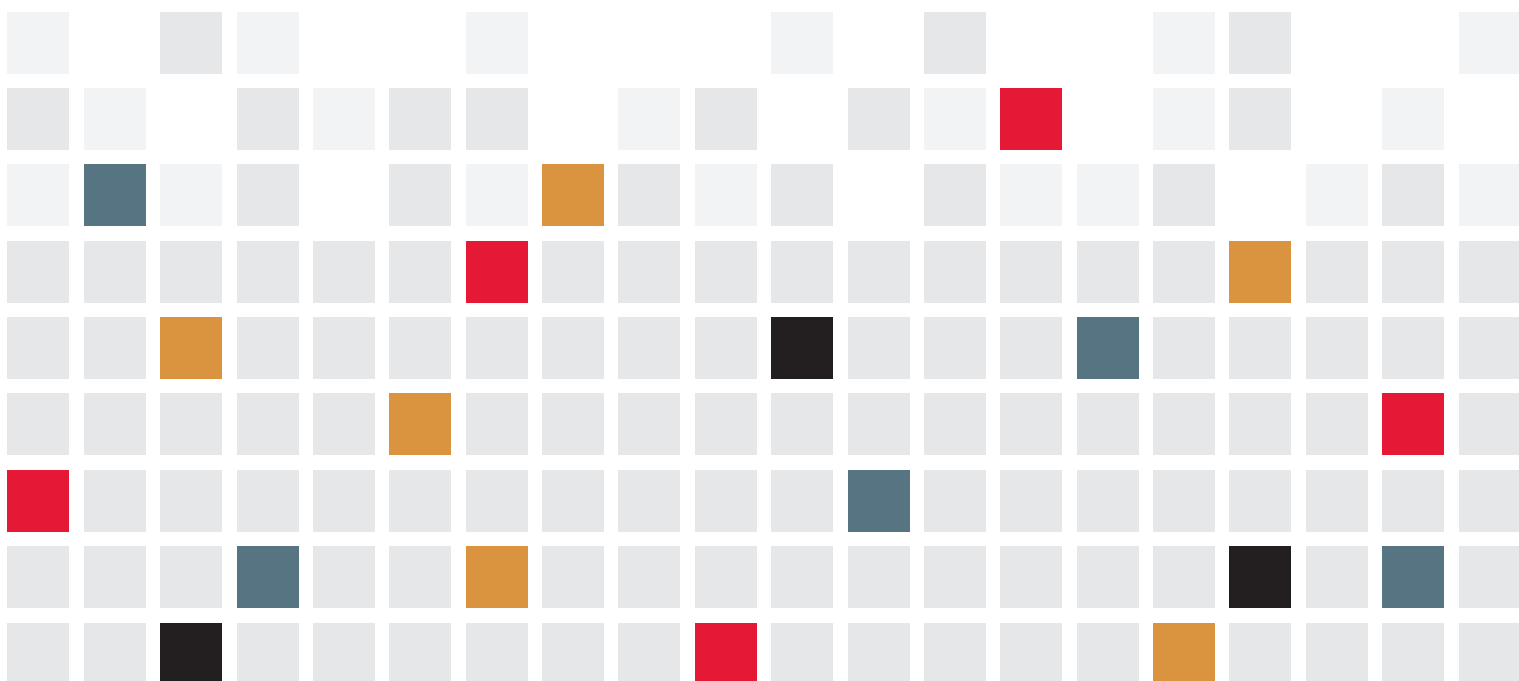




EMPLOI, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL

EN COLLABORATION AVEC





Henri Devedeleerstraat 28
1501 Buizingen

febelux.com
association for the live
communication industry

Place de la Belgique 1
1020 Bruxelles

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations vous pouvez contacter les responsables du groupe de travail:

BESA

Bart Van den Daele

Mobile: 0475 71 68 93
bart.vandendaele@auvicom.be

Juul Van Gils

Mobile: 0475 677 777
juul@b-esa.com

Dany de Letter

Mobile: 0475 36 12 44
dany@swingverhuur.be

FEBELUX

Juul Van Gils

Mobile: 0475 677 777
j.vangils@febelux.com

Emile De Cartier

Mobile: 0498 87 01 02
edc@febelux.com

Julie Weynans

Mobile: 0484 05 66 88
julie@febelux.com

PARTIE JURIDIQUE:

CRIVITS & PERSYN | AVOCATS

www.crivits-persyn.be

Chris Persyn: chris.persyn@crivits-persyn.be

Sophie Heyndrickx: sofie.heyndrickx@crivits-persyn.be

Les deux fédérations sont des fédérations professionnelles reconnues par
le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME



Interprétation de la demande de fondation d'une nouvelle commission paritaire

Objectif de cette note:

Le but de cette note est de contribuer à former une base de soutien pour la fondation d'une commission paritaire dans le secteur événementiel. Elle mettra en lumière la valeur ajoutée de la fondation d'une nouvelle commission paritaire pour le secteur événementiel. En résumé, il s'agit de définir la base factuelle justifiant la création d'une nouvelle commission paritaire: la commission paritaire pour le secteur événementiel. Pour l'instant, la fondation d'une nouvelle commission paritaire est soutenue par deux fédérations professionnelles: Besa et Febelux.

