

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 39 DU 13 DECEMBRE 1983**

**CONCERNANT L'INFORMATION ET LA CONCERTATION SUR LES**

**CONSEQUENCES SOCIALES DE L'INTRODUCTION DES**

**NOUVELLES TECHNOLOGIES**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Considérant qu'il convient d'organiser, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles existantes, une procédure d'information et de concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies au sein des entreprises comptant au moins 50 travailleurs ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 13 décembre 1983 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1er**

§ 1er. La présente convention s'applique aux entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs pendant l'année calendrier qui précède la période où l'information prévue par l'article 2 doit être donnée.

§ 2. Est considéré comme travailleur la personne occupée en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

§ 3. Pour calculer la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année calendrier dans une entreprise, le nombre total des travailleurs déclarés, à la fin de chaque trimestre de l'année considérée pour cette entreprise à l'Office national de sécurité sociale ou au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs et en ce qui concerne les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage à l'Office national des vacances annuelles, est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite auprès des organismes précités.

Lorsqu'au jour auquel se fait ce calcul, une ou plusieurs déclarations trimestrielles relatives à cette année calendrier manquent à l'Office national de sécurité sociale, au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs ou à l'Office national des vacances annuelles, il y a lieu de prendre en considération pour la période manquante, la moyenne arithmétique du nombre de travailleurs mentionnés sur les déclarations trimestrielles introduites.

§ 4. La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui régissent le fonctionnement et la compétence des conseils d'entreprise, des comités de sécurité et d'hygiène et des délégations syndicales, ainsi qu'à celles concernant la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

**Commentaire**

1. Conformément à l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail, le champ d'application de la présente convention s'étend à toutes les entreprises du secteur privé du pays occupant au moins en moyenne 50 travailleurs.

2. D'autre part, la présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions contenues dans la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, dans les conventions collectives de travail n°s 5 et 9 et dans le règlement général pour la protection du travail.

Ceci implique notamment que la présente convention ne porte pas préjudice à la convention collective n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, qui prévoit en son article 14 qu'"en vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles du travail ou de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel", même si en vertu d'une convention sectorielle ou d'entreprise, il existe une délégation syndicale dans une entreprise occupant moins de 50 travailleurs. Cela vaut également pour les articles 19 et 21 de l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires, lesquels permettent la création au sein de celles-ci d'un bureau de conciliation "pour prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs".

## CHAPITRE II - PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONCERTATION SUR LES CONSEQUENCES SOCIALES DE L'INTRODUCTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

### Article 2

- § 1er. Lorsque l'employeur a décidé d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque celui-ci a des conséquences collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il est tenu, au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie, d'une part de fournir une information écrite sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs qui justifient son introduction ainsi que sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne et d'autre part, de procéder à une concertation avec les représentants des travailleurs sur les conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie.
- § 2. Il y a conséquences collectives importantes au sens du paragraphe 1er lorsque 50 % et 10 travailleurs au moins d'une catégorie professionnelle déterminée, sont concernés par l'introduction de la nouvelle technologie au sein de l'entreprise, et ce jusqu'à l'expiration du délai indiqué par l'employeur dans le cadre de son obligation d'information visée à l'article 3 ou à défaut, jusqu'à la mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie.

Les 50 % et les 10 travailleurs ne sont pas calculés sur la base de chaque catégorie professionnelle envisagée isolément mais sur l'ensemble des catégories professionnelles dans lesquelles intervient une modification de l'emploi, de l'organisation du travail ou des conditions de travail résultant de l'introduction de la nouvelle technologie, lorsque l'ensemble de ces catégories professionnelles comprend moins de 100 travailleurs.

### Commentaire

1. Au sens du paragraphe 1er du présent article, l'information doit être donnée trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie. Cette implantation implique, soit la manifestation d'un critère visuel, soit l'indication d'une modification des conditions de travail ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Le mot "nouvelle" doit s'entendre par rapport à ce qui se faisait antérieurement dans l'entreprise.

2. Dans le paragraphe 2 du présent article, par travailleurs concernés, on entend ceux qui appartenant à une catégorie professionnelle déterminée dans une entreprise sont appelés soit à utiliser la nouvelle technologie, les conditions et/ou l'organisation du travail étant modifiées, soit à en subir les conséquences au niveau de l'emploi, par licenciement ou mutation.

La modification des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail dans le chef des utilisateurs de la nouvelle technologie, ainsi que les mutations peuvent impliquer, pour les travailleurs concernés, des conséquences tant positives que négatives.

Pour la notion "catégorie professionnelle", il faut se référer à la pratique des commissions paritaires ou des entreprises.

Par mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie, on entend le moment où la nouvelle technologie est réellement opérationnelle.

