L'injonction adressée au gouvernement s'accompagne de la communication d'un texte précis de modification de l'arrêté royal d'exécution en matière de vacances annuelles qui sera repris dans l'arrêté royal du 18 février 2003 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B., 6 mars 2003).

⁸⁹ Article 114, § 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tel que modifié par la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

b) Les engagements pris entre les parties à l'accord interprofessionnel

Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux prennent aussi, dans les accords interprofessionnels, des engagements entre eux.

Ces engagements sont également à intensité normative variable. Cela va de l'engagement précis de renouveler, au sein du Conseil national du travail, une convention collective de travail à durée déterminée à un simple engagement de se mettre autour de la table au sujet d'un dossier, par hypothèse non tranché par l'accord interprofessionnel. Les interlocuteurs sociaux peuvent aussi arrêter les principes directeurs d'une convention collective de travail qui sera ultérieurement conclue au sein du Conseil national du travail⁹⁰. Dans certains cas, ces principes directeurs sont même énoncés de manière très précise⁹¹.

Pour ménager les susceptibilités de chacun et laisser une marge de négociation ultérieure, les engagements pris sont parfois très timides et prudents. Ainsi, dans le projet d'accord 2011-2012, les interlocuteurs sociaux ne disaient pas explicitement être d'accord avec les mesures proposées par le président du Conseil national du travail en matière d'harmonisation des statuts ouvriers-employés. Ils disaient partager son analyse du problème de rapprochement de ces statuts et déclaraient « qu'ils souhaitaient être impliqués étroitement dans la transposition des textes » qui seront adoptés en la matière sur la base des propositions du président du Conseil national du travail⁹².

3. Conclusion : le degré de valeur normative de l'accord interprofessionnel au service de la paix sociale ?

De ce rapide tour d'horizon du contenu des accords interprofessionnels conclus depuis 1996, nous pouvons retenir la très grande variabilité de la valeur normative de ces accords.

Cela ne doit pas étonner.

⁹⁰ Cf., par exemple, en matière de crédit-temps, l'annexe I de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002.

⁹¹ Cf., pour la mise en œuvre du Pacte de solidarité entre générations, l'annexe II de l'accord interprofessionnel du 21 décembre 2006 pour la période 2007-2008.

⁹² Sur cette partie du projet d'accord 2011-2012, cf. CAPRON (M.), « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 56.

D'une part, la loi du 26 juillet 1996 laisse aux interlocuteurs sociaux, sauf en matière de « norme salariale », une liberté de négociation importante qui ne fait pas obstacle à une telle variabilité.

D'autre part, en ajustant au mieux le degré de valeur normative de leur accord, les interlocuteurs sociaux peuvent sans doute parvenir plus facilement à conclure – certains disent « *bricoler* »⁹³ – un accord équilibré qui satisfasse chacune des parties.

Dans le but de préserver leur autonomie de négociation à l'égard du gouvernement, ce qui importe pour les interlocuteurs sociaux, c'est de parvenir à un accord qui soit, au niveau interprofessionnel, facteur de paix sociale pour les deux années à venir, peu importe s'il est imprécis ou peu consistant sur certains points⁹⁴. Il s'agit de montrer que la concertation sociale interprofessionnelle fonctionne pour éviter toute intervention gouvernementale non souhaitée par les interlocuteurs sociaux et pour faire obstacle aux velléités de régionaliser la matière de la concertation sociale⁹⁵.

B. *Vision dynamique externe : les interactions entre les accords interprofessionnels et les autres sources de droit du travail*

Comme cela vient d'être exposé, l'accord interprofessionnel est un instrument en dialogue constant avec d'autres sources formelles et classiques de droit du travail.

En effet, dans sa mise en œuvre concrète, l'accord interprofessionnel ne joue pas de manière autonome sauf, en principe du moins, en matière de « norme salariale ». Pour produire des effets dans l'ordonnancement juridique, cet accord doit être transposé dans des lois, des arrêtés royaux ou des conventions collectives de travail. Dans cette optique, l'accord interprofessionnel tente de peser sur les sources classiques de droit du travail et d'en influencer la production.