Contenu

1. Contenu	4
a. Les différentes associations: Besa et Febelux	4
b. Historique des étapes déjà franchies	4
2. Etudes préliminaires	8
3. Pourquoi une nouvelle commission paritaire?	9
a. Fragmentation des membres/entreprises au sein du secteur événementiel	9
i. <i>Les différentes commissions paritaires</i>	9
ii. <i>Différentes réglementations (de travail)</i>	10
b. Difficultés au sein du secteur événementiel dans son ensemble	10
c. Systèmes alternatifs	11
d. Pas d'alternative idéale	12
4. L'avantage d'une nouvelle commission paritaire	13
5. Décision	14

1. Contenu

a. Les différentes associations: Besa et Febelux

BESA (Belgian Event Supplier Association) est une organisation de membres qui regroupe des fournisseurs événementiels.

Besa a été fondée en 2010 par quelques fournisseurs événementiels qui, en raison de la constante évolution du secteur, se trouvaient constamment confrontés à des problèmes sans solution: une réglementation sociale floue et insuffisante, une absence de normes et labels de qualité, un manque d'encadrement en matière de formation, la nouvelle législation européenne...

C'est par rapport à cela que les objectifs de l'association ont été fixés:

- défendre les intérêts des fournisseurs événementiels;
- encourager la professionnalisation maximale du secteur;
- viser un label de qualité;
- favoriser la communication et le networking parmi les membres.

Besa a été créé pour accroître et promouvoir la professionnalisation des fournisseurs événementiels belges et pour favoriser la notoriété du secteur et de la branche dans son ensemble.

Depuis 2010, Besa a pris de l'ampleur jusqu'à devenir une association solide, comptant environ 90 membres. Parmi les sociétés membres, citons notamment les suivantes: Auvicom, PRG, AS Technology, G4S, Stageco, Showtex... Dès le départ, l'un des objectifs de Besa était d'obtenir un statut distinct pour les collaborateurs du secteur événementiel.

FEBELUX est l'association professionnelle du Belux pour le secteur Live Communication. À l'heure actuelle, Febelux représente plus de 130 membres provenant des secteurs des salons, des congrès et des événements: des organisateurs d'événements, des venues, des constructeurs de stands, des fournisseurs ou des event managers.

Febelux aide ses membres en Belgique et au Luxembourg de trois manières:

- elle promeut les salons, les événements et les congrès de ses membres en Belgique et au Luxembourg;
- elle défend les intérêts de ses membres en informant et sensibilisant ses membres, mais aussi le monde politique et académique. Ce faisant, Febelux prend évidemment en compte l'avis de ses membres, qui peuvent participer activement à différents groupes de travail;
- les membres se rencontrent pour échanger des connaissances et de l'expérience lors des multiples opportunités de networking qui sont organisées à leur intention.

Febelux a été fondée par et pour des professionnels en Live Communication. En janvier 2016, l'association a fusionné avec la Bapco, principalement connue pour ses activités en matière de congrès. Début 2017, l'EMA Society, l'association professionnelle pour les event managers, a également été intégrée à Febelux. Ce faisant, Febelux renforce son ambition de représenter l'ensemble du secteur Live Communication.

b. Historique des étapes déjà franchies

La recherche d'un statut adapté pour tous les collaborateurs du secteur événementiel a commencé dès la fondation de Besa. Un groupe de travail distinct a été créé au sein de Besa: le groupe de travail « soutien social ».

Dans une première phase, Besa a eu l'idée de créer une nouvelle commission paritaire distincte. Pour ce faire, nous avons mené des entretiens avec la Voka et la FEB. Suite à cela, nous avons finalement décidé d'abandonner la piste visant à créer une nouvelle commission paritaire. Cette décision a principalement été motivée par le fait qu'il serait plus rapide et plus simple de rejoindre une commission paritaire existante. Dans cette optique, l'étape suivante consistait donc à déterminer la commission paritaire qui s'y prêterait le mieux.

Après avoir étudié plusieurs commissions paritaires, nous avons décidé de tenter de rejoindre ou de nous raccrocher à la commission paritaire 304 du spectacle. À cette époque, c'est la commission paritaire qui semblait la plus proche de l'objectif poursuivi par Besa.

Avant de s'orienter vers la commission paritaire 304, Besa s'est tourné vers oKo (overleg Kunstenorganisatie) par l'entremise de Liesbeth Dejonghe, la personne de contact. Au cours des entretiens avec oKo, il est apparu clairement que les membres ne pourraient relever de la commission paritaire 304 que si le champ d'application de la commission paritaire était modifié. En effet, chaque commission paritaire est responsable de certains collaborateurs et/ou employeurs, qui participent à des activités bien précises. Le champ d'application de la commission paritaire 304 est le suivant (Arrêté royal du 28 mars 1973, modifié en dernier lieu par l'Arrêté royal du 31 mai 2001):

« S'applique aux collaborateurs en général:

1° qui, devant un public, indépendamment du lieu et des circonstances:

a) donnent des représentations dans le cadre de spectacles ou de kermesses;

b) exercent, à titre individuel ou collectif, un art relevant notamment de chaque forme de la musique, du chant, de la danse, de la parole, du mime, des jeux d'adresse ou de force;

2° qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la représentation proprement dite;

3° qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la préparation et/ou l'organisation de la représentation; et leurs employeurs.

