

A V I S N° 1.388

Séance du jeudi 14 février 2002

REGIME DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU CAPITAL

ET AUX BENEFICES DES SOCIETES

1.922-1.

AVIS N° 1.388

Objet : Régime de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés

Par lettre du 21 décembre 2001, Madame L. ONKELINX et Monsieur D. REYNDERS, respectivement Ministre de l'Emploi et Ministre des Finances, ont saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant un avant-projet d'arrêté royal portant exécution de l'article 10, § 2, de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

L'article 10, § 2 de la loi du 22 mai 2001 précitée prévoit qu' "un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, après avis du Conseil national du Travail, et à prendre dans un délai n'excédant pas trois mois à dater de l'entrée en vigueur des dispositions de la présente loi, fixe ces critères objectifs qui s'appliquent en l'absence de toute convention collective de travail visée au §1er".

Le paragraphe premier de cette même disposition dispose que : "Le cas échéant, la convention collective de travail conclue en commission paritaire ou en sous-commission paritaire définit les critères objectifs servant à déterminer les clés de répartition pouvant être appliquées aux différents travailleurs concernés".

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 14 février 2002, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Le Conseil constate avoir été saisi d'une demande d'avis portant sur un projet d'arrêté royal portant exécution d'une disposition de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

Il rappelle que cette loi prévoit que l'employeur peut prendre l'initiative d'instaurer un plan de participation. L'instauration du plan de participation fait l'objet d'une convention collective de travail spécifique ou d'un acte d'adhésion (entreprises sans délégation syndicale) réglant la participation des travailleurs au capital et/ou aux bénéfices des sociétés ou du groupe dont ces sociétés font partie.

L'article 9 de la loi du 22 mai 2001 susvisée fixe les mentions obligatoires du plan de participation. Le point 5° de cette disposition vise la mention suivante : "le cas échéant, moyennant le respect des dispositions de l'article 10 de la présente loi, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents".

L'article 10 de la même loi prévoit qu'en principe, les critères susvisés sont définis par une convention collective de travail conclue en commission paritaire ou en sous-commission paritaire et qu'à défaut, ils le sont par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, après avis du Conseil national du Travail.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Observations préliminaires

Le Conseil rappelle qu'il s'est prononcé dans un avis n° 1.327 du 14 novembre 2000 sur l'ensemble de l'avant-projet de loi ayant mené à cette législation.

Les positions développées dans le présent avis le sont sans préjudice de celles exposées dans ce précédent avis.

B. Examen de l'avant-projet d'arrêté royal

Le Conseil a examiné l'avant-projet d'arrêté royal concernant lequel il lui a été demandé de se prononcer. Il a également pris acte des explications figurant au sein du Rapport au Roi l'accompagnant.

Il relève ainsi que l'avant-projet d'arrêté royal contient une liste exhaustive reprenant des critères considérés par le Rapport au Roi comme communément admis en droit social pour différencier, au sein d'une même entreprise, le montant des rémunérations octroyées à chacun des travailleurs.

Ces critères peuvent être utilisés isolément ou de manière cumulative. Ils sont au nombre de sept, à savoir :

- l'ancienneté, acquise au sein de l'entreprise ou conventionnellement reconnue par l'employeur au moment de l'engagement ;
- le grade ;
- la fonction, c'est-à-dire l'emploi occupé par le travailleur selon ses tâches et spécialités ;
- le niveau barémique, soit le barème auquel est soumis le travailleur en matière de rémunération ;
- le niveau de rémunération permettant de distinguer les travailleurs selon que leur rémunération annuelle dépasse ou non un certain plafond ;
- le niveau de formation ;

- le régime de travail, par exemple, le travail à temps plein ou à temps partiel, le travail de nuit, de week-end ou à horaire irrégulier, dans le respect du principe de proportionnalité.

Le Conseil remarque également qu'aucune distinction ne peut être établie selon que les travailleurs sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou selon qu'ils sont employés ou ouvriers.

Enfin, l'avant-projet d'arrêté royal prévoit que la différenciation faite suivant les critères précités ne peut dépasser un rapport compris entre 1 et 10.

Après examen de cet avant-projet d'arrêté royal, les organisations de travailleurs et d'employeurs, représentées au Conseil, n'ont pu dégager de position unanime et ont dès lors présenté leurs positions divergentes.

1. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que la loi du 22 mai 2001 susvisée prévoit qu'à défaut d'une convention collective de travail sectorielle, un arrêté royal fixe des critères objectifs de différenciation permettant de moduler l'importance de l'avantage entre les travailleurs concernés.

Ils estiment que le système mis en place par l'avant-projet d'arrêté royal est réaliste. En effet, les critères peuvent être utilisés de manière cumulative ou isolément, ce qui permet une grande souplesse et en conséquence aux entreprises de mettre en place un système de participation répondant à leurs spécificités. Le système envisagé pourrait ainsi atteindre son objectif de motivation des travailleurs.

Par ailleurs, les critères retenus sont ceux communément admis en droit social pour distinguer, au sein d'une même entreprise, le montant des rémunérations accordées à chaque travailleur. Ces critères sont objectifs, donc objectivables quels que soient les travailleurs. Les critères de rémunération et de niveau barémique doivent être maintenus. En effet, diverses fonctions n'entrent plus dans le cadre établi par les barèmes. L'avant-projet d'arrêté royal suit par conséquent l'évolution des structures de rémunération appliquées dans de nombreuses entreprises.