L'analyse que nous proposons ici vise à répondre à la question de la portée normative de l'accord interprofessionnel : quels sont les effets que l'accord

⁹³ CAPRON (M.), « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », *op. cit.*, p. 254.

⁹⁴ Certains considèrent toutefois que le rôle attendu d'un accord interprofessionnel en matière de paix sociale ne constitue plus aujourd'hui une motivation suffisante du côté patronal comme il le fut par le passé (P. BLAISE, « Introduction », in POINT D'APPUI SYSTÈME SOCIO-POLITIQUE (PASSP), *Les accords interprofessionnels 1960-1994*, *op. cit.*, p. 5).

⁹⁵ Sur ce dernier, cf. l'introduction de Pierre BLAISE dans *Les accords interprofessionnels 1960-1994*, *op. cit.*, p. 6.

interprofessionnel produit sur ses destinataires? L'accord interprofessionnel est-il effectif, suivi d'effet?

Pour répondre à cette question, nous distinguerons les deux types de destinataires de l'accord interprofessionnel: d'une part, les interlocuteurs sociaux et, d'autre part, les autorités étatiques.

1. Les interactions entre les accords interprofessionnels et les conventions collectives de travail

Compte tenu de l'identité des types d'acteurs négociant ces deux instruments, il s'agit certainement des interactions les plus évidentes à décrire.

Les accords interprofessionnels jouissent à cet égard d'une portée normative considérable. Ils orientent en effet, de manière décisive, les négociations collectives menées à tous les niveaux.

Au niveau interprofessionnel, il suffit de constater que les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail, lorsqu'elles ne sont pas motivées par la transposition de directives européennes ou par l'exécution de dispositions légales ou réglementaires, trouvent, dans la grande majorité des cas, leur origine dans un accord interprofessionnel.

Ainsi, pour les conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail depuis le 1^{er} janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2011, vingt et une conventions collectives de travail trouvent leur origine, directe ou indirecte, dans un accord interprofessionnel⁹⁶. D'un point de vue qualitatif, on peut également constater que ces vingt et une conventions collectives portent sur les principales matières relevant de la négociation collective: les salaires et les avantages y assimilés, le crédit-temps, les prépensions ainsi que la réalisation de l'égalité de traitement entre travailleurs.

Durant cette même période, la grande majorité des autres conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail ne sont pas l'expression de l'exercice d'un pouvoir autonome significatif de négociation collective: elles constituent soit des adaptations mineures de conventions collectives existantes⁹⁷, soit des mesures de transpositions

⁹⁶ Il s'agit des conventions collectives de travail n^{os} 19octies, 25ter, 38sexies, 43nonies, 43decies, 43undecies, 77quater, 77quinquies, 82bis, 90, 90bis, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 98bis, 99 et 100.

⁹⁷ C'est le cas de sept conventions collectives de travail: il s'agit des conventions portant les n^{os} 10sexies, 17tricies bis, 17tricies ter, 17tricies quater, 46vicies, 46duodevicies et 85bis.

de dispositions supranationales⁹⁸, dont des directives européennes ou des accords-cadres conclus par les partenaires sociaux européens.

Durant cette période, seules quatre conventions collectives de travail constituent la mise en œuvre d'un pouvoir de négociation collective autonome et significatif exercé au sein du Conseil national du travail⁹⁹.

On peut dès lors conclure que les accords interprofessionnels jouent un rôle déterminant dans la production des conventions collectives de travail interprofessionnelles. Non seulement, ces accords déterminent l'agenda de négociation des interlocuteurs sociaux siégeant au sein du Conseil national du travail, mais il faut également constater que le degré de précision de certains accords interprofessionnels ne laisse que très peu d'espace de négociation au sein de cette instance formelle de concertation sociale. Si les accords interprofessionnels déterminent les orientations politiques de la négociation interprofessionnelle – et même, dans certains cas, des détails techniques –, les conventions collectives de travail interprofessionnelles qui en constituent la transposition ne sont plus, dans cette optique, que des normes technico-juridiques d'exécution de ces accords.

Dans ce contexte, il nous semble que c'est à juste titre que certains auteurs mettent en évidence la marge de manœuvre réduite du Conseil national du travail s'agissant des nombreuses questions réglées par les accords interprofessionnels conclus au sein du Groupe des Dix¹⁰⁰.