### Article 3

§ 1er. L'information écrite visée à l'article 2, paragraphe 1er porte sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction, sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne ainsi que sur les délais de mise en oeuvre de la nouvelle technologie.

§ 2. Lorsque la divulgation d'une information relative aux facteurs économiques, financiers ou techniques visés au paragraphe 1er est susceptible de causer un préjudice grave à l'entreprise, l'employeur est dispensé de la fournir par écrit.

### Commentaire

Les conséquences sociales visées dans cet article sont celles qui affectent de façon prévisible et globale l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail; elles n'impliquent donc pas d'appréciation individuelle.

La dérogation à la procédure écrite visée au paragraphe 2 ne constitue pas une dispense quant à l'obligation de fournir l'information, ni de fournir cette information par écrit sur la nature des conséquences sociales entraînées par la nouvelle technologie.

### Article 4

La concertation visée à l'article 2, paragraphe 1er porte sur :

- les perspectives de l'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi ;
- l'organisation du travail et les conditions du travail ;
- la santé et la sécurité des travailleurs ;
- la qualification et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

### Article 5

§ 1er. L'information visée à l'article 3 est donnée au conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci à la délégation syndicale.

§ 2. La concertation visée à l'article 4 est réalisée, selon le cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et avec la délégation syndicale conformément aux missions dévolues à chacun de ces organes par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

## Commentaire

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles et plus particulièrement la loi sur l'organisation de l'économie du 20 septembre 1948 et l'arrêté royal du 27 novembre 1973, les membres des organes mentionnés dans cette disposition sont tenus, de façon générale, à une obligation de discrétion au sujet des informations reçues dans l'exercice de leur mission sans que cela entrave cependant la procédure d'information et de concertation prévue au présent chapitre.

L'expression "selon le cas" utilisée dans le présent article implique que les trois organes ne sont pas nécessairement tous concernés; lorsqu'il s'agit par exemple de questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, le comité de sécurité et d'hygiène est compétent.

La concertation de bonne foi entre les parties doit être limitée dans le temps de façon à ne pas entraver la mise en oeuvre de la nouvelle technologie.

## CHAPITRE III - REGLES APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PROCEDURE

### Article 6

§ 1er. L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information ou la procédure de concertation prévue au chapitre II de la présente convention ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie concernée.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, pendant la période débutant au jour où l'information visée à l'article 2, paragraphe 1er aurait dû être donnée et se terminant trois mois après la mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie.

En dehors de cette période, il appartient au travailleur de prouver que son licenciement résulte de l'introduction de la nouvelle technologie.

§ 2. Dans les cas visés au paragraphe 1er, lorsque l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, il payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités prévues par les articles 39, paragraphe 1er, 40, paragraphe 1er, 65, 81, 86, 101 et 103 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que par les articles 35, 37 et 38 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

### Commentaire

L'absence d'information ou de concertation résultera notamment des procès-verbaux des réunions des organes visés à l'article 5 de la présente convention.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information ou la procédure de concertation prévue au chapitre II de la présente convention ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie. Toutefois, la charge de la preuve de ces motifs varie selon la période pendant laquelle cet acte est accompli.

Elle incombe à l'employeur pendant la période qui débute au jour où l'information aurait dû être donnée conformément à l'article 2, paragraphe 1er, c'est-à-dire au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie et qui se termine trois mois après la mise en oeuvre effective de la nouvelle technologie.

En dehors de cette période, la charge de la preuve des motifs inhérents à l'introduction de la nouvelle technologie incombe au travailleur.

L'indemnité égale à la rémunération brute de trois mois est une indemnité forfaitaire, qui doit être considérée comme étant de même nature que celle pour licenciement abusif prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Ceci a notamment pour conséquence qu'elle n'est pas considérée comme rémunération pour l'admission au bénéfice des allocations de chômage au sens de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

D'autre part, l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article ne peut être cumulée avec les indemnités prévues par la loi du 3 juillet 1978 non visées par le dispositif du présent article ainsi que par les autres législations qui prévoient des indemnités spéciales de protection contre le licenciement.

#### CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

##### Article 7

La présente convention entre en vigueur le 1er février 1984. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Toutefois, lorsque l'implantation de la nouvelle technologie s'effectue entre le 1er février et le 30 avril 1984, les dispositions de la présente convention sont applicables à l'exception de celle qui concerne le délai prévu à l'article 2, paragraphe 1er en matière de procédure d'information et de concertation.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

#### CHAPITRE V - DISPOSITION OBLIGATOIRE

##### Article 8

Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention vingt-quatre mois après sa date d'entrée en vigueur.

Fait à Bruxelles, le treize décembre mil neuf cent quatre-vingt-trois.

-----