La commission paritaire du spectacle est d'application même lorsque les collaborateurs visés au premier alinéa effectuent un travail occasionnel ou si leur employeur relève de la compétence d'une autre commission paritaire pour d'autres activités.

La commission paritaire du spectacle ne s'applique toutefois pas:

1° aux collaborateurs et à leurs employeurs en ce qui concerne les activités relevant de la commission paritaire de l'industrie hôtelière;

2° aux sportifs rémunérés et à leurs employeurs;

3° aux collaborateurs et leurs employeurs relevant de la commission paritaire de l'industrie cinématographique;

4° aux collaborateurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et à leurs employeurs relevant de la commission paritaire pour le secteur audiovisuel. »

Le problème majeur dans la description du champ d'application de la commission paritaire 304 était qu'il était toujours lié à la présentation de spectacles, d'expositions ou de pratiques artistiques. Les activités des entreprises du secteur événementiel sont plus larges et peuvent également être liées à des salons commerciaux ou à des événements d'entreprise. oKo a donc fait une proposition initiale visant à ajuster le champ d'application de la commission paritaire 304 (**annexe 1**).

Afin de justifier cette démarche, Besa a également mené une enquête auprès de ses membres. Elle porte notamment sur les commissions paritaires auxquelles sont actuellement soumis les membres et les problèmes qu'ils considèrent comme présents.

Besa a ensuite présenté sa « demande d'adhésion » à la commission paritaire 304 à la commission paritaire en elle-même (**annexe 2**). Au cours de ces entretiens, il est apparu que le fondement juridique de la proposition de Besa était insuffisant. Besa est donc arrivée à la conclusion qu'elle ne disposait pas des connaissances techniques et légales suffisantes pour défendre son dossier. Elle a donc décidé de faire appel à un juriste spécialisé en droit social. Pour ce faire, Besa s'est adressée au bureau d'avocat Crivits & Persyn, plus précisément à M. Chris Persyn et Mme Sofie Heyndrickx.

Lors du premier entretien avec M. Persyn, nous avons expliqué toute la problématique du secteur événementiel. Pour pouvoir décider de la solution la plus adaptée, il est tout de suite apparu nécessaire d'évaluer l'ensemble du secteur événementiel et ses problèmes spécifiques.

Dans la réunion suivante, M. Persyn et Mme Heyndrickx ont exposé plusieurs principes juridiques. Les enquêtes menées auprès des membres ont révélé que les principaux problèmes se situaient au niveau de la réglementation du temps de travail et du temps de trajet. Ces principes généraux ont été expliqués. Au cours de la réunion, il est apparu que personne ne connaissait précisément les réglementations sur le temps de travail au sein des différentes commissions paritaires. La loi sur le travail permet en effet aux commissions paritaires de déroger aux réglementations

traditionnelles sur les temps de travail dans une certaine mesure. Il était donc essentiel de déterminer si les réglementations sectorielles d'une commission paritaire précise ne pouvaient offrir de solutions à la problématique des membres de Besa. Par ailleurs, il était aussi important de savoir ce qui était organisé en la matière au sein de la commission paritaire 304. Nous avons donc décidé de mener une enquête sur les réglementations relatives au temps de travail des commissions paritaires auxquelles étaient soumis la majorité des membres de Besa, mais plus particulièrement les CP 200, 227, 304, 149.01 et 126 (**annexe 3**).

Au cours de la réunion suivante du groupe de travail, nous avons abordé les réglementations des commissions paritaires sélectionnées. Après examen des réglementations concernant le temps de travail des différentes commissions paritaires choisies, il est apparu qu'aucune ne convenait à la flexibilité nécessaire au secteur événementiel. Nous avons cependant constaté qu'aucun système alternatif relatif au temps de travail n'avait été introduit au sein de la commission paritaire pour les entreprises non subsidiées. S'il n'existe pas de système impliquant une grande flexibilité, une entreprise relevant de la commission paritaire en question peut introduire un système de grande flexibilité au niveau de l'entreprise même, à la condition que la demande en ait déjà été faite à la commission paritaire, mais que celle-ci n'ait pas jugé nécessaire de la réglementer au niveau sectoriel.

Nous avons donc demandé à la commission paritaire 304 si la question leur avait déjà été posée, à savoir si on leur avait demandé d'introduire un système de grande flexibilité pour les entreprises non subsidiées. Ce n'était apparemment pas le cas. Par conséquent, une société appartenant aux entreprises non subsidiées devait d'abord faire la demande à la commission paritaire 304 avant d'entreprendre d'autres démarches. Besa a donc décidé d'assumer cette tâche.

