

A V I S N° 1.852

Séance du mardi 28 mai 2013

Proposition de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie en ce qui concerne les droits des délégués du personnel au sein des conseils d'entreprise

x x x

2.539-1

A V I S N° 1.852

Objet : Proposition de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie en ce qui concerne les droits des délégués du personnel au sein des conseils d'entreprise

Par lettre du 6 février 2012, monsieur A. FLAHAUT, Président de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi qui a été déposée le 29 septembre 2010 par monsieur Y. MAYEUR et consorts.

Cette proposition de loi a pour objet d'ajouter un droit d'alerte et un droit d'expertise aux compétences des délégués du personnel des conseils d'entreprise, et à défaut, des comités pour la prévention et la protection au travail et à défaut, de la délégation syndicale.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des conseils d'entreprise.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 28 mai 2013, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. SAISINE ET OBJET DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 6 février 2012, monsieur A. FLAHAUT, Président de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi qui a été déposée le 29 septembre 2010 par monsieur Y. MAYEUR et consorts.

Cette proposition de loi reprend le texte d'une proposition de loi déposée le 15 mars 2010 mais qui n'avait pas été discutés au sein de la Commission Affaires sociales de la Chambre et qui a entre-temps été déclarée caduque.

Cette nouvelle proposition de loi a pour objet d'ajouter un droit d'alerte et un droit d'expertise aux compétences des délégués du personnel des conseils d'entreprise, et à défaut, des comités pour la prévention et la protection au travail et à défaut, de la délégation syndicale. Elle insère à cette fin les articles 15 ter à 15 sexies dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et modifie l'article 16 de cette même loi, lequel prévoit qu'un arrêté royal doit déterminer les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprise peuvent requérir l'assistance d'experts. La proposition de loi insère également un article 588 quinquies dans le Code judiciaire.

Le Conseil national du Travail s'était déjà prononcé dans un avis divisé n° 1.002 du 21 mai 1991 sur l'éventuelle mise en œuvre de cet article 16.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a procédé à un examen approfondi de la demande d'avis qui lui a été soumise.

Il n'a toutefois pas pu parvenir à un point de vue unanime.

A. Point de vue des représentants des organisations représentatives des travailleurs

1. Introduction

Les membres représentant les organisations de travailleurs tiennent à faire part de leur soutien à l'égard de la proposition de loi visant à permettre aux représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise (à défaut, ceux du Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale) de faire usage d'un « droit d'alerte » lorsqu'ils perçoivent des signaux préoccupants concernant la situation économique et financière de l'entreprise et de recourir à une expertise.

Une initiative similaire en matière d'expertise avait déjà été prise en 1990 par le Ministre de l'emploi et du travail sur base des dispositions de la loi de 1948. L'ancien article 16 de la loi de 1948 prévoyait en effet qu'un arrêté royal devait déterminer les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprise pouvaient requérir l'assistance d'experts. Cet article n'a jamais été mis en œuvre comme tel.

Ce droit à l'assistance d'experts existe dans d'autres pays européens et a été repris dans plusieurs conventions collectives nationales transposant des directives européennes, à savoir les conventions collectives de travail n° 62 et 101 concernant les comités d'entreprise européens, les conventions collectives de travail n° 84 et 88 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne et la société coopérative européenne et la convention collective de travail n° 94 concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de fusions transfrontalières.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent donc démontrer, sur la base d'exemples concrets, les lacunes de ladite loi pouvant justifier l'implémentation d'un droit d'alerte ainsi que la possibilité pour les représentants des travailleurs de recourir à un expert à charge de l'employeur tel qu'exposé dans la proposition de loi.

Ils précisent que le droit d'alerte proposé ne vise pas à doubler le réviseur, ni à lui adjoindre un « assistant » permanent mais plutôt à pouvoir recourir ponctuellement à une expertise indépendante, en l'absence de réponses satisfaisantes de l'employeur aux faits préoccupants sur lesquels il a été interpellé par les représentants des travailleurs.

Sur la base de nombreuses expériences de terrain, dont certaines sont évoquées ci-après, les membres représentant les organisations de travailleurs peuvent relever les principaux problèmes rencontrés par les représentants des travailleurs dans les processus d'information-consultation au conseil d'entreprise ainsi que dans la recherche d'alternatives aux pertes d'emplois en cas de restructurations, notamment dans le cadre du champ d'application de la loi Renault.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent à cet égard que l'évaluation de la loi Renault, qui s'inscrit dans une perspective beaucoup plus large que la présente saisine, figure dans l'accord gouvernemental mais n'a, à ce jour, pas encore débuté. Les membres représentant les organisations d'employeurs ont par ailleurs systématiquement refusé de procéder à cette évaluation dans le passé ainsi qu'à l'amélioration ou l'actualisation de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

Si les membres représentants les organisations de travailleurs considèrent que la proposition de loi peut répondre à leurs préoccupations de fond, ils restent également disposés à apporter leur contribution en vue d'intégrer cette proposition dans le dispositif législatif existant.

2. La législation belge en matière d'information et de consultation

L'arsenal législatif belge en matière d'information et de consultation doit permettre, dans la mesure où il est effectivement respecté, de rencontrer les objectifs de la loi susvisée du 20 septembre 1948, repris également dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises ainsi que dans la convention collective de travail n° 9, à savoir :

- Donner des avis, suggestions, objections sur toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation, les conditions de travail et le rendement (loi de 1948) ;
- Permettre l'échange de vues, les questions, critiques ou suggestions, opinions sur les informations en général (AR de 1973) ;
- Suivre la situation économique et financière de l'entreprise, ces informations permettent une clarification des rapports entre les données économiques et financières ;

- Fournir une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives ;
- Comprendre la politique de l'entreprise, particulièrement en matière d'organisation et d'emploi ;
- Situer l'entreprise dans son environnement, dans le cadre du groupe, du secteur, de l'économie régionale, nationale, internationale ;
- Associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs ; ... dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise (CCT n° 9).