En deçà du niveau interprofessionnel, on peut constater que le contenu des accords interprofessionnels exerce une grande influence sur les négociations collectives au niveau sectoriel et des entreprises. Cette logique d'influence est d'ailleurs consacrée par l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996, qui prévoit, dans un calendrier déterminé, la succession des négociations collectives à tous les échelons à la suite de la négociation de l'accord interprofessionnel.

Par la loi du 26 juillet 1996, on peut affirmer que l'accord interprofessionnel est devenu l'élément structurant du système de négociation collective, en ce sens qu'il engendre, tous les deux ans, un processus de négociation au niveau sectoriel et, éventuellement, au niveau des entreprises.

Cette imbrication des niveaux de négociation collective peut surtout être constatée au niveau sectoriel, puisque de nombreuses conventions collectives

⁹⁸ C'est le cas de dix conventions collectives de travail : il s'agit des conventions portant les n^{os} 9^{ter}, 19^{septies}, 62^{quater}, 62^{quinquies}, 80^{bis}, 84^{bis}, 85^{bis}, 88, 88^{bis}, 94 et 101.

⁹⁹ Il s'agit des conventions collectives de travail n^{os} 77^{sexies}, 77^{septies}, 89 et 102.

¹⁰⁰ PALSTERMAN (P.), « Le Conseil national du travail », *op. cit.*, p. 217.

de travail sectorielles, conclues tous les deux ans pour une durée limitée de deux ans, se présentent comme une mesure d'exécution de l'accord interprofessionnel¹⁰¹.

Quant à la portée normative précise de l'accord interprofessionnel sur les conventions collectives sectorielles, elle est évidemment très difficile à mesurer. Nous pouvons simplement constater qu'elle est variable d'un secteur à l'autre et dépendra *in fine* des rapports de force existants entre interlocuteurs sociaux sectoriels et des marges de négociation disponibles en fonction de la santé économique du secteur et de son exposition plus ou moins grande à la concurrence internationale. C'est ainsi que certaines conventions collectives de travail sectorielles font plus fidèlement référence à l'accord interprofessionnel¹⁰², tandis que d'autres ne s'y réfèrent que de manière assez vague et sur des points restreints¹⁰³.

Enfin, il convient de constater que certains accords interprofessionnels accélèrent la dynamique de négociation collective sectorielle sur des points précis. Cela a par exemple été le cas, à la suite de l'accord interprofessionnel 2007-2008¹⁰⁴, pour la question de la mise en conformité des barèmes salariaux liés au critère de l'âge par rapport à la réglementation européenne en matière de discrimination¹⁰⁵.

¹⁰¹ Sans prétention aucune à l'exhaustivité, nous pouvons renvoyer aux conventions collectives suivantes conclues dans des secteurs importants: convention collective de travail du 2 mai 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant l'accord national 2007-2008 pour employés (rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 2008, *M.B.*, 11 juin 2008), convention collective de travail du 1^{er} avril 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique, concernant l'accord national 2009-2010 pour employés (rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juin 2010, *M.B.*, 20 août 2010); convention collective de travail du 12 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'accord interprofessionnel de 2007-2008 (rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 2008, *M.B.*, 9 juillet 2008); convention collective de travail du 4 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, relative à l'accord sectoriel 2007-2008 (rendue obligatoire par arrêté royal du 24 septembre 2008, *M.B.*, 21 novembre 2008), convention collective de travail du 30 novembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, relative à l'accord sectoriel 2009-2010 (rendue obligatoire par arrêté royal du 10 septembre 2010, *M.B.*, 18 octobre 2010).

¹⁰² Cf., par exemple, articles 4 à 7 de la convention collective de travail précitée du 12 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'accord interprofessionnel de 2007-2008.

¹⁰³ Cf., par exemple, la convention collective de travail du 29 mai 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique, relative à l'accord sectoriel 2007-2008 (cette convention collective n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal).

¹⁰⁴ Cf. la page 2 de l'accord (point d'ancrage 1).