Avant d'introduire la demande, nous avons commencé par organiser une réunion avec les fédérations d'employeurs qui dépendent de la commission paritaire 304 pour réaliser un état des lieux et leur faire part des préoccupations de Besa.

Au cours de la réunion avec les fédérations d'employeurs soumises à la commission paritaire 304, il est apparu que l'instauration d'un système de grande flexibilité pour les non-subsidiés était déjà un sujet présent au sein de la commission paritaire 304. Les organisations étaient occupées à mettre sur pied une nouvelle CCT qui s'applique également aux entreprises non subsidiées, et au sein de laquelle un système de grande flexibilité pourrait être créé.

Nous avons également demandé à l'organisation des employeurs si la commission paritaire 304 était prête à élargir son champ d'application au secteur événementiel. La réponse des fédérations des employeurs a révélé que la commission paritaire 304 n'était pas demandeuse de ce changement. La commission paritaire craignait que cet élargissement du champ d'application mène à une perte de pouvoir initial. La commission paritaire 304 a été fondée pour protéger les artistes. Si la majorité des membres se trouvait soudain être des fournisseurs ou des organisateurs, cela créerait une autre dynamique au sein de la commission paritaire. Compte tenu de la particularité du secteur événementiel et de la particularité de la commission paritaire 304, les deux secteurs ne semblaient pas compatibles.

Après la réunion avec les fédérations d'employeurs de la commission paritaire 304, puisqu'il était clair qu'un élargissement du champ d'application de la commission paritaire 304 semblait une piste compliquée, nous avons évoqué d'autres stratégies dans la réunion qui a suivi. Nous avons d'une part opté pour la possibilité de chercher une autre commission paritaire à laquelle se rattacher, et d'autre part, de créer une nouvelle commission paritaire pour le secteur événementiel.

Les particularités et les problèmes du secteur événementiel étant, il est apparu qu'il ne serait pas judicieux de se rattacher à une autre commission paritaire. La seule solution qui pourrait répondre à l'objectif de Besa était donc de créer une nouvelle commission paritaire.

Nous avons donc contacté la Direction générale Relations collectives de travail pour discuter de la possibilité de créer une nouvelle commission paritaire.

Dans cette optique, nous avons organisé une réunion avec M. Guy Cox, Mme Isabelle Sottiaux et Mme Dominique Dumont. Elle a permis de définir les principaux points nécessaires à la création d'une commission paritaire. La première étape essentielle consiste à définir un champ d'application clair. Les membres de la Direction générale Relations collectives de travail se sont montrés prêts à conseiller et à aider Besa dans la mesure du possible.

Étant donné que les membres de Febelux sont confrontés à la même problématique que les membres de Besa,

cette dernière a demandé à Febelux si elle était prête à contribuer à la création d'une nouvelle commission paritaire pour le secteur événementiel. Febelux a confirmé à Besa que c'était le cas. Lors d'une réunion conjointe avec les membres de Febelux et de Besa, nous avons donc définitivement décidé de tenter de fonder une nouvelle commission paritaire.

En concertation avec le groupe de travail de Besa et Febelux, nous avons donc tenté de décrire le champ d'application de la nouvelle commission paritaire. Cette proposition a ensuite été soumise à la Direction générale Relations collectives de travail (**annexe 4**).

Outre une bonne description du champ d'application, il est évidemment nécessaire de mettre sur pied un dossier pouvant servir de base pour convaincre les différentes parties (ministre, organisations des employeurs, organisations des collaborateurs...). Ce dossier s'attache notamment à évaluer l'ensemble du secteur. Étant donné que Besa et Febelux n'ont qu'un accès limité à leurs membres, les deux fédérations souhaitent faire appel à des prestataires de services externes. En outre, par le passé, les différents questionnaires et enquêtes de la part de Besa ne généraient qu'une réponse faible ou inexistante de la part des membres.

Dans un courrier du 2 mars 2018, le SPF WASO a remis son avis sur la proposition de description du champ d'application pour la nouvelle commission paritaire du secteur événementiel (**annexe 5**). La conclusion est la suivante: la proposition de description du champ d'application en elle-même ne pose aucun problème, mais la volonté et le soutien politiques des partenaires sociaux seront indubitablement nécessaires. Il sera donc également important de bénéficier de ce soutien.

Pour renforcer encore sa proposition, le groupe de travail de Besa et Febelux a également contacté la Karel de Grote Hogeschool pour déterminer s'il serait possible de cartographier le secteur événementiel actuel (**annexe 6**). Christine Merckx, la chercheuse principale, a formulé une proposition d'enquête pour évaluer l'état du marché. L'objectif de cette démarche est de cartographier le marché du secteur événementiel avec objectivité. Cette proposition de recherche a depuis lors été affinée et approfondie. Nous déciderons de poursuivre ou non dans cette voie lors du prochain conseil d'administration de Besa et Febelux.