Néanmoins, sur la base de la longue expérience des membres représentant les organisations de travailleurs en matière d'accompagnement des délégués du personnel dans les conseils d'entreprise, force est de constater que dans la pratique, les instruments législatifs existants ne sont pas toujours activés ou le sont de manière mécanique, respectant la lettre mais pas nécessairement l'esprit de la loi. Une culture du partage de l'information est trop peu développée au sein des entreprises, surtout lorsqu'il s'agit d'une information à caractère stratégique, permettant de mieux anticiper les orientations futures que souhaite prendre l'entreprise et par là pouvoir contribuer efficacement au développement de solutions à même de garantir l'emploi de la plus forte manière qui soit.

3. Les lacunes de la réglementation

Si l'objectif réel est bel et bien de donner la possibilité aux travailleurs de pouvoir proposer des alternatives concrètes aux plans de licenciements, en tenant compte des contraintes économiques de l'entreprise, mais dans un souci indispensable de sauvegarde des emplois, il convient de compléter la législation actuelle en tenant compte des éléments suivants :

a. La législation ne permet pas d'anticiper les pertes d'emplois

Il n'existe pas en Belgique d'obligation pour les employeurs de mener une politique prévisionnelle des entreprises en termes de structure de l'emploi (âge et qualifications), d'encadrement collectif des formations et du développement des compétences.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent à cet égard la Résolution du Parlement européen du 15 janvier 2013 concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations (2012/2061(INI) dont il y aurait lieu de s'inspirer en ce qui concerne cette dimension.

Par ailleurs, là où il existe des objectifs en termes de recherche et développement, d'innovation, ou de formation, le rapport technique du Conseil Central de l'Economie démontre à suffisance que les objectifs fixés il y a longtemps sont loin d'être atteints.

L'arsenal législatif concernant les restructurations, vise en effet, en pratique, exclusivement la gestion « a posteriori » des conséquences sociales de décisions déjà prises.

La procédure prévue par la loi Renault est déclenchée après l'annonce de l'intention de licencier, soit, dans la quasi-totalité des cas, après que la direction ou le groupe aient déjà adopté dans leurs organes d'administration, la décision de licenciement. Si la convention collective de travail n° 24, l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et la loi de 1998 dite « Renault » apportent des réponses en cas de licenciement collectif, force est de constater après bientôt 15 ans d'application de ladite loi, que le législateur passe largement à côté des objectifs initialement prévus. Si le respect des procédures peut être scrupuleux, le respect de l'esprit de la loi fait souvent défaut, à savoir fournir aux représentants des travailleurs les informations utiles afin qu'ils puissent formuler leurs observations et suggestions « en temps opportun », c'est-à-dire à un moment qui permet encore de les prendre en considération dans le processus décisionnel et ce en vue d'éviter ou de diminuer les licenciements.

Pour rappel, selon les chiffres du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, plus de 95 % des travailleurs concernés par une procédure Renault sont effectivement licenciés en bout de processus, démontrant l'inefficacité de la loi Renault en matière d'élaboration d'alternatives aux plans de licenciements.

La convention collective de travail n° 9 offre une série de possibilités permettant de déceler des problèmes liées aux perspectives d'emplois, en permettant notamment d'interroger l'employeur sur les risques futurs sur l'emploi au sein de l'entreprise.

Mais il n'existe aucun mécanisme de type « droit d'alerte » permettant aux représentants des travailleurs, dès qu'ils sont informés de projets susceptibles d'avoir des conséquences en matière d'emploi, de pouvoir élaborer et proposer des alternatives.

Dans son application actuelle, la loi ne permet donc pas aux représentants des travailleurs d'examiner de manière approfondie l'information en vue de formuler des propositions pertinentes, alors que les signes avant-coureurs de la restructuration sont souvent perceptibles préalablement au lancement des procédures. L'intention de licenciement collectif est signifiée dans la toute grande majorité des cas lorsque la décision est déjà avalisée (sans toutefois être officialisée) par les instances dirigeantes de l'entreprise. Par ailleurs, la qualité des informations communiquées varie fortement et offre rarement la possibilité de travailler sur des propositions crédibles.

La législation régit le niveau de discussion sur ces matières, définit les éléments qui doivent être discutés, mais en aucun cas les moyens ou les outils permettant aux représentants des travailleurs d'élaborer un point de vue circonstancié.

b. Champs d'investigation trop restrictif

Les procédures d'information-consultation des travailleurs membres des conseils d'entreprises, en dehors de l'hypothèse d'un licenciement collectif, sont essentiellement réglées en droit belge par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 n'offre malheureusement plus à l'heure actuelle les garanties suffisantes permettant aux représentants des travailleurs de suivre l'ensemble des opérations économiques survenant au sein de leur entreprise (flux financiers, transferts de capitaux, etc), d'en mesurer l'impact éventuel sur l'emploi et d'adopter des attitudes proactives en matière de propositions alternatives aux décisions prises par les employeurs et ayant des conséquences sur l'emploi. A titre d'exemple, la vérification des pièces justificatives nécessaires à l'élaboration d'un plan financier permettant d'examiner la piste de reprise des activités par un tiers nécessite un élargissement du champ d'investigation des experts. Si le réviseur dispose de ces informations, il n'est toutefois pas tenu d'en informer les représentants du personnel et ne mesure pas toujours les aspects économiques et sociaux du projet.

Il ne faut pas négliger l'importance d'une information-consultation permanente, permettant de développer une culture de l'anticipation au sein des entreprises. Or à cet égard, la législation existante présente aussi certaines lacunes :

- Informations transmises à posteriori

Les informations économiques et financières transmises aux représentants des travailleurs au conseil d'entreprise sont présentées a posteriori. L'information relative « au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise », fondée notamment sur les articles 4 et 11 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, et l'article 4 de la convention collective de travail n° 9 font trop souvent défaut. Quant à l'information trimestrielle, qui doit en principe garantir une certaine continuité, elle n'est pas toujours communiquée et ne fait pas nécessairement l'objet d'une discussion avec le réviseur.

