

**BUELENS, J., *Collectiefoverlegin (onder)aannemingsverhoudingen – (Prospectieve) analyse van concepten, procedures en structuren in rechtsvergelijkend en Europeesrechtelijk perspectief, Brugge, die Keure, 2012.***

L'ouvrage recensé constitue la version publiée de la thèse de doctorat défendue en mai 2012 à l'Université d'Anvers par Jan Buelens.

Cet ouvrage aborde une problématique d'une actualité brûlante, à savoir celle de l'application des mécanismes protecteurs et émancipateurs du droit du travail lorsqu'un donneur d'ordre fait appel à des entrepreneurs ou à des sous-traitants (et à leurs travailleurs salariés) pour réaliser un travail déterminé.

Les exemples récents ne manquent pas où le législateur a tenté de réguler ce phénomène, notamment en instaurant un nouveau mécanisme de responsabilité solidaire en matière de dettes de salaire (art. 35/1 et suivants de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs).

L'originalité de la thèse de Jan Buelens est d'envisager ce phénomène sous un angle inédit : celui des relations collectives de travail et des droits sociaux fondamentaux applicables en la matière (droit d'être représenté, droit d'information et de consultation et droit de négociation collective). Son principal objectif est ainsi d'analyser comment ces trois droits fondamentaux sont concrétisés ou non dans les relations d'entreprise et de sous-traitance pour « recomposer » les communautés de travail « éclatées » en raison des multiples maillons que peut comporter une chaîne de sous-traitance.

L'auteur veille tout d'abord à définir (pages 38-39) le concept central à la base de sa thèse, à savoir celui de relations d'entreprise et de sous-traitance (*(onder)aanneming*). Il se base en réalité sur les définitions de contrat d'entreprise et de sous-traitance utilisées en droit civil tout en veillant à préciser :

- 1) qu'il ne retient que les contrats impliquant de faire appel à un entrepreneur ou à un sous-traitant occupant du personnel salarié. Il exclut donc les situations dans lesquelles un appel est fait à des travailleurs indépendants ;
- 2) qu'il n'est pas requis que le donneur d'ordre occupe du personnel salarié sur le lieu de travail où sont présents des travailleurs salariés occupés par un entrepreneur ou un sous-traitant.

L'approche du phénomène analysé par Jan Buelens est essentiellement territoriale et liée au concept de lieu de travail ou de site, fréquemment utilisé dans l'ouvrage. Il veille d'ailleurs à s'expliquer sur la raison pour laquelle les relations contractuelles « virtuelles », pourtant de plus en plus nombreuses mais qui ne se concrétisent pas sur un même lieu de travail, sont exclues de son champ d'étude (pages 43 à 45).

Le cœur de l'ouvrage est divisé en deux parties : la première analyse le droit existant sous un angle critique ; la seconde propose une modification du droit en vigueur pour mieux concrétiser les trois droits sociaux fondamentaux dans les relations d'entreprise et de sous-traitance.

La première partie de l'ouvrage commence par un intéressant panorama des changements de système de production (du fordisme vers le toyotisme) qui

---

expliquent l'explosion du recours aux mécanismes de sous-traitance depuis le début des années 1970. Le mérite de ce détour est assurément de mettre en évidence que le développement de ce dernier système de production s'est accompagné d'une forme de déconstruction des relations collectives de travail et de leur produit – essentiellement la convention collective de travail –, qui étaient perçus comme un obstacle à la flexibilité recherchée de la main-d'œuvre.

Jan Buelens dépeint par la suite le contexte juridique dans lequel les relations d'entreprise et de sous-traitance se sont développées pour montrer, de manière générale, l'absence de régime juridique propre à ce phénomène en droit du travail. L'absence de prise en compte de ce phénomène est mise en exergue par un rapprochement avec d'autres thèmes qui ont été davantage traités par le législateur, comme ceux du travail intérimaire ou des groupes de sociétés et ce, en opposition avec le concept d'entreprises en réseau (*netwerkverhoudingen*) qui est davantage rencontré dans les chaînes de sous-traitance. Une première approche comparative intéressante est faite, qui montre déjà très bien la faiblesse du droit belge par rapport à d'autres systèmes juridiques environnants, dont le système français.

Après cette mise en perspective, Jan Buelens propose une analyse systématique et fouillée, au niveau de l'entreprise, des systèmes nationaux belge, néerlandais, français et allemand, ainsi que des règles européennes en matière de concertation sociale et ce, sous l'angle original des relations d'entreprises et de sous-traitance. Grâce à cette analyse, Jan Buelens propose un nouveau regard sur des concepts traditionnels – comme celui d'unité technique d'exploitation – pour montrer, en tout cas en droit belge, qu'ils ne permettent pas d'inclure dans la concertation sociale la problématique des relations d'entreprise et de sous-traitance. Pour donner corps à l'analyse, cette problématique est étudiée de manière distincte pour chacun des droits sociaux fondamentaux déjà cités (droit d'être représenté, droit d'information et de consultation et droit de négociation collective) en les abordant pour chacun des organes de concertation sociale existant au niveau de l'entreprise (conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection au travail et délégation syndicale).