2. Études préliminaires

Au sein de Febelux, nous avons déjà réalisé plusieurs études visant à évaluer l'impact économique des événements organisés dans les centres de salons en Belgique et au Luxembourg. La dernière étude date de septembre 2013 et a été effectuée par la Katholieke Hoge School Leuven. Les résultats de cette étude sont consultables en annexe (**annexe 7**). Parmi les observations et chiffres les plus marquants, citons les suivants:

- Organisateur: 436 événements
- Visiteurs: 8.296.307
- Exposants: 38.848
- Dépenses/investissements: 1.619.405.00 euros/an
- Investissements des exposants: 22.923 euros HTVA/exposant

Ce sont des chiffres qui concernent uniquement les événements des centres de salons et qui ne couvrent pas (encore) la totalité des événements.

En 2013, une étude a été réalisée pour évaluer l'impact économique des événements à Charleroi Expo. Là encore, les résultats se trouvent en annexe (**annexe 7**). Les chiffres les plus marquants sont les suivants:

- Visiteurs: 281.950
- Exposants: 1860
- Dépenses/investissements: 54.800.000 euros/an

À nouveau, ces chiffres concernent exclusivement les événements (salons) de Charleroi Expo.

Depuis, Besa a interrogé ses membres pour savoir à quelle commission paritaire ils étaient soumis. À ce jour, 22 personnes ont répondu sur les 128 membres et elles dépendent de 10 commissions paritaires différentes.

Les codes NACE sont également très variés chez les membres. Nous comptons 36 codes NACE différents pour l'ONSS et 105 codes NACE différents pour la TVA.

Sur la base d'un calcul antérieur, il semblerait que les membres de Febelux emploient environ 15.000 collaborateurs. On estime à 2000 le nombre de freelances parmi les membres de Febelux. Les membres de Besa emploient plus ou moins 10.000 collaborateurs.

La Karel de Grote Hogeschool a soumis une proposition d'étude pour évaluer le marché du secteur événementiel (**annexe 6**). À première vue, les 7 premières questions semblent intéressantes pour étudier l'intérêt/le besoin de créer une nouvelle commission paritaire. Les résultats de l'étude doivent indiquer l'impact du marché. Cette proposition d'étude est pour l'instant sujette à discussion au sein du conseil d'administration de Besa et Febelux.

3. Pourquoi une nouvelle commission paritaire?

Après une enquête approfondie, le groupe de travail de Besa et de Febelux est finalement parvenu à une décision, à savoir que la création d'une nouvelle commission paritaire pour le secteur événementiel est nécessaire pour le maintenir en l'état. Cette décision a été motivée par plusieurs motifs, que nous détaillons ci-dessous.

a. Fragmentation des membres/entreprises au sein du secteur événementiel

i. Les différentes commissions paritaires

Sur la base de l'étude relativement limitée du groupe de travail Besa, il apparaît que 65 % des membres dépendent de la commission paritaire 100 ou 200 (auparavant commission paritaire 218). Il s'agit de la commission paritaire pour les employés et les travailleurs.

Les 35 % restants sont soumis à d'autres commissions paritaires. Grosso modo, ce sont les commissions paritaires qui sont concernées (pour une description complète du champ d'application, voir **annexe 8**):

- 109: Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (travailleurs)
- la confection de drapeaux, de fanions, de parachutes, de toiles à voile, d'étamines, de tentes, de bâches, de housses, de sacs de couchage, de matériel de camping et de scoutisme en matière textile ou en produits de remplacement;
 - la confection et la fabrication de rideaux, de stores, de draperies, d'abat-jour;
 - la fabrication, le traitement, la réparation, l'entretien, le commerce, la location, le placement de tentes.
- 126: Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois (travailleurs)
- la location et/ou le placement de tout le matériel, à l'exception des installations de son, d'images, de signalisation et d'éclairage, pour l'organisation de foires, d'exposition, de festivités;
 - la fabrication et la finition de meubles et de leur garniture, quelle que soit la technique utilisée, à l'exception de meubles en métal;
 - la location d'espaces pour des expositions, des foires, des festivités, l'exposition, permanente ou non, de marchandises, des manifestations de quelque genre que ce soit;
 - l'organisation de stands, d'expositions, de foires.
- 149.01: Sous-commission paritaire des électriciens (travailleurs): installation et distribution
- l'exécution exclusive ou principale des montages et installations électriques et électroniques
 - le placement et/ou la réparation des installations de son, d'images, de signalisation et d'éclairage
 - l'installation d'appareils de sécurité
- 215: Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (employés)
- 8° la confection de drapeaux, de fanions, de parachutes, de toiles à voile, d'étamines, de tentes, de bâches, de housses, de sacs de couchage, de matériel de camping et de scoutisme en matière textile ou en produits de remplacement;
 - 9° la confection et la fabrication de rideaux, de stores, de draperies, d'abat-jour;
 - 12° la fabrication, le traitement, la réparation, l'entretien, le commerce, la location, le placement de tentes.
- 227: Commission paritaire pour le secteur audiovisuel: (collaborateurs)
- la fourniture de facilités audiovisuelles, à savoir le travail de conception, les services, le matériel ou le personnel pour l'exécution des activités mentionnées sous les points 1° (programmes radio ou TV) ou 2° (produits audiovisuels).
- 302: Commission paritaire du secteur Horeca: (collaborateurs)
- wagons-restaurant;
 - wagons-buffet;
 - traiteurs;
 - self-service;
 - distributeurs automatiques;
 - buffets;
 - comptoirs.
- 304: Commission paritaire concernant les conditions de travail et de salaire (collaborateurs)
- qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la représentation proprement dite;
 - qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la préparation et/ou l'organisation de la représentation.