Outre les informations sur les aspects purement financiers, une attention plus soutenue devrait être portée sur la qualité des informations de base et leur actualisation. Si le réviseur doit jouer un rôle à cet égard, il n'est pas toujours en mesure d'éclairer les représentants des travailleurs sur « tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris les prévisions concernant des extensions futures, des financements d'investissements projetés ». Les discussions entre la direction et les représentants du personnel doivent davantage se baser sur une connaissance de l'information stratégique (notamment des plans de gestion prévisionnels).

L'article 11 de la convention collective de travail n° 9 stipule cependant que l'employeur est tenu d'informer le conseil d'entreprise « en cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structures importantes négociées par l'entreprise ». Cela signifie bien que la modification de structure, en ce compris la fermeture de l'entité, doit faire l'objet d'une annonce antérieure à celle du licenciement collectif et que le conseil d'entreprise sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur l'emploi, l'organisation du travail et la politique du personnel en général ». Or ce n'est pas toujours le cas dans la pratique.

- Problèmes de compréhension de l'information

Le degré de complexité des opérations économiques et financières s'est décuplé au cours de ces dernières années suite aux modes de gestion des entreprises et à l'intensification des opérations internationales. Il est impossible pour des non professionnels de la comptabilité de saisir la portée des flux financiers et des décisions comptables sur la gestion globale de l'entreprise, et donc de mesurer les conséquences sociales des actes financiers et économiques adoptés par les directions. La mission de vulgarisation des comptes par le reviseur n'est, dans ce cadre, pas suffisante, et ne permet nullement aux représentants des travailleurs de donner des avis et formuler des propositions. Par ailleurs, il ne suffit pas que les informations soient communiquées au conseil d'entreprise pour que le dialogue social s'ouvre aux questions économiques, il faut aussi qu'elles soient comprises et qu'elles permettent aux représentants des travailleurs de transmettre un avis circonstancié.

L'entreprise n'est pas suffisamment située dans son environnement, notamment international: le fait que l'information et la consultation sur les questions transnationales puisse dans certains cas se dérouler au niveau du Comité d'entreprise européen, ne dispense pas l'entreprise de communiquer les informations permettant de «situer l'entreprise dans le cadre plus large du groupe économique ou financier dont elle fait partie et, d'autre part, du secteur, de l'économie régionale, nationale et internationale», comme le prévoit l'article 3 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

- Impossibilité de proposer des alternatives aux mesures ayant un impact négatif sur l'emploi et les conditions de travail

Une information et une consultation postérieures aux décisions prises ne permet pas aux représentants des travailleurs d'examiner les données, d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle des décisions et de préparer un avis, des objections, des propositions alternatives.

Les informations et le droit d'avis prévus par la loi du 20 novembre 1948 concernant « toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement », ainsi que les informations prévues par l'article 25 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 concernant les informations en cas de « circonstances occasionnelles », c'est-à-dire chaque fois que se produisent des événements ou que se prennent des décisions susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes, ne sont pas communiquées en amont des décisions. Les discussions sur les conséquences sociales et organisationnelles sont trop souvent négligées. Le timing de l'information-consultation, au sens notamment de la directive européenne 2002/14 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, pose souvent problème : les délais laissent rarement l'occasion de mener un dialogue constructif « en temps utile », sur les conséquences en matière d'emploi, d'organisation et de conditions de travail. Il en va de même concernant l'application de la convention collective de travail n° 39 sur l'information-consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies.

Voici, à titre d'exemple, une situation concrète reflétant la réalité à laquelle les représentants des travailleurs sont très souvent confrontés :

Les membres représentant les organisations de travailleurs ont été confrontés à un plan de licenciement entraînant la suppression de 170 emplois sur 200, la direction optant pour une délocalisation vers l'étranger sur base de critères de rentabilité.

A partir d'informations obtenues par différents canaux internes et externes à l'entreprise, ils avaient la possibilité de démontrer qu'en raison des investissements récemment réalisés dans l'entreprise, d'une situation géographique optimale dans le secteur d'activité, de la disposition d'une fonderie rentable sur le site même (répondant aux exigences environnementales), le site belge demeurerait le plus rentable du groupe moyennant des investissements n'excédant pas le coût de transfert du site vers l'étranger.

Afin de finaliser leur proposition alternative, ils devaient néanmoins disposer de l'ensemble des flux financiers intra-groupes et des éléments commerciaux leur permettant de démontrer la crédibilité de leur plan sur base d'un benchmark complet.

La direction s'est opposée à la divulgation de ces informations sous le couvert de la confidentialité. La décision était prise !

c. Professionalisme et degré d'expertise

Au-delà du manque d'informations pertinentes évoqué dans le point précédent, la législation existante ne permet pas aux travailleurs de disposer d'outils adéquats pour l'élaboration de propositions alternatives crédibles d'un point de vue économique, répondant aux critères de qualité technique et scientifique.

La formation prévue à cet effet est certes indispensable mais elle ne réduit en rien la nécessité de pouvoir recourir à des experts et ce, tout particulièrement, lorsque les délégués ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Le principe du « temps et des facilités nécessaires » prévu par la convention collective de travail n° 9 doit néanmoins pouvoir être garanti dans la pratique.

L'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 permet d'associer des experts à certains travaux du conseil d'entreprise. Pour des études ou missions d'investigation, l'accord des deux parties au conseil d'entreprise est nécessaire tandis que lorsqu'il s'agit d'inviter un expert pour éclairer une des parties du conseil d'entreprise sur certains aspects techniques, il faut en avertir le conseil d'entreprise selon certaines modalités. La prise en charge financière des frais de l'expertise n'est cependant pas prévue par l'arrêté royal et le recours à l'expertise pour des missions d'investigation n'est pas mis en œuvre dans la pratique.