¹⁰⁵ Cf., par exemple, article 4 de la convention collective de travail précitée du 12 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'accord interprofessionnel de 2007-2008.

2. Les interactions entre les accords interprofessionnels et les sources étatiques

En réalité, les négociations interprofessionnelles, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 1996, mettent aux prises trois parties et non deux, de sorte que l'on peut affirmer que la concertation sociale interprofessionnelle est devenue *tripartite*¹⁰⁶. En effet, même si, en théorie, le gouvernement n'est censé intervenir qu'en cas d'échec des négociations interprofessionnelles, il intervient dans les faits en amont de ces négociations pour déterminer, de manière plus ou moins vigoureuse, le cadre des négociations afin qu'elles respectent les équilibres macroéconomiques (compétitivité, finances publiques, emploi) et s'alignent sur les lignes directrices européennes en la matière¹⁰⁷.

Par ailleurs, même en cas d'issue favorable des négociations interprofessionnelles, le gouvernement intervient en aval de ces négociations pour adopter les mesures indispensables en vue de soutenir l'accord interprofessionnel conclu, par exemple, en matière fiscale ou de réduction de cotisations de sécurité sociale¹⁰⁸. Il s'agit en réalité des mesures qui, dans l'accord interprofessionnel, sont recommandées ou proposées au gouvernement car elles nécessitent l'adoption de lois ou d'arrêtés royaux.

Dans le cadre de cette concertation tripartite, les rapports entre interlocuteurs sociaux et autorités étatiques sont difficiles à préciser.

Dans la détermination de la portée normative de l'accord interprofessionnel, la question complexe qui se pose est la suivante : qui modèle, influence la conduite de qui dans le cadre de l'élaboration des sources de droit du travail ? S'agit-il du gouvernement qui, sous l'influence grandissante de l'Union européenne, détermine le cadre des négociations interprofessionnelles et met ainsi cette négociation « sous pression » ? Ou est-ce plutôt l'accord interprofessionnel qui sert de guide à la politique sociale du gouvernement, celui-ci devant

¹⁰⁶ En ce sens, cf. CAPRON (M.), « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », *op. cit.*, p. 253 ; cf. aussi, pour un avis plus nuancé sur ce point, RIGAUX (M.), « Het paritair overleg binnen en buiten de C.A.O.-Wet », *op. cit.*, p. 18-19.

¹⁰⁷ *Ibid.* Cf., à cet égard, pour des exemples de déclarations gouvernementales en ce sens : Budget des recettes et des dépenses pour l'année budgétaire 2007, Exposé général, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 2703/001, p. 64-67 ; Budget des recettes et des dépenses pour l'année budgétaire 2009, Exposé général, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2008-2009, n° 1526/001, p. 67 ; Note de politique générale, Emploi, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2009-2010, n° 2225/025, p. 48, 50, 59 et 88.

¹⁰⁸ Cf., par exemple, la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 (M.B., 19 juin 2007) et la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (M.B., 31 décembre 2007).

se contenter d'exécuter ce qui a été décidé dans cet accord, sous peine de mettre à mal la sacro-sainte paix sociale qui en est le fruit ?

Il est particulièrement difficile de répondre à cette question fondamentale. Les avis sont à cet égard partagés, certains mettant en avant la prépondérance du rôle du gouvernement¹⁰⁹, tandis que d'autres mettent en évidence le caractère relativement distant des interventions gouvernementales en la matière¹¹⁰.

De notre côté, il nous semble que ces deux tendances se rencontrent dans la pratique et que tout dépend, en fin de compte, du contexte socio-économique du moment et du dossier en jeu.

Ainsi, quand la crise financière a éclaté en automne 2008, les interlocuteurs sociaux ont été « pressés » de parvenir à un accord interprofessionnel qui fasse partie intégrante du plan de relance présenté aux diverses autorités européennes et internationales. Pour le gouvernement, cet accord devait réaliser un équilibre entre pouvoir d'achat, compétitivité des entreprises et emploi¹¹¹.

Mais, dans d'autres configurations, on voit le législateur se présentant comme l'« exécutant » de l'accord interprofessionnel avec l'adoption de lois explicitement intitulées « loi portant exécution de l'accord interprofessionnel »¹¹² et adoptées au pas de charge ou à la suite d'un exposé des motifs des plus succincts¹¹³.