Le principal critère pour déterminer la commission paritaire concernée est l'activité qui est exercée par l'employeur chaque semaine sur le territoire belge. En principe, la commission paritaire concernée est déterminée sur la base de l'activité principale de l'employeur. Par conséquent, un employeur ne choisit pas lui-même la commission paritaire de laquelle il dépend.

L'une des caractéristiques d'une commission paritaire est que chacune d'elles peut adopter ses propres réglementations, qui s'appliquent uniquement aux employeurs et aux collaborateurs qui dépendent de cette commission paritaire. Dans la mesure où ces réglementations sont conformes à la loi et aux autres normes supérieures, cela ne pose aucun problème. Certaines lois prévoient même la possibilité expresse de déroger à certaines règles pour les commissions paritaires et d'en créer de nouvelles.

Par conséquent, les différents membres de Besa sont soumis à des réglementations différentes, alors qu'ils partagent tous un point commun: ils sont participants, organisateurs ou fournisseurs d'un événement.

Étant donné que ces sociétés ont beaucoup de choses en commun, mais qu'elles sont dans le même temps soumises à des réglementations différentes, il en résulte un avantage ou un désavantage concurrentiel. Les règles d'une commission paritaire sont en effet plus souples que celles d'une autre. Cela conduit à une forme de concurrence déloyale qu'il est impossible de changer pour les entreprises, à moins d'instaurer plusieurs systèmes qui pourraient avoir des effets négatifs dans d'autres domaines.

ii. Différentes réglementations (de travail)

Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, l'étude (limitée) réalisée auprès des membres de Besa révèle une grande diversité dans les réglementations qui s'appliquent aux différents membres.

À titre d'exemple, ce document énumère les principales différences des commissions paritaires dont dépendent la plupart des membres de Besa. Il s'agit des commissions paritaires suivantes: 126, 149.01, 200, 227 et 304 (**annexe 9**). Il ressort clairement de ces aperçus que chaque commission paritaire se caractérise, entre autres, par son propre système d'aménagement du temps de travail.

En d'autres termes, cela signifie qu'une entreprise exerçant les mêmes activités qu'une autre peut être avantagée. Plus les règles sont souples au sein d'une commission paritaire, plus il est facile à une société de jouer sur ses besoins.

b. Difficultés au sein du secteur événementiel dans son ensemble

Outre la fragmentation interne au sein du secteur événementiel, les entreprises sont confrontées à d'autres problèmes dans le secteur. Ainsi, les entreprises ont besoin d'une grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail lors d'un événement auquel elles participent. Les événements sont généralement très courts et les collaborateurs doivent travailler un certain nombre d'heures par jour pendant une courte période. Il peut par exemple arriver qu'on doive monter et démonter un stand ou un podium dans la même journée.

La législation actuelle sur le temps de travail permet en théorie à un collaborateur de travailler 8 heures par jour ou 38 heures par semaine. Elle ne prévoit des exceptions que dans certains cas bien précis décrits dans la loi.

L'une de ces exceptions nécessite une situation dans laquelle un employeur a de bonnes raisons de faire prestre des heures supplémentaires à un collaborateur. Les heures supplémentaires sont uniquement autorisées s'il existe une raison préalable prévue dans la loi, comme une augmentation temporaire du travail, des circonstances exceptionnelles... Le système des heures supplémentaires ne peut en aucun cas s'appliquer régulièrement. En outre, la loi prévoit toutes sortes de dispositions lorsque les collaborateurs prestent des heures supplémentaires.

Autre possibilité: lorsque l'entreprise utilise un système de grande flexibilité. Sous certaines conditions, la loi autorise un employeur à utiliser un système complètement différent de notre système de temps de travail traditionnel. Le système de grande flexibilité offre davantage de latitude. Ainsi, un collaborateur peut travailler jusqu'à 12 heures

par jour et 84 heures par semaine avec un système de ce type, à la condition que le collaborateur ait travaillé en moyenne 38 heures à la fin de l'année de référence. Ce système présente en outre l'avantage de ne pas nécessiter de surcrot pour les heures supplémentaires dépassant les 8 heures par jour. Le système de grande flexibilité est donc un bon système pour les entreprises qui sont confrontées à des creux et des pics.

Mais une entreprise ne peut instaurer un système de grande flexibilité du jour au lendemain. Elle doit d'abord se renseigner pour savoir si la commission paritaire dont elle dépend n'a pas déjà instauré une CCT reprenant un système de ce type. Si la commission paritaire dispose déjà d'un système de grande flexibilité, la société doit donc respecter les règles édictées par la commission paritaire. Lorsqu'une commission paritaire instaure un système de grande flexibilité par le biais d'une CCT, ce ne sera pas nécessairement pour atteindre 12 heures par jour et 84 heures par semaine. Il s'agit en effet des limites maximales prévues par la loi. Une commission paritaire peut donc tout à fait appliquer des limites à ces valeurs. Si la commission paritaire a déjà instauré un système de grande flexibilité, l'entreprise peut elle-même adopter un système similaire en respectant les limitations imposées par la commission paritaire.