La loi autorise la présence d'un expert syndical accompagnant les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise pour l'examen des éléments économiques et financiers ; dans le même esprit, la loi Renault permet aux représentants des travailleurs d'être accompagnés d'un expert syndical dans le cadre d'une restructuration. Mais ces experts n'ont pas d'emblée accès aux informations et documents nécessaires dans le cadre d'une mission d'étude et d'investigation. De plus les propositions alternatives construites à partir des organisations syndicales sont systématiquement remises en cause par les directions, qui doutent de la crédibilité « scientifique » de propositions émanant directement des organisations syndicales. Seules des propositions émanant d'instituts spécialisés dans l'expertise, actuellement exclusivement dédiés aux besoins des employeurs (Mc Kinsey et consort), semblent disposer des critères de rigueur reconnus par le banc patronal.

Les modalités en vigueur ne répondent pas entièrement aux exigences de la loi du 20 septembre 1948 ni aux besoins actuels du dialogue social face à des dossiers complexes.

L'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 devrait être adapté en vue de garantir aux représentants des travailleurs la possibilité de recourir à des experts de leur choix à charge de l'employeur pour l'examen des informations économiques, financières et sociales, des opérations de concentration, de transfert d'entreprises et de licenciements collectif, ainsi qu'à l'occasion de l'exercice d'un droit d'alerte. Ces experts devraient avoir accès aux mêmes documents que le réviseur d'entreprise ainsi qu'aux documents des sociétés intéressées par une opération de concentration ou de transfert d'entreprise.

La proposition de loi mentionne la nature et la portée de la mission de l'expert dit « expert-comptable ». Elle envisage aussi la possibilité de recourir à un expert dit « technique » à l'occasion de tout projet important intéressant l'entreprise et qui devrait faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise. Le rôle et la mission de cet expert devraient être précisés.

Quant aux modalités de prise en charge financière de l'expert par l'employeur, elles doivent également être précisées.

Contrairement à ce que font remarquer les membres représentants les organisations d'employeurs, l'assistance d'experts choisis par les représentants des travailleurs a pour but d'améliorer le fonctionnement démocratique du conseil d'entreprise, en tentant de remédier autant que possible, à l'asymétrie d'information, sans pour autant empiéter sur les compétences des élus. L'instauration d'un droit d'alerte et la possibilité pour les délégués du personnel de se faire assister par des experts doit contribuer à améliorer le dialogue social en entreprise.

Le réviseur

Le réviseur d'entreprise, chargé de mener des missions légales auprès d'un conseil d'entreprise, n'est pas selon les membres représentant les organisations de travailleurs, l'expert à qui les représentants des travailleurs pourraient demander de mener cette expertise. Ce n'est pas possible ni légalement ni réglementairement :

- Le rôle du réviseur auprès du conseil d'entreprise tel que défini par la loi et détaillé dans les normes relatives à la mission du réviseur d'entreprise auprès du conseil d'entreprise de 1992 est basée sur un partage de responsabilités :
 - * l'employeur a le « monopole » de la communication de l'information économique et financière au conseil d'entreprise ;
 - * le réviseur a pour mission d'en assumer le contrôle et la certification et d'aider les représentants des travailleurs à mieux la comprendre, sans toutefois être autorisé à ajouter une information non communiquée par l'employeur. Cette mission pédagogique est en effet limitée par une double contrainte :
 - √ elle ne peut porter que sur l'information fournie (norme 5.1.2) ;
 - √ le réviseur ne peut porter un jugement sur la gestion de l'entreprise (norme 5.2).
- Il n'est pas autorisé, selon les normes (norme 2.3.4.) à répondre aux questions d'un délégué des travailleurs qui sollicite un supplément d'informations, non fournies par l'employeur, et ce tant en réunion plénière qu'en réunion préparatoire.
- Les normes ne l'autorisent pas non plus à porter un jugement qualitatif, *même implicite*, sur des décisions de gestion (norme 5.2.2.).
- Lorsque les informations économiques et financières contiennent des informations prévisionnelles, il doit s'abstenir d'émettre une opinion sur les possibilités de réalisation des prévisions et les hypothèses sur lesquelles elles se basent (norme 4.7.).

Quant à la « procédure d'alarme » actuellement prévue par l'article 138 du code des sociétés qui prévoit l'obligation pour le réviseur d'informer l'organe de gestion et, le cas échéant, le président du tribunal de commerce, lorsqu'il constate des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise, elle est très rarement activée et ne concerne pas les organes de concertation. Par ailleurs l'information occasionnelle portant sur des risques de mise en cause de la continuité totale ou partielle des activités doit être donnée sans attendre et le réviseur doit informer rapidement la direction si des données essentielles pour la bonne compréhension de l'évolution des activités n'ont pas été communiquées au conseil d'entreprise. Ces deux principes, déjà prévus légalement, doivent être renforcés.

4. Conclusion

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que le droit d'alerte et le droit de recourir à une expertise indépendante ont comme objectif de protéger l'emploi et de le conserver en Belgique. Ils estiment que ces nouveaux outils légaux sont de nature à enrichir la concertation sociale :

- Ils l'ancrent dans la phase en amont des décisions. L'objectif est d'anticiper ces décisions et d'agir, en particulier dans les entreprises où les centres de décision se situent à l'étranger, quand c'est encore possible, afin d'éviter les pertes d'emplois.
- Ils l'équilibrent. Les deux parties disposent ainsi d'informations, complètes, stratégiques, étayées. Le droit de recourir, ponctuellement, dans le contexte du droit d'alerte, à un expert compétent et indépendant, ayant accès à des informations connues mais pas nécessairement communiquées aux représentants des travailleurs et produisant une analyse indépendante, s'inscrit donc dans la perspective d'une amélioration du fonctionnement démocratique des instances de concertation et dans l'objectif de préservation de l'emploi et de gestion anticipative des risques.
- Ils aident les représentants des travailleurs à proposer des alternatives qui ne pourront plus faire l'objet des critiques patronales habituellement entendues telles que le manque d'objectivité (car de source exclusivement syndicale), puisqu'elles émaneront d'une autorité indépendante.