Cette ambiguïté des rapports entre autorités étatiques et interlocuteurs sociaux a bien été exprimée dans une interview qu'Hermin Van Rompuy, alors Premier ministre, avait donnée en mars 2009 et dans laquelle il déclarait, à propos de l'exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 : « Le pouvoir politique n'est pas la servante des partenaires sociaux, comme dans le temps la philosophie n'était pas la servante de la théologie... Mais le but

¹⁰⁹ CAPRON (M.), « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », *op. cit.*, p. 253-255.

¹¹⁰ RIGAUX (M.), « Het paritair overleg binnen en buiten de C.A.O.-Wet », *op. cit.*, p. 19.

¹¹¹ Cf., sur la négociation de l'accord interprofessionnel 2009-2010, CAPRON (M.), « L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 », *op. cit.*, p. 22-28.

¹¹² Cf., *supra*, note 109.

¹¹³ Cf., à cet égard : Projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 3011/001 (au niveau des objectifs poursuivis par le projet de loi, cet exposé des motifs est très succinct et se borne à indiquer qu'il « vise à exécuter l'accord interprofessionnel 2007-2008 »); Proposition de loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Développements, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2007-2008, n° 0594/001 (la proposition de loi date du 19 décembre 2007 et la loi a été promulguée le 21 décembre 2007!).

est d'exécuter cet AIP, qui est un bon accord, de façon aussi maximale que possible. »¹¹⁴

Cette ambiguïté des rapports entre autorités étatiques et interlocuteurs sociaux peut être illustrée sur le plan de la question épineuse du rapprochement des statuts ouvriers-employés.

D'emblée, il nous paraît important de relever qu'il s'agit d'un problème qui ne relève pas de l'autonomie de négociation des interlocuteurs sociaux mais bien du pouvoir législatif fédéral (modifications éventuelles à apporter à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et du pouvoir exécutif fédéral (redéfinition éventuelle du champ de compétences des commissions paritaires).

Malgré cela, les interlocuteurs sociaux ont décidé de « prendre la main » sur ce dossier, et ce, de manière assez vigoureuse, dans le cadre de la négociation de l'accord interprofessionnel 2003-2004. C'est ainsi qu'ils ont obtenu du Premier ministre un courrier dans lequel celui-ci annonçait l'engagement de son gouvernement de ne soutenir toute initiative parlementaire en la matière qu'après avis unanime des interlocuteurs sociaux¹¹⁵.

Par la suite, face à l'échec des interlocuteurs sociaux de régler la question de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, le gouvernement a décidé, à partir de fin 2009, de les mettre sous pression, afin qu'ils parviennent à un accord entre eux sur ce point.

Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux ont été, dans le cadre des négociations du projet d'accord interprofessionnel 2011-2012, contraints de mettre ce sujet sur la table des négociations et de parvenir à un accord.

Face à l'échec des négociations interprofessionnelles, le gouvernement, acculé par une nouvelle question préjudicielle posée à la Cour constitutionnelle, a repris la main pour régler d'autorité, et de manière très partielle, la question de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés en s'inspirant du projet d'accord interprofessionnel conclu sur ce point¹¹⁶.

¹¹⁴ Cette interview a été publiée dans le magazine *Forward* (il s'agit du magazine d'opinion de la F.E.B.) de mars 2009, p. 31.

¹¹⁵ Ce courrier du 12 décembre 2002 est reproduit en annexe III de l'accord interprofessionnel 2003-2004.

¹¹⁶ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.*, 28 avril 2011.

Mais après avoir repris la main, le gouvernement la rend aussitôt aux interlocuteurs sociaux pour ce qui concerne l'élaboration du régime définitif d'harmonisation entre les statuts ouvriers et employés¹¹⁷.

Dans le même esprit, l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011¹¹⁸ ne dit rien sur les contours d'un tel régime définitif, dont la mise en place est pourtant devenue indispensable depuis le prononcé de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011¹¹⁹. On peut présumer que, ce faisant, le nouveau gouvernement souhaite laisser la main aux interlocuteurs sociaux au sujet de ce dossier sensible que les négociateurs de l'accord de gouvernement n'ont pas pu trancher dans l'immédiat.