Si la commission paritaire ne possède pas encore de système de grande flexibilité, et qu'il n'existe donc aucune CCT reprenant ces réglementations, la société (ou toute autre partie prenante) doit d'abord demander à la commission paritaire d'instaurer un système de ce type par le biais d'une CCT avant de pouvoir instaurer elle-même un système de grande flexibilité dans son entreprise. Si la commission paritaire ne crée pas de CCT dans les 6 mois qui suivent la demande, l'entreprise peut elle-même prendre des mesures pour instaurer un système de grande flexibilité au sein de la société, tout en tenant évidemment compte des limitations légales.

En comparant les différentes commissions paritaires dont dépendent les membres de Besa, nous avons constaté que la plupart d'entre elles ont instauré leur propre système de grande flexibilité (voir les notes en annexe). Au moment de l'étude, seule la commission paritaire 304 ne disposait pas encore d'un système de grande flexibilité pour les entreprises non subsidiées. À ce jour, la situation a changé, et un système de grande flexibilité a également été instauré pour les entreprises non subsidiées qui dépendent de la commission paritaire 304.

Après l'examen des différents systèmes de grande flexibilité, il apparaît qu'aucun d'entre eux ne répond aux besoins des sociétés dans le secteur de l'événementiel. Les contraintes légales imposées par les commissions paritaires sont telles qu'il est à nouveau difficile pour les sociétés du secteur événementiel d'organiser leurs activités.

L'étude a également révélé que les membres de Besa sont demandeurs d'un système plus vaste de grande flexibilité par rapport à celui qui existe actuellement dans les différentes commissions paritaires. C'est une difficulté à laquelle sont confrontés tous les membres de Besa. Cette nécessité découle des activités spécifiques des entreprises au sein du secteur événementiel.

Autre point soulevé par les membres de Besa : la qualification du temps de trajet. Le temps de trajet constitue une grande partie du temps de travail des collaborateurs qui participent à des événements. Un événement est en effet toujours organisé ailleurs que le siège de l'entreprise. Là encore, des dérogations univoques sont nécessaires (cf. secteur de la construction).

Voici donc les quelques difficultés rencontrées par les membres de Besa pendant l'étude (relativement limitée). Ce sont donc des problèmes importants, auxquels sont confrontées toutes les entreprises du secteur événementiel, et pour lesquels il n'existe encore aucune solution.

c. Systèmes alternatifs

Les membres de Besa et Febelux constatent que de plus en plus d'entreprises utilisent des travailleurs indépendants ou des travailleurs détachés ou des indépendants parce que leur entreprise y est contrainte.

La raison principale du recours aux travailleurs indépendants réside dans le fait que les travailleurs indépendants ne sont pas soumis à des réglementations spécifiques en matière de temps de travail et de normes salariales. Si ces personnes travaillent effectivement de manière indépendante, cela ne pose en principe pas de problème. Le problème est que nous évoluons souvent dans une zone grise et que tous les travailleurs indépendants ne sont pas réellement à leur compte. Cette approche met en péril l'ensemble du système de travail et donne sans conteste un avantage concurrentiel aux entreprises qui en font un usage abusif.

On assiste à un phénomène similaire actuellement avec l'emploi de salariés (dits) détachés ou de travailleurs indépendants. Dans la mesure où il s'agit réellement d'une question de détachement, il n'y a pas de problème. Mais là encore, le secteur a constaté que ce n'était pas toujours le cas. C'est une manière pour les entreprises de réduire leurs coûts de manière inappropriée en payant beaucoup moins de cotisations sociales.

Besa et Febelux, en tant que représentants du secteur, ne peuvent ignorer ces phénomènes, qui sont de plus en plus fréquents. Il ressort des enquêtes à ce sujet que cette situation est principalement due à la rigidité de la réglementation du travail en vigueur.

Besa et Febelux trouvent cette constatation regrettable, car, en fin de compte, aucune des deux parties n'a intérêt à passer par des systèmes alternatifs, sans lesquels la situation ne serait pas tenable. De nombreux travailleurs demandent aussi à être employés en tant que collaborateurs. Or, c'est un statut qui assure également au travailleur la protection sociale nécessaire. Les entreprises sont également demandeuses de pouvoir organiser leurs activités avec des collaborateurs (dans le respect des limitations légales).

La nécessité de créer une commission paritaire distincte (avec ses propres règles) est également impérative à ce jour : c'est ce que révèlent les agences de services qui poussent comme des champignons. Pour l'instant, il existe plusieurs agences de service qui s'adressent au marché du secteur événementiel. Une entreprise peut faire appel à un freelance (comprendre: un indépendant) pour une période déterminée par le biais de ces agences de service. Il s'agit donc d'une alternative idéale pour les sociétés du secteur événementiel.