Par ailleurs, il est démontré que ce droit, là où il existe, a pu améliorer significativement la qualité du dialogue social et les perspectives d'emploi.

B. Point de vue des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que l'analyse de la proposition de loi n°53-0224/001, introduite à la Chambre par Yvan Mayeur le 29 septembre 2010, doit s'inscrire dans l'examen de l'ensemble des initiatives parlementaires relatives à la prévention des licenciements collectifs.

Ces propositions de loi actuellement en discussion témoignent d'une totale méconnaissance des réalités de l'entreprise et sont toutes de nature hautement dissuasive envers les investisseurs et porteurs de projets dans notre pays, qu'ils soient belges ou étrangers.

En ce qui concerne en particulier la proposition de loi Mayeur, les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'introduction d'un droit supplémentaire d'alerte et d'expertise au profit des représentants des travailleurs dans l'entreprise, avant tout déclenchement d'une procédure de restructuration.

La présente position se limite aux remarques principales soulevées par la proposition de loi Mayeur. Les membres représentant les organisations d'employeurs se réservent la possibilité de fournir des remarques complémentaires.

1. Observations préliminaires

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne partagent pas l'analyse des membres représentant les organisations de travailleurs de la législation belge relative à l'information et la consultation des représentants des travailleurs ni leur analyse de son application concrète. En particulier, la législation sur les licenciements collectifs n'a pas pour objectif d'empêcher tout licenciement collectif. Le dialogue social dans les entreprises est généralement mené de manière responsable par les partenaires sociaux lorsqu'ils sont confrontés à une restructuration. Le contexte de crise ne peut absolument pas mener à légiférer sur la base de quelques situations particulières.

Ils ne partagent pas non plus l'analyse des membres représentant les organisations de travailleurs sur l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, qui est évaluée positivement chaque année par le Contrôle des Lois Sociales. Par ailleurs, ils soulignent que les informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise ont entre-temps été complétées dans d'autres instruments juridiques¹, tels que le Code des Sociétés, à la lumière de l'évolution du contexte économique. Cette matière relève de la compétence du Conseil Central de l'Economie.

En outre, les membres représentant les organisations d'employeurs ne partagent pas l'analyse des membres représentant les organisations de travailleurs des efforts des entreprises en matière de formation, d'innovation et de recherche et développement contenues dans le Rapport Technique, qui relève également de la compétence du Conseil Central de l'Economie.

Enfin, contrairement à l'affirmation des membres représentant les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs ne refusent pas d'évaluer de manière objective l'application de la loi Renault. Cette législation comporte de nombreux aspects problématiques également pour les employeurs. Il ne faut pas confondre l'évaluation de l'application d'une législation avec l'analyse des modifications législatives proposées par les organisations représentatives des travailleurs et sur lesquelles aucun consensus n'a pu se dégager jusqu'à présent au sein du Conseil National du Travail. Par ailleurs, à plusieurs reprises depuis l'entrée en vigueur de la loi Renault, le Conseil National du Travail a rendu des avis concernant la modification du cadre réglementaire en matière de restructurations et de licenciements collectifs.

Par conséquent, ils se réservent la possibilité de fournir, au sein de l'organe compétent, une argumentation détaillée sur l'application des instruments mentionnés ci-dessus.

¹ Ainsi, une codification de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 a été effectuée en 1992. A cette occasion, il a notamment été précisé que tous les documents transmis aux actionnaires seront préalablement communiqués aux représentants du personnel au conseil d'entreprise. Par ailleurs, les informations économiques et financières ont été actualisées à plusieurs reprises dans le Code des Sociétés, qui prévoit notamment d'informer le conseil d'entreprise en cas de nomination d'un administrateur indépendant, de transmettre au même organe le rapport de rémunération dans les sociétés cotées, ...

2. Raisons générales

Tout en comprenant l'inquiétude des travailleurs et de leurs représentants par rapport aux « faits préoccupants » pour la situation de l'entreprise et donc pour l'emploi, les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent que la proposition de loi n'y apporte pas une réponse adéquate ni proportionnée.

a. Absence d'évaluation préalable

La motivation de cette proposition de loi est particulièrement lacunaire. Elle fait totalement l'économie de l'énumération des instruments juridiques belges actuels et se limite à importer telles quelles certaines dispositions légales de droit français, alors qu'il aurait fallu évaluer préalablement l'application des dispositions légales et conventionnelles existantes, comme par exemple l'arrêté royal du 27 novembre 1973 sur les informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise, la convention collective de travail n° 9, le Code des sociétés, la loi sur la continuité des entreprises,...

b. Différences nationales dans les structures syndicale et du capital

En outre, la méthode qui consiste à « copier/coller » dans notre système de concertation sociale des pièces disparates d'un ou plusieurs puzzles étrangers doit être condamnée car les traditions de dialogue social, en l'espèce au niveau de l'entreprise, ainsi que la structure de l'activité économique diffèrent fortement d'un pays à l'autre. Les différences nationales dans la transposition des Directives européennes doivent, selon EUROFOUND, être respectées².

Ainsi, il faut préciser d'emblée que le modèle de syndicalisation en France est totalement différent du modèle belge : 8% de taux de syndicalisation en France avec un « syndicalisme de combat », contre environ 60% en Belgique avec un « syndicalisme de concertation ». Les syndicats belges disposent d'un pouvoir établi et considérable, tant de par les missions qui leur ont été confiées par la loi depuis des décennies, que par les interventions financières multiples fixées au fil du temps par conventions collectives de travail. Il en résulte que les services d'étude des syndicats belges fournissent déjà aux représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise (CE) des rapports d'analyse très détaillés sur la situation de chaque entreprise.