Ils soulignent en outre que les critères objectifs devant être repris dans le plan de participation, ils sont donc concrètement introduits par le biais d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion, c'est-à-dire un accord entre l'employeur et ses travailleurs ou leurs représentants. Les critères sont ainsi effectivement appréciés par les deux parties dans chaque entreprise.

Cette dernière constatation s'applique également au rapport de différenciation.

Ils peuvent par conséquent marquer leur accord sur l'avant-projet d'arrêté royal, lequel rencontre par ailleurs les préoccupations du législateur.

Ils estiment néanmoins qu'il devrait également être possible de baser la différenciation des avantages octroyés aux différentes catégories de travailleurs conformément au plan de participation sur le critère de l'unité technique d'exploitation au sens de l'article 14, § 2, b de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et qu'à cet effet, il conviendrait de reprendre ce critère dans la liste fixée par arrêté royal.

En effet, la notion d'unité technique d'exploitation est une donnée objective déterminée sur la base de critères économiques et sociaux objectifs et qui ne peut être fixée unilatéralement par l'un des acteurs des relations sociales.

De plus, au cours des dernières années, le concept de l'unité technique d'exploitation s'est développé à un point tel qu'il est devenu la pierre angulaire tant du droit social que de la concertation sociale (dont la loi relative au bien-être au travail, les élections sociales, le conseil d'entreprise, le comité de prévention et de protection au travail et, dans certains secteurs, la délégation syndicale).

En outre, beaucoup de sociétés disposant de plusieurs unités techniques d'exploitation, concluent des conventions collectives de travail d'entreprise au niveau de celles-ci, précisément pour pouvoir tenir compte autant que possible des spécificités socio-économiques de chacune d'elles.

C'est pourquoi, il apparaît indiqué que cette réalité socio-économique et cette dynamique soient reflétées dans le régime de la participation des travailleurs.

Par ailleurs, le rapport de différenciation ne soulève aucune remarque particulière. Il appartient en effet à chaque entreprise et aux représentants des travailleurs de choisir dans le cadre fixé par l'arrêté royal, le rapport de différenciation.

2. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent la manière dont l'avis du Conseil est demandé : dans un délai très court et sur un sujet pour lequel une décision a déjà été prise par le gouvernement.

Ils constatent que l'avant-projet d'arrêté royal soumis pour avis règle deux problématiques, à savoir d'une part l'établissement d'une liste de critères objectifs servant à déterminer les clefs de répartition pouvant être appliquées aux travailleurs concernés, et d'autre part, le rapport de différenciation établi suivant ces critères, lequel rapport est fixé entre 1 à 10.

Ils insistent sur le fait que l'esprit de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés prévoyait qu'en principe, les mêmes avantages doivent être octroyés à tous les travailleurs.

Ils estiment que tant les critères tels qu'ils sont établis que le rapport de différenciation risquent de mener à un traitement discriminant entre travailleurs, en particulier entre ceux bénéficiant d'une rémunération élevée et les plus bas salaires, ce sur quoi ils ne peuvent marquer leur accord.

Tout à fait en ordre subsidiaire, ils souhaitent néanmoins formuler les remarques suivantes sur les deux volets de l'avant-projet d'arrêté royal.

a. Quant aux critères

Les membres représentant les organisations de travailleurs observent que l'avant-projet d'arrêté royal établit une liste exhaustive de sept critères, pouvant ou non être cumulés. Ils estiment ces critères déjà trop nombreux. Ils s'opposent donc à l'ajout éventuel de nouveaux critères, et ce d'autant plus, tel celui de l'unité technique d'exploitation (UTE), lorsqu'ils risquent d'introduire de plus grandes différences entre les travailleurs.

Des différences entre des unités techniques d'exploitation conduiraient d'ailleurs à des différences, au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe, entre les mêmes fonctions, les mêmes grades, les mêmes salaires, la même ancienneté, les mêmes diplômes.

En outre, l'introduction de la notion d'UTE compliquerait l'application de la loi.

Ils constatent par ailleurs qu'un certain nombre de ces critères ne répondent pas à l'objectivité et au principe égalitaire visés par la loi du 22 mai 2001 précitée.

Ainsi, s'ils notent avec satisfaction qu'aucune distinction ne peut être faite selon que les travailleurs seraient engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, ou entre les travailleurs ouvriers ou employés, ils regrettent une distinction sur la base du niveau de rémunération entre barémisés et non-barémisés.

Quant au critère du niveau de formation, ils constatent que l'avant-projet d'arrêté royal tient compte du diplôme obtenu par le travailleur alors qu'actuellement, l'optique suivant laquelle la formation ne résulterait que des études suivies et du diplôme obtenu par le travailleur est dépassée, l'idée étant plutôt celle de la formation tout au long de la vie et de la validation des compétences.

b. Quant au rapport de différenciation

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne sont pas favorables à l'établissement d'un rapport de différenciation, lequel n'a d'ailleurs pas été prévu par le législateur mais a été introduit par le pouvoir exécutif.

Ils estiment que la différenciation envisagée par l'avant-projet d'arrêté royal va à l'encontre du principe de traitement égalitaire des travailleurs prévu par la loi du 22 mai 2001 susvisée.

Ils constatent que, légalement, la participation financière n'est pas considérée comme du salaire mais que les critères de différenciation font souvent référence au niveau du salaire.

Ils considèrent enfin que si un rapport de différenciation devait être permis, l'introduction d'un régime de participation dans une entreprise aura comme conséquence, dans la grande majorité des cas, d'y augmenter la tension salariale.

LE SECRETAIRE,

LE PRESIDENT,

J. GLORIEUS.

P. WINDEY.