

**CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE**

**CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL**

CCE 2006-1310 DEF
CCR 10

AVIS N° 1.573

Séance commune des Conseils du mardi 21 novembre 2006

**PROJET DE LOI ET PROJET D'ARRETE ROYAL PORTANT EXECUTION DE L'AVIS
N° 1.536 DU 30 NOVEMBRE 2005 RELATIF A LA SIMPLIFICATION
DU BILAN SOCIAL**

A V I S

Objet : Projet de loi et projet d'arrêté royal portant exécution de l'avis n° 1.536 du 30 novembre 2005 relatif à la simplification du bilan social

Monsieur P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie sur un projet de loi relative à la communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi et un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés.

Ces projets de loi et d'arrêté royal ont pour but de mettre à exécution l'avis n° 1.536 du Conseil national du Travail du 30 novembre 2005 relatif à la simplification du bilan social.

L'examen de ces textes a été confié à la Commission mixte Conseil national du Travail - Conseil central de l'Économie "Bilan social".

Sur rapport de cette commission mixte, les Conseils ont émis, le 21 novembre 2006, l'avis unanime suivant.

x x x

**AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET DU
CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE**

I. ANTÉCÉDENTS

Les Conseils rappellent que le Conseil national du Travail a consacré un examen, au point 4 de son avis n° 1.534 du 16 novembre 2005, aux articles 28 et 29 de l'avant-projet de loi relative au pacte de solidarité entre les générations, qui visent à entamer la mise en œuvre de la simplification du bilan social, telle que prévue au point 22 du Pacte de solidarité entre les générations. Le point 22 du Pacte de solidarité entre les générations prévoit que, dès que le bilan social simplifié sera introduit, les efforts de formation globaux belges feront l'objet d'un suivi à l'aide de l'instrument de mesure développé par le Conseil national du Travail.

Dans cet avis, il s'est demandé si ces articles constituent une base légale adéquate pour la simplification du bilan social et il s'est réservé le droit d'élaborer une proposition alternative concernant la simplification du bilan social.

Dans son avis n° 1.536 du 30 novembre 2005, le Conseil national du Travail a élaboré cette proposition alternative, qui consiste, d'une part, à simplifier un certain nombre de rubriques du bilan social et, d'autre part, à mieux définir un certain nombre de rubriques concernant les initiatives de formation. En outre, le Conseil a exprimé le souhait que, comme prévu à l'article 48 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, les Conseils soient consultés préalablement sur la concrétisation de la proposition alternative. Dans ce cadre, le Conseil a expressément souhaité une neutralité sur le plan de la communication d'informations, de sorte qu'avec la nouvelle méthode de travail, les mêmes données soient mises à disposition, par entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais.

II. OBJET DU PRÉSENT AVIS

Monsieur P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie sur un projet de loi relative à la communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi et un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés.

Ces textes visent à mettre à exécution la proposition alternative du Conseil national du Travail, qui est reprise dans son avis n° 1.536 du 30 novembre 2005.

Le projet de loi a pour but de supprimer du bilan social les informations relatives à l'utilisation des mesures en faveur de l'emploi et de prévoir que l'organisme de sécurité sociale transmettra dorénavant ces informations de manière électronique à l'employeur, qui devra à son tour les communiquer aux représentants des travailleurs au sein de l'entreprise.

Le projet d'arrêté royal vise, d'une part, à introduire un certain nombre de simplifications dans le bilan social et, d'autre part, à affiner les rubriques relatives aux initiatives de formation, comme proposé dans l'avis n° 1.536 du Conseil national du Travail.

III. POSITION DES CONSEILS

Les Conseils ont examiné le projet de loi et le projet d'arrêté royal soumis pour avis.

Dans ce cadre, ils ont vérifié dans quelle mesure ces textes mettent correctement à exécution les propositions formulées par le Conseil national du Travail dans son avis n° 1.536.

Les Conseils formulent les remarques suivantes à ce sujet.

A. Concernant le projet de loi

1. Champ d'application

Les Conseils constatent que le projet de loi s'applique aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à condition qu'ils occupent au moins 20 travailleurs.

Ils attirent l'attention sur le fait que ce champ d'application est plus limité que celui du bilan social.

En vertu de la législation actuelle, l'établissement d'un bilan social est imposé à toutes les entreprises qui doivent publier des comptes annuels, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles occupent. En outre, le champ d'application est étendu à un certain nombre d'entreprises qui ne doivent pas établir de comptes annuels.

Les Conseils peuvent souscrire à une limitation du champ d'application à toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, mais ils ne peuvent pas souscrire à la limitation aux entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs.

Ils sont d'avis que toutes les entreprises doivent pouvoir disposer des informations relatives aux mesures en faveur de l'emploi, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles occupent.