² Workplace employee representation in Europe, Eurofound, 2012, p. 57 : 'there is extensive variation both between and within countries in the extent and nature of workplace social dialogue'.

Par ailleurs, contrairement à la France qui dispose d'un tissu d'entreprise sous capital majoritairement français, la Belgique est essentiellement un pays de filiales, avec pour conséquence que la structure des entreprises est majoritairement dépendante du capital étranger. Ceci rend notre petit pays plus vulnérable par rapport aux décisions économiques prises à l'étranger. Toute limitation légale des pouvoirs de gestion de l'employeur, dès lors qu'elle n'est pas coordonnée avec les autres pays européens, isolera davantage la Belgique d'éventuels investisseurs étrangers qui craindraient des mesures plus strictes en Belgique que dans les pays voisins.

c. Mesure inopportune

A la différence de la délégation syndicale qui est notamment chargée de négocier les nouvelles conventions collectives de travail d'entreprise, le conseil d'entreprise n'est pas un organe revendicatif.

Le CE dispose déjà d'un droit d'initiative, c'est-à-dire de convoquer une réunion extraordinaire du CE, pour autant qu'un tiers des membres effectifs du CE en fasse la demande à l'employeur. En outre, plusieurs types d'experts peuvent déjà être invités par les représentants des travailleurs selon la législation belge.

Les nouveaux droits sociaux collectifs pour les représentants du personnel, tels que prévus par la proposition de loi, rompent l'équilibre actuel de la concertation sociale au sein du CE. Ils constituent des moyens disproportionnés par rapport à l'objectif visé de prévention des licenciements collectifs. Donner plus de droits aux représentants du personnel doit nécessairement aller de pair avec plus de responsabilités, ce qui n'est pas le cas dans cette proposition de loi qui ne prévoit aucune responsabilité juridique pour les représentants du personnel.

Tenant compte des investissements considérables consentis par l'employeur pour développer un dialogue social de qualité au sein du CE, en particulier la tenue de réunions mensuelles, l'organisation des élections sociales, la formation syndicale, l'octroi de facilités syndicales, le remboursement fréquent de la prime syndicale, l'entreprise est en droit d'attendre que ces moyens financiers et humains atteignent leur objectif de former des interlocuteurs compétents, tant dans l'entreprise qu'indirectement dans les structures syndicales.

Quant aux entreprises occupant moins de 100 travailleurs, pour lesquelles la proposition de loi prévoit une cascade de compétences vers le CPPT ou, à défaut, vers la délégation syndicale, les nouveaux droits prévus par cette proposition représenteraient une contrainte administrative, financière et organisationnelle insupportable pour les PME ainsi que des obligations disproportionnées eu égard à la taille et au fonctionnement de ces entreprises.

d. Rôle central du réviseur d'entreprises au profit des représentants du personnel

Le CE est un organe de dialogue qui est destiné à rapprocher le chef d'entreprise des travailleurs via leurs représentants élus. Son but est d'« *associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi (...) dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise* » (extrait convention collective de travail n° 9). La priorité des travaux du CE est donc de favoriser la compréhension et la collaboration mutuelles.

Contrairement à la France, les représentants du personnel dans les CE belges peuvent déjà recourir au réviseur, qui est nommé par l'assemblée générale sur proposition du CE, en ce compris par la majorité des voix émises par les représentants des travailleurs. Ce n'est donc pas « l'homme du patron », mais une figure indépendante, qui a l'entière confiance de tous les membres du CE. Ceux-ci ont, par ailleurs, la possibilité de ne pas renouveler le mandat du réviseur.

Le réviseur est chargé de contrôler la situation financière de la société. Vis-à-vis du CE, le réviseur doit certifier le caractère fidèle et complet des informations économiques et financières de l'employeur et surtout, il les explique, à l'intention particulière des représentants des travailleurs, quant à leur signification relative à la structure financière et à l'évolution de la situation financière de l'entreprise et répond à leurs questions sans aucun intermédiaire. Cette mission pédagogique du réviseur s'exerce tant pendant les réunions du CE que, sur demande, lors des réunions préparatoires de la délégation des travailleurs. La majorité des représentants des travailleurs peuvent décider de l'inviter au CE.

Compte-tenu du rôle-clé du réviseur dans les processus d'information et de consultation des représentants du personnel, les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que les représentants des réviseurs et des autres professions économiques n'aient pas été entendus, au cours des discussions au Conseil national du Travail, alors que cette problématique relève en partie de leurs compétences.

e. Risque de dégradation du dialogue social

Les représentants du personnel peuvent déjà préparer toutes les réunions du CE avec le réviseur lui-même et les experts externes qu'ils souhaitent. En pratique, ils disposent souvent de l'aide technique du service d'études de leur syndicat. Laisser à la représentation des travailleurs le droit d'inviter unilatéralement tous types d'experts aux réunions du CE et de leur faire rédiger des rapports officiels unilatéraux remettrait en cause le fonctionnement actuel du CE, en tant qu'organe de dialogue et de proximité. Ceci empêchera les délégués élus de se perfectionner (ils compteront sur l'expert), de prendre leur autonomie, de grandir dans leur fonction de délégué. Contrairement à l'affirmation des membres représentant les organisations de travailleurs, la présence d'experts unilatéraux risque, d'une part, de dégrader la qualité du dialogue social dans les entreprises belges, en déplaçant l'objet des échanges vers des débats technocrates et détachés des réalités du terrain, au détriment de la pédagogie du dialogue et, d'autre part, de décourager l'initiative économique.

Par ailleurs, il est totalement disproportionné de permettre à des experts désignés unilatéralement par les représentants du personnel ou par les syndicats d'accéder à tout moment à l'ensemble des informations relatives à l'entreprise, y compris confidentielles et stratégiques, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer, sous peine de sanction.

f. Coût injustifié

Si les représentants du personnel ont recours de manière purement unilatérale à l'aide d'experts externes, il est absolument injustifié que l'employeur doive en supporter le coût sachant que, ce faisant, les représentants du personnel nient la compétence du réviseur, qu'ils ont pourtant contribué à nommer, et mettent ainsi en doute sa capacité à leur expliquer les informations économiques et financières ainsi que tous les documents soumis à l'assemblée générale.