La conclusion de la première partie de l'ouvrage revient aux phénomènes proches de la sous-traitance pour mieux mettre en lumière la déficience du droit collectif du travail belge dans les situations de sous-traitance. Jan Buelens met ainsi très bien en évidence la différence flagrante d'approche par rapport au travail intérimaire, mieux encadré par la réglementation : on songe notamment aux motifs limités pour lesquels le travail intérimaire peut être utilisé ou à l'accord préalable de la délégation syndicale nécessaire dans certains cas. Même si la différence est moins marquée en droit belge, son appel au droit comparé lui permet aussi de montrer qu'en droit collectif, le phénomène du travail intérimaire bénéficie d'un traitement de faveur par rapport à la sous-traitance. Jan Buelens insiste pourtant sur le fait que les deux phénomènes sont comparables et que la distinction faite est artificielle, puisqu'on y rencontre chaque fois des relations triangulaires avec l'exercice d'une autorité de fait (*feitelijk gezag*) du donneur d'ordre ou de l'utilisateur. Dans le même ordre d'idées, Jan Buelens relativise la distinction qui est traditionnellement faite entre les groupes de sociétés et les entreprises en réseau pour plaider pour une approche globale de ces phénomènes.

Ayant démontré le caractère tout à fait fragmentaire des dispositions de droit collectif du travail qui encadrent le phénomène des chaînes de sous-traitance, Jan Buelens a dès lors l'ambition de proposer un nouveau modèle de concertation sociale permettant d'encadrer ce phénomène en droits belge et européen.

En guise d'introduction de la seconde partie de sa thèse, l'auteur veille à préciser la méthode utilisée pour construire ce nouveau modèle de concertation sociale. Le souci constant de Jan Buelens est de proposer un modèle qui ne soit pas seulement un beau modèle théorique, mais qui puisse surtout facilement être mis en œuvre sur le terrain.

Son modèle est basé sur des concepts qu'il nous paraît difficile de traduire : ceux d'*interoverlegvergaderingen en -organen*. Le premier consiste en une simple réunion, d'une part, du donneur d'ordre, de l'entrepreneur et des éventuels sous-traitants et, d'autre part, de leurs délégués du personnel respectifs. Le second est composé de la même manière mais constitue un véritable organe de concertation sociale. Jan Buelens veille à distinguer ces nouveaux concepts de ceux déjà existants en droits belge et européen.

Un élément fondamental du modèle proposé par Jan Buelens consiste dans le fait qu'il transcende les niveaux sectoriels, de l'unité juridique ou du groupe d'entreprises. Cet élément de « transcendance » est toutefois limité par une logique territoriale, de site, à l'exclusion de tout seuil à partir duquel son modèle serait destiné à être mis en œuvre. Si l'une des sources d'inspiration de Jan Buelens vient des règles existantes en matière de bien-être au travail, il vise également à élargir son modèle aux autres thèmes classiques de la concertation sociale (information, consultation en matière économique et information, consultation et négociation en matière sociale).

Jan Buelens donne ensuite vie à son modèle de concertation sociale en le détaillant, de manière systématique, dans les différentes phases de la vie du contrat d'entreprise ou de sous-traitance (conclusion, exécution et rupture), en insistant particulièrement sur la phase de conclusion du contrat, qu'il qualifie de moment crucial surtout dans le cas de contrats courts. Son souci est de concrétiser chacun des trois droits sociaux fondamentaux susvisés dans le modèle proposé.

Quant aux droits des délégués du personnel siégeant au sein des réunions de concertation, Jan Buelens insiste à juste titre sur une obligation d'information quant au respect des droits sociaux fondamentaux par chacun des intervenants dans la chaîne de sous-traitance (pages 293-294). Pour affiner son modèle, Jan Buelens envisage tant l'hypothèse selon laquelle chacun des maillons de la chaîne dispose d'organes de concertation sociale que celle selon laquelle certains maillons de cette chaîne en sont dépourvus. Ceci l'amène d'ailleurs à proposer une réflexion personnelle sur la mise en œuvre effective de la liberté syndicale dans les petites et moyennes entreprises (pages 304 et suivantes) et à proposer une piste de solution pour les entreprises sous-traitantes sans organe de concertation en revalorisant de manière originale le rôle du permanent syndical ou en augmentant la protection des personnes « syndicalement actives » dans des relations de sous-traitance.

Compte tenu du caractère de plus en plus transnational des relations de sous-traitance, Jan Buelens complète enfin son modèle en proposant également, plus succinctement,

---

de nouvelles structures à l'échelon européen. Il veille à nouveau à concrétiser chacun des trois droits sociaux fondamentaux susvisés durant les différentes phases de la vie d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance.

\*  
\* \*

De manière générale, la thèse de Jan Buelens constitue un ouvrage indispensable pour toute personne qui s'intéresse aux relations collectives de travail et à la concrétisation des droits sociaux fondamentaux au sein de l'entreprise et de son éventuel réseau. Il permet aussi d'aller à la rencontre d'autres systèmes juridiques qui permettent de jeter un regard critique neuf sur notre système de relations collectives de travail.

L'approche globale et systématique proposée par Jan Buelens dans la partie prospective de sa thèse tranche de manière intéressante avec l'approche parcellaire de la problématique par le droit positif belge.

Au-delà de l'approche propre à la thèse doctorale, nous avons apprécié le souci constant de Jan Buelens de questionner l'utilité pratique de certaines des réglementations étudiées. On y reconnaît assurément la patte du praticien du droit social qu'il est également comme avocat.

Notre seul regret – très limité – consiste dans le fait que Jan Buelens n'a fait qu'effleurer le phénomène du *soft law* et de la responsabilité sociétale des entreprises, qui semble pourtant l'une des pistes de solution les plus présentes dans la pratique pour répondre aux critiques formées à l'égard de la dimension (a)sociale des chaînes de sous-traitance. Mais au final, cela ne modifie en rien notre opinion positive à propos de cet ouvrage dans lequel Jan Buelens n'a en réalité esquivé aucune des objections qui auraient pu être faites à son analyse, même si, et on peut le comprendre, il ne les a pas toutes rencontrées dans les moindres détails.

Ivan FICHER,  
*Assistant à l'Université catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis, Bruxelles*  
*Avocat*