Ces informations sont en effet importantes pour la gestion de l'entreprise et ce, tout autant pour les petites entreprises que pour les grandes entreprises. En outre, cette demande répond à l'exigence de neutralité formulée dans l'avis n° 1.536 du Conseil national du Travail. Dans la réglementation actuelle relative au bilan social, ces informations doivent être communiquées au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale et, à défaut de délégation syndicale, elles peuvent être consultées par tous les travailleurs au même endroit que celui où est conservé le règlement de travail.

Ils font en outre remarquer que si l'intention est de limiter le champ d'application aux entreprises dans lesquelles il y a une délégation syndicale, la limitation à 20 travailleurs ne tient pas, étant donné que, dans un certain nombre de secteurs, une délégation syndicale doit être constituée dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs.

2. Calendrier

Les Conseils constatent que le projet de loi règle uniquement le moment auquel l'employeur est tenu de communiquer au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale les informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi, à savoir dans le mois suivant la transmission de ces informations par l'organisme de sécurité sociale.

Le moment auquel les informations doivent être transmises à l'employeur par l'organisme de sécurité sociale doit toutefois encore être fixé par arrêté royal.

Les Conseils font remarquer que ces informations, qui constituent un élément du bilan social avec l'information annuelle prévue par la CCT n° 9, doivent actuellement être transmises à la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise au même moment que les comptes annuels.

À cet égard, une distinction est faite selon que l'entreprise concernée est ou non constituée sous la forme d'une société commerciale.

Pour les sociétés non commerciales, l'information doit être transmise au conseil d'entreprise quinze jours au moins avant la réunion lors de laquelle l'information annuelle est examinée et l'examen doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice. Si l'exercice est clôturé le 31 décembre, cela signifie que l'information annuelle sera examinée le 31 mars suivant au plus tard et qu'elle sera fournie à la représentation des travailleurs le 15 mars au plus tard.

Pour les sociétés commerciales, la réunion spéciale du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de l'information annuelle a lieu obligatoirement avant la date de l'assemblée des actionnaires. La transmission de l'information au conseil d'entreprise doit avoir lieu au moins 15 jours avant cette assemblée.

Les Conseils jugent nécessaire que le calendrier, tel qu'il est prévu dans la réglementation actuelle, soit également respecté pour les informations relatives aux mesures en faveur de l'emploi. Comme déjà indiqué dans l'avis n° 1.536, il doit s'agir d'une opération neutre.

Suite aux explications du représentant de la cellule stratégique du ministre de l'Emploi, ils ont toutefois compris que des problèmes se posent, tant sur le plan technique que sur le plan informatique, pour mettre ces informations à temps à la disposition des employeurs par le biais de l'ONSS, afin qu'ils puissent respecter le calendrier actuellement prévu dans la législation. Ce serait d'autant plus le cas si le champ d'application était étendu, comme le demandent les Conseils, à toutes les entreprises, quel que soit le nombre de travailleurs.

Les Conseils demandent que des solutions pragmatiques soient trouvées avec l'ONSS pour que l'employeur puisse disposer à temps, par le biais de sa page d'entreprise (boîte aux lettres électronique), des informations relatives aux mesures en faveur de l'emploi, afin de pouvoir respecter ses obligations, telles que prévues dans la législation actuelle.

S'il s'avérait impossible, pour des raisons pratiques, de fournir les informations via la boîte aux lettres électronique pour toutes les entreprises au même moment, les Conseils sont d'accord pour procéder en deux phases : fournir les informations, dans une première phase, aux entreprises occupant au moins 15 travailleurs (seuil à partir duquel la constitution d'une délégation syndicale est obligatoire dans certains secteurs) et, dans une deuxième phase, aux entreprises occupant moins de 15 travailleurs.

3. Publication des informations

Les Conseils font remarquer que, conformément à la législation actuelle, en raison du fait que le bilan social est intégré dans les comptes annuels, toutes les informations qui y sont reprises sont publiées par le biais de la BNB, et que, par le biais de toutes sortes de supports d'information, elles sont facilement accessibles au public, tant au niveau individuel par entreprise que de manière globalisée par secteur ou groupe d'entreprises.

Les Conseils souhaitent que les informations concernant les mesures en faveur de l'emploi soient, comme par le passé, également rendues publiques pour les entreprises, si nécessaire par le biais d'autres supports d'information. Dans le cas contraire, il est porté atteinte à la neutralité qui avait été demandée dans l'avis n° 1.536 du Conseil national du Travail. Cela permet également de remédier au fait que les écoles, entre autres, se retrouveraient en dehors du nouveau champ d'application.