Le coût d'une expertise ne peut être mis à charge de l'employeur qu'à la condition expresse que les experts éventuels aient été désignés de commun accord par l'employeur et les représentants des travailleurs, comme c'est déjà prévu par l'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et dans plusieurs pays européens.

g. Mesures contre-productives

Il est prioritaire de faire fonctionner les mécanismes légaux existants en Belgique afin de favoriser un dialogue dans l'entreprise sur la situation actuelle et future de celle-ci.

Aucun rapport d'expertise « indépendante » en France n'a jamais permis de sauver l'emploi. Des droits étendus en matière d'alerte ou d'expertise en Belgique auraient, au contraire, un grave effet dissuasif envers les investisseurs et des conséquences négatives en termes d'emplois à moyen et long terme. Ce risque est d'autant plus aigu que l'activité économique belge est majoritairement dépendante du capital étranger.

3. Quant au droit d'alerte

Les représentants du personnel disposent déjà de multiples droits et compétences pour obliger l'employeur à leur expliquer sa vision stratégique et les conséquences de « faits préoccupants » qui se seraient produits et qui affecteraient la situation de l'entreprise et donc l'emploi.

a. Existence du droit d'initiative

Le droit d'initiative des représentants des travailleurs est déjà consacré par la loi : à tout moment, les représentants du personnel peuvent convoquer une réunion extraordinaire du CE, pour autant qu'un tiers des membres effectifs du CE en fasse la demande à l'employeur (cf. art. 82, loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales). Ce droit d'initiative peut porter sur toute question qui relève des compétences du CE. Il existe également au sein du CPPT. Cette possibilité est donc déjà offerte aux représentants du personnel par la loi belge.

Par ailleurs, il relève de la responsabilité des représentants du personnel d'activer correctement les leviers dont ils disposent en utilisant leurs compétences légales en matière de désignation du réviseur et en faisant davantage appel au réviseur dans ses missions d'assistance.

b. Communication obligatoire des informations occasionnelles

De son côté, l'employeur est, sous peine de sanctions pénales, déjà obligé de communiquer sans délai une information dite « occasionnelle » au CE, tant en matière économique que sociale, chaque fois que se produisent des faits ou événements préoccupants pour l'entreprise et donc pour l'emploi³. En cas d'intention de procéder à un licenciement collectif, la convention collective de travail n° 24 et la loi-Renault imposent une procédure stricte de consultation préalable des représentants du personnel, sous peine de lourdes sanctions.

c. Devoir d'alerte du réviseur

En vertu de l'article 138 du Code des Sociétés, le réviseur qui constate, au cours de ses contrôles, des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise, doit en informer l'organe de gestion de l'entreprise par écrit et de manière circonstanciée. Si dans un délai d'un mois, l'organe de gestion n'a pas informé le réviseur des mesures prises ou envisagées pour assurer la continuité de l'entreprise pendant un délai raisonnable, ou si le commissaire réviseur estime que ces mesures ne sont pas susceptibles d'assurer la continuité de l'entreprise pendant un délai raisonnable, il peut en informer le président du tribunal de commerce.

³ Principales obligations de l'employeur envers les représentants du personnel, lorsque des « faits préoccupants » se seraient produits (liste non exhaustive) :

- **Information occasionnelle en matière économique et financière** : « *chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes et dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise* » (art. 25-26, A.R. 27/11/1973)
- **Perspectives générales de l'entreprise** : « *les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes ans l'organisation du travail ou les contrats de travail* » (art. 4, al.3, CCT n° 9)
- **Information occasionnelle en matière d'emploi** : « *lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi (...), le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques* » (art. 7, CCT n° 9)
- **Organisation du travail** : « *les projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions* » (art. 10, CCT n°9)
- **Structure de l'entreprise** : « *en cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise* » (art. 11, CCT n° 9)

Par ailleurs, en vertu de l'article 532 du Code des sociétés, le réviseur peut convoquer l'assemblée générale et il doit la convoquer sur la demande des actionnaires représentant le cinquième du capital social.

De plus, l'Institut des réviseurs d'entreprise (IRE) établit régulièrement des normes qui ont force de loi à l'égard des réviseurs. Il en va ainsi des normes «*relatives à la mission du réviseur d'entreprise auprès du CE*». Ces normes précisent la mission du réviseur auprès du CE. L'application de ces normes est, par ailleurs, soumise au contrôle de l'inspection sociale. En outre, l'IRE a élaboré des recommandations à l'intention des réviseurs sur leur rôle dans les sociétés en difficulté. De plus, les réviseurs sont tenus dans les entités d'intérêt public, depuis 2012, d'appliquer la norme internationale d'audit 570 sur la continuité de l'exploitation.

d. Futur devoir d'alerte des professionnels du chiffre et des créanciers institutionnels

Plutôt qu'un nouveau droit d'alerte pour les représentants du personnel, les organisations représentatives des employeurs donnent la priorité au «*devoir d'alerte*» déjà existant chez le réviseur en cas de risque de discontinuité de l'activité (cf. supra). Ce devoir d'alerte vient d'être étendu à tous les professionnels du chiffre (notamment experts fiscaux, et experts-comptables) via la loi révisée sur la continuité des entreprises, approuvée par la Chambre et actuellement pendante au Sénat.