Ce dernier exemple nous montre que, dans certaines circonstances, les autorités étatiques sont incapables de jouer leur rôle d'arbitres et se cherchent dans l'exercice de leur fonction normative en droit du travail. Dans ces circonstances, les interlocuteurs sociaux sont appelés à prendre le relais pour pallier l'incapacité du gouvernement d'assurer, seul, son rôle de guide dans l'adoption des réformes nécessaires en droit du travail. L'accord interprofessionnel joue alors comme un fournisseur de légitimité de la politique gouvernementale et revêt ainsi une force d'invocabilité importante pour toute réforme législative qui serait fondée sur un tel accord¹²⁰.

Conclusion

Dans la rigueur des textes, nous avons vu que l'accord interprofessionnel peut être qualifié de source formelle de droit et que la loi du 26 juillet 1996 constitue d'une certaine manière la règle de reconnaissance de cette source dans l'ordonnement juridique du droit du travail.

¹¹⁷ Projet de loi modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, n° 1322/001, p. 3.

¹¹⁸ Cet accord énonce, en page 96, que « L'harmonisation des statuts ouvriers employés devra être finalisée à l'échéance prévue par l'arrêt de la Cour constitutionnelle (8 juillet 2013), en limitant au maximum les coûts pour la sécurité sociale et pour le fisc ». Le texte de cet accord peut être consulté sur le site internet du Premier ministre www.premier.be.

¹¹⁹ C. const., 7 juillet 2011, n° 125/2011.

¹²⁰ Cf., en ce sens, C.A., 28 mars 2007, n° 50/2007 et C. const., 20 juin 2007, n° 89/2007. Ces arrêts ont validé une différence de traitement en matière fiscale sur la base du fait que la législation en cause donnait exécution au projet d'accord interprofessionnel 2005-2006 dont le champ d'application est nécessairement limité au secteur privé. Dans cette optique, la Cour juge justifiée la non-application de la mesure querellée aux travailleurs qui ne relèvent pas du secteur privé concerné par le projet d'accord interprofessionnel.

En pratique toutefois, il faut constater une variabilité importante de la valeur normative de l'accord interprofessionnel. Cette variabilité est sans doute nécessaire pour permettre aux interlocuteurs sociaux de « bricoler » au mieux un accord interprofessionnel et ainsi construire cet équilibre si difficile à atteindre entre des parties aux positions particulièrement antagonistes. La valeur normative de l'instrument n'est pas recherchée en soi. Ce qui importe, c'est, en jouant sur le degré plus ou moins important de valeur normative des dispositions de l'accord, de parvenir à un accord qui soit facteur de paix sociale et qui montre aux autorités étatiques que la concertation sociale interprofessionnelle fédérale fonctionne.

À cet égard, l'accord interprofessionnel illustre à merveille la gradualité du concept de force normative. Rien n'est jamais tout à fait blanc ni tout à fait noir.

Par ailleurs, si la valeur normative de l'accord interprofessionnel est loin d'être forte, la portée normative de cet accord, ou son effectivité, est par contre assez importante, mais difficile à mesurer.

Il s'agit en tout cas d'un instrument en dialogue constant avec les sources classiques de droit du travail, singulièrement la loi et les conventions collectives de travail, et qui les modèle de manière relativement importante.

À ce sujet, même si les rapports entre accords interprofessionnels et sources étatiques restent ambigus, l'accord interprofessionnel relativise en tout cas le caractère unilatéral de la production législative en droit du travail. Ce type d'instrument invite à revoir la place de la loi dans la hiérarchie des sources de droit du travail, qui apparaît formelle et peu conforme à la réalité des acteurs.

En conclusion, nous estimons que l'accord interprofessionnel ne peut plus être rangé dans les oubliettes du droit du travail. Il s'agit aussi d'un objet d'étude pour la science juridique et non seulement pour les sciences sociales ou politiques. Dans le cadre d'une vision renouvelée de la théorie des sources du droit, l'accord interprofessionnel a sa place dans l'étude des sources formelles de droit du travail.