4. Traitement statistique

Les Conseils constatent qu'en vertu de la législation actuelle relative au bilan social, la BNB doit constituer une banque de données concernant les données qui lui ont été transmises. En outre, les commissions et sous-commissions paritaires, ainsi que le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie, peuvent demander que des statistiques globalisées soient établies pour les secteurs ou sous-secteurs qui relèvent de leur compétence.

Ils font remarquer que c'est également le cas des données qui lui sont actuellement transmises en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi, étant donné qu'elles constituent un élément du bilan social.

Ils demandent que les mesures nécessaires soient prises sur le plan juridique afin de pouvoir également disposer de ces données statistiques à l'avenir.

B. Concernant le projet d'arrêté royal

1. Définitions des différents types de formations

Les Conseils rappellent qu'ils ont exprimé le souhait, dans l'avis n° 1.536 du 30 novembre 2005, que les définitions des différents types de formations correspondent aux définitions européennes reprises dans l'enquête CVTS (Continuing vocational training survey).

Ils souhaitent dès lors formuler les remarques suivantes en ce qui concerne les définitions des différents types de formations à l'article 4 du projet d'arrêté royal.

En premier lieu, ils demandent que, comme dans l'enquête CVTS, l'on utilise les termes "voortgezette beroepsopleiding" au lieu de "permanente beroepsopleiding" dans le texte néerlandais du projet d'arrêté royal.

En deuxième lieu, ils constatent que, dans la version néerlandaise, selon l'article 4, cinquième alinéa, troisième phrase, les formations formelles peuvent uniquement ("enkel") se dérouler sur le poste de travail, tandis que conformément au glossaire de l'enquête CVTS, les formations formelles doivent être nettement séparées du lieu de travail (l'apprentissage se déroule dans des lieux destinés spécialement à l'apprentissage, tels que salles de classe ou centres de formation).

Ils souhaitent que la troisième phrase du cinquième alinéa de l'article 4 soit adaptée dans ce sens et proposent la formulation suivante : "Zij kunnen niet plaatsvinden op de werkplek."

Pour éviter tout malentendu, les Conseils demandent de formuler cette phrase dans la version française de la manière suivante : "Elles ne peuvent pas se dérouler sur le poste de travail."

En troisième lieu, ils soulignent que, selon l'article 4, cinquième alinéa, quatrième phrase, les formations formelles doivent faire l'objet d'un plan de formation.

Ils estiment que cette exigence n'est pas conforme à la définition de la formation formelle dans l'enquête CVTS.

Selon le glossaire de l'enquête CVTS, il est requis que le contenu s'adresse à un groupe d'apprenants (avec l'existence, par exemple, d'un cursus).

Ils demandent dès lors d'adapter dans ce sens l'article 4, cinquième alinéa, quatrième phrase.

Finalement, ils remarquent que, selon le glossaire de l'enquête CVTS, il est exigé pour la formation professionnelle initiale que la durée de la formation soit d'au moins six mois.

Ils demandent par conséquent de reprendre cette exigence à l'article 4, huitième alinéa, qui définit la formation professionnelle initiale.

2. Coûts de formation

Les Conseils constatent qu'aux termes du dernier alinéa de l'article 4, les coûts de formation sont uniquement des coûts nets.

Afin de garantir la transparence en ce qui concerne les efforts de formation effectifs, ils demandent que les coûts de formation formelle soient subdivisés en quatre rubriques, à savoir :

- les coûts bruts des formations, par lesquels on entend les coûts directs de formation tels que définis au point 4.1. de la note explicative concernant le contenu du bilan social, établie par la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique ;
- les cotisations payées et/ou les versements à des fonds collectifs, tels que définis au point 4.2. de la note explicative concernant le contenu du bilan social, établie par la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique ;
- les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de ces formations, tels que définis au point 4.3. de la note explicative concernant le contenu du bilan social, établie par la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique ;
- les coûts nets des formations, par lesquels on vise les coûts bruts, auxquels sont ajoutés les cotisations payées et/ou les versements à des fonds collectifs et dont sont déduits les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de ces formations.

Ils soulignent que cette subdivision n'implique aucune modification du mode de calcul des coûts de formation tel qu'il est repris dans l'enquête CVTS.

3. Registre du personnel

Les Conseils notent qu'il est encore fait référence, à l'article 6 du projet d'arrêté royal, aux travailleurs inscrits au registre du personnel. Ils font remarquer que, depuis le 1er janvier 2003, l'employeur ne doit plus tenir de registre du personnel pour les travailleurs auxquels la DIMONA s'applique.

Ils comprennent que, dans un souci de cohérence avec la législation sur les sociétés, dont le bilan social constitue un élément, l'on fasse encore référence aux personnes inscrites au registre du personnel.

Ils demandent néanmoins que les démarches nécessaires soient entreprises afin de mettre l'ensemble de la législation sur les sociétés en conformité avec l'état actuel de la législation du travail.