Si cette tendance se confirme, Besa et Febelux craignent que le secteur événementiel n'emploie plus que des indépendants en fin de compte.

d. Pas d'alternative idéale

Comme nous l'avons expliqué plus haut, Besa a déjà cherché des alternatives avant de décider de fonder une nouvelle commission paritaire. Elle est en effet consciente que la création d'une nouvelle commission paritaire n'est pas une mince affaire.

Besa et Febelux ont bien été obligées de constater qu'il n'existait aucune alternative idéale pour l'objectif qu'elles poursuivaient, à savoir réunir les entreprises du secteur événementiel au sein d'une même commission paritaire, laquelle tiendrait compte des particularités du secteur événementiel.

Ainsi, nous avons d'abord envisagé de rejoindre une commission paritaire existante. La commission paritaire qui semblait répondre le mieux aux préoccupations des entreprises au sein du secteur événementiel était à l'époque la commission paritaire 304. Après un examen approfondi et plusieurs réunions, notamment avec les fédérations, la commission paritaire 304, il est apparu que cette option n'était pas envisageable. Le champ d'application et l'objectif de la commission paritaire 304 différaient trop de ceux du secteur événementiel. Par ailleurs, les réglementations en vigueur au sein de la commission paritaire 304 sont insuffisantes pour répondre aux besoins du secteur événementiel. Nous avons pris la même décision par rapport à la commission paritaire 227.

À l'instigation de la Direction générale Relations collectives de travail, nous avons ensuite examiné la possibilité de créer une commission subparitaire. Mais là encore, cette solution ne permettait pas de régler les problèmes inhérents au secteur de l'événementiel. Un sous-comité est toujours créé dans le cadre d'une commission paritaire principale, ce qui veut dire qu'il est toujours lié aux règles qui sont d'application au sein de la commission paritaire principale. En outre, lors de la création d'un sous-comité, on se penche toujours sur sa capacité à fonctionner de manière autonome.

La seule solution pour régler les problèmes auxquels est confrontée le secteur de l'événementiel, c'est de créer notre propre commission paritaire.

4. L'avantage d'une nouvelle commission paritaire

Une nouvelle commission paritaire présenterait sans aucun doute l'avantage de pouvoir, en concertation avec toutes les parties, édicter des règles qui correspondent le mieux à la réalité et aux difficultés que rencontre le secteur événementiel.

Les réglementations qui s'appliquent actuellement aux différentes entreprises du secteur événementiel ne tiennent pas (assez) compte du champ d'application spécifique des événements et du secteur. Le secteur événementiel est décrit comme un secteur distinct, mais pour l'instant, les réglementations n'ont toujours pas été adaptées. Les entreprises qui organisent des événements ou qui s'en occupent au jour le jour sont toujours soumises aux mêmes règles que les entreprises qui ne sont en aucun cas liées à un événement ou à son organisation.

La création d'une nouvelle commission paritaire présenterait également une valeur ajoutée absolue pour l'ensemble du secteur, qui ne possède actuellement pas de cadre fixe au sein duquel exercer ses activités. En confiant la régulation à une commission paritaire, nous aurions ainsi la garantie que les règles seraient équilibrées.

Pour les collaborateurs comme pour les employeurs, une nouvelle commission paritaire offre un moyen de travailler correctement et d'assurer un maximum de garanties.

5. Décision

Le secteur de l'événementiel se caractérise par plusieurs facteurs communs. Le plus grand dénominateur commun est que tous sont actifs lors d'événements qui nécessitent beaucoup de travail en une brève période de temps. Toutes les entreprises au sein du secteur événementiel ont donc besoin d'une grande flexibilité.

Néanmoins, il faut dire que nos modalités de travail aujourd'hui ne sont pas adaptées aux besoins du secteur de l'événementiel. Elles créent une concurrence déloyale au sein du secteur et poussent le secteur à se tourner vers des indépendants.

Besa et Febelux ont donc décidé de trouver une solution à ces problèmes. Après examen, la seule solution possible est de créer une nouvelle commission paritaire.

Annexes:

1. Proposition d'adaptation du champ d'application de la CP 304
2. Mail de Liesbeth Dejonghe
3. Aperçu des différents codes NACE (2009)
4. Description du champ d'application CP secteur événementiel
5. Conseil du SPF WASO
6. Proposition d'étude de la Karel de Grote Hogeschool
7. Études Katholieke Hogeschool Leuven
8. Description du champ d'application PC 109, PC 126, PC 149.01, PC 215, PC 227, PC 302 et PC 304
9. Aperçu des règles les plus importantes des différentes CP.
10. Note informations contextuelles Besa et Febelux
11. Liste des membres

Les annexes sont disponibles sur simple demande aux présidents des groupes de travail Dialogue Social (Commissions Paritaires) via les adresses mail:

bart.vandendaele@auvicom.be (BESA) ou j.vangils@febelux.com (FEBELUX)



Henri Devedeleerstraat 28
1501 Buizingen

febelux.com
association for the live
communication industry

Place de la Belgique 1
1020 Bruxelles

