



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 9.

Séance du jeudi 9 mars 1972.

Convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail.

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 9 COORDONNANT LES
ACCORDS NATIONAUX ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE
TRAVAIL RELATIFS AUX CONSEILS D'ENTREPRISE CONCLUS
AU SEIN DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

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

Vu l'accord national du 16 juillet 1958 relatif au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise conclu au sein du Conseil national du Travail;

Vu l'accord national du 29 mars 1962 modifiant l'accord du 16 juillet 1958 précité;

Vu l'accord national du 28 novembre 1962 complétant l'accord du 16 juillet 1958 précité;

Vu la convention collective de travail n°4 du 4 décembre 1970 conclue au sein du Conseil national du Travail concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci prise en exécution du point 4 de la Conférence économique et sociale du 16 mars 1970;

Vu la convention collective de travail n°7 du 30 juin 1971, conclue au sein du Conseil national du Travail concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise, prise en exécution du point 7 de l'accord interprofessionnel de programmation sociale du 15 juin 1971;

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

- la Fédération des Industries belges;
- la Fédération des Entreprises non-industrielles de Belgique;
- les organisations de Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes;
- de "Belgische Boerenbond" ;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles;
- l'Alliance agricole belge;
- la Confédération des Syndicats chrétiens;
- la Fédération générale du Travail de Belgique;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;

Considérant qu'il est souhaitable de coordonner les divers accords nationaux et conventions collectives de travail précités en matière de conseils d'entreprise en tenant compte notamment de la législation actuelle en matière de conseils d'entreprise et de conventions collectives;

Rappelant que l'article 30 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie punit de sanctions pénales les membres des conseils d'entreprise ayant communiqué ou divulgué abusivement des renseignements dont ils ont eu connaissance par leur mandat exercé au sein d'un conseil d'entreprise et que cet article implique, d'une façon générale, une obligation de discrétion au sujet des informations reçues par ces membres dans l'exercice de leur mission sans que cela entrave cependant les communications normales entre ces membres et leurs mandants.

ont conclu, le 9 mars 1972, au sein du Conseil national du Travail, la présente convention.

c.c.t. n°9.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1er.

La présente convention s'applique aux entreprises assujetties à la section IV de la loi du 20 septembre 1948 et à ses arrêtés d'exécution. Cette convention a pour but de préciser et de compléter les dispositions légales et réglementaires précitées.

CHAPITRE II - ATTRIBUTIONS DES CONSEILS D'ENTREPRISE.

1. QUESTIONS DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE.

Objectif et méthode de réalisation.

Article 2.

Les dispositions des articles 3 à 12 ont pour but d'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; cet objectif sera réalisé par une meilleure organisation du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise.

Objet et nature des informations à fournir.

Article 3.

Les informations et consultations prévues par la présente convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

Les informations seront situées, le cas échéant dans le contexte économique national et sectoriel, complété par les aspects propres à la région ou au groupe auquel appartient l'entreprise. Par groupe, il y a lieu notamment d'entendre les entreprises à sièges multiples, les entreprises à caractère international, le groupe économique.

Lorsqu'elles sont données par écrit, les informations seront complétées par un commentaire oral du chef d'entreprise ou de son délégué.

Pour assurer la continuité du dialogue au sein du conseil d'entreprise, le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux avis, suggestions ou objections, formulés conformément à l'alinéa premier de cet article.

La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions déjà prévues sur le même objet, lorsqu'elles sont plus avantageuses pour les travailleurs.

COMMENTAIRE.

L'article 3 a pour objet de définir les conditions générales auxquelles doivent répondre les informations et méthodes de consultation prévues dans la présente convention.

L'échange de vues au conseil d'entreprise doit pouvoir se faire librement, sous forme de questions, critiques, suggestions, objections, d'avis unanimes, partiellement ou totalement divergents.

Il faut à ce sujet éviter de publier à l'extérieur de l'entreprise des informations qui pourraient nuire aux intérêts de l'entreprise.

Des procédures rapides de consultation s'écartant des règles normales (ex. en matière de délais de tenue de réunions ou de procès-verbaux) pourront être prévues au niveau des secteurs ou des entreprises, afin de ménager en toutes circonstances, les possibilités d'un dialogue suivi entre la direction et les délégués des travailleurs, suivant les voies les plus appropriées.

Perspectives générales de l'entreprise.

Article 4.

A l'occasion de l'examen des informations prévues à l'article 15, b, 2° de la loi du 20 septembre 1948, le chef d'entreprise ou son délégué fournira des informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.

Ces informations concerneront l'état du marché, le carnet de commandes, les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.

Information concernant l'emploi dans l'entreprise.

A. Information annuelle.

Article 5.

En même temps que les informations sur les perspectives générales visées à l'article 4, le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise, les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi.

Les informations suivantes seront données par écrit. Sous réserve de ce qui est dit au littéra c) ci-après, elles seront données au plus tard le jour précédant la réunion.

a) Informations sur la structure de l'emploi.

Ces informations indiqueront l'effectif du personnel occupé à la fin de l'exercice ou à une date convenue; elles comprendront les éléments suivants :

- sexe
- groupe d'âge
- catégorie professionnelle
- division.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront les éléments complémentaires ci-après :

- effectifs occupés à temps plein, à temps partiel ou mis à la disposition de l'employeur par d'autres entreprises;
- nationalité;