Il est essentiel de faire fonctionner prioritairement ces nouvelles obligations à charge des experts en matière économique, financière, fiscale et comptable, avant d'envisager un renforcement du contrôle syndical sur le pouvoir de gestion et de décision de l'employeur.

e. Saisine de l'organe de gestion ou de l'assemblée générale

La saisine du conseil d'administration et le cas échéant de l'assemblée générale par les représentants du personnel au CE constituerait une nouveauté fondamentale en droit belge. Elle s'inscrirait dans le cadre d'un processus de cogestion de l'entreprise. Si tel était le cas, elle devrait s'accompagner d'une révision approfondie du rôle du conseil d'entreprise et d'une responsabilité accrue des membres de cet organe.

4. Quant au droit d'expertise

Plusieurs types d'experts peuvent déjà être invités par les représentants des travailleurs. La mission légale du réviseur d'entreprise envers les représentants des travailleurs a déjà été exposée ci-dessus. D'autres éléments sont soulignés ci-après par les membres représentant les organisations d'employeurs.

a. Mesure totalement inadaptée au cadre belge

Contrairement à la situation française, où l'expert-comptable exerce généralement la mission qui est dévolue au réviseur belge, adjoindre au réviseur dans les entreprises belges un expert-comptable externe, désigné unilatéralement par la délégation des travailleurs au CE, reviendrait à créer :

- Une double charge pour effectuer la même mission de contrôle que celle du réviseur ;
- Un double coût pour l'employeur sans aucune valeur ajoutée ;
- Une méfiance envers le réviseur pourtant nommé avec l'accord des représentants du personnel ;
- Un risque de discussions techniques entre experts au détriment des séances de questions-réponses entre les représentants du personnel et l'employeur assisté du réviseur.

En outre, il est totalement inacceptable de conférer à un expert-comptable une compétence d'analyse de « tous les éléments d'ordre économique, financier ou social ». En particulier, les experts-comptables n'ont aucune légitimité pour se prononcer en matière sociale.

b. Désignation unilatérale inacceptable

Le principe de désignation unilatérale d'un expert-comptable à l'initiative des représentants des travailleurs est également inacceptable.

Dans la plupart des pays européens, l'accord des deux bancs est requis avant de désigner un expert. Ainsi, aux Pays-Bas et en Allemagne, le coût des experts externes n'est à charge de l'employeur qu'en cas de désignation de commun accord. Plusieurs pays mettent le coût des experts à charge des syndicats⁴. Enfin, aucun pays européen ne prévoit la présence d'experts-comptables en plus d'un reviseur. C'est l'un ou c'est l'autre.

En Belgique, la convention collective de travail n°9 confirme le pouvoir de gestion et de décision de l'employeur, tandis que les représentants du personnel au CE font déjà largement appel à leurs permanents syndicaux et aux services d'étude de leurs syndicats pour pouvoir accomplir correctement leurs missions au sein du CE. Il s'agit d'un équilibre qui s'est progressivement développé depuis la création du modèle social belge à la sortie de la seconde guerre mondiale. Les pratiques nationales qui visent à former en priorité les représentants du personnel sont mises notamment en valeur dans un rapport comparatif réalisé en juillet 2012 pour la Commission Européenne.⁵ Cet équilibre confère une place centrale à la concertation sociale et à des structures syndicales fortes dans notre pays, dans le respect du pouvoir de gestion et de décision de l'employeur.

Des experts syndicaux supplémentaires, qui plus est désignés unilatéralement par les travailleurs mais rémunérés par l'employeur, sans que ce dernier ne puisse s'y opposer, ni contester leur champ d'investigation, constitue une atteinte disproportionnée à cet équilibre.

⁴ Notamment Chypre, Estonie, Lettonie, Pologne, Portugal

⁵ Ainsi, en parlant de la France : "as employers often criticise the low level of economic and business knowledge of employees' representatives, one proposition to improve the quality of I&C – and the social dialogue - within undertakings would be to reinforce the economic training of the employee representatives, with employers required, as in Germany, to cover the training costs for employees' representatives. Increasing the economic awareness of employees' representatives could be also a way to reduce their reliance on experts, the cost of which is regularly criticised by companies, and which could be reduced if employees' representatives developed their own expertise in economic and financial matters" in 'Fitness Check- Final Synthesis Report' (Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries), Deloitte, July 2012, p. 117.

c. Possibilités existantes de faire appel à des experts

En ce qui concerne les experts externes, autres que le réviseur, les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que, dans le cadre des informations économiques et financières, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 réglemente déjà le recours à des experts, avec l'accord des différentes parties et un droit de veto limité à 2 refus par chaque banc. Pour les matières sociales, les représentants du personnel suivent des formations syndicales afin d'acquérir l'expertise nécessaire pour remplir leur mission. Ces formations sont cofinancées au travers du congé-éducation payé.

Des experts sont donc superflus et contre-productifs dans le modèle social belge, qui investit déjà des moyens humains et financiers considérables dans les compétences des représentants du personnel eux-mêmes. Ceux-ci sont d'ailleurs aidés par les services d'étude de leurs syndicats, qui leur fournissent des rapports d'analyse très détaillés sur la situation dans chaque entreprise. Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs émettent de vives réserves sur la possibilité de désigner un expert technique à l'occasion de tout projet important intéressant l'entreprise. Ces termes sont très vagues et ils seraient source de vives discussions au sein de l'entreprise. En outre, comment concilier l'article 15 quater § 1 et l'article 15 ter de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ? Va-t-on désigner deux catégories d'experts pour la même problématique ?

5. Conclusion

Dans une économie globalisée, aucune entreprise n'est à l'abri des chocs. Toute intervention intempestive du législateur qui contribuerait à rompre l'équilibre des relations sociales, en instaurant un climat de méfiance au sein des entreprises serait inopportune et dangereuse, en particulier en période de crise économique.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur la nécessité de faire fonctionner prioritairement les structures de concertation par leurs acteurs existants. Les instruments actuels fournissent leurs preuves au quotidien dans la majorité des entreprises, comme l'attestent notamment les Rapports annuels du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

Les membres représentant les organisations d'employeurs restent ouverts à toute discussion constructive en vue d'améliorer certains mécanismes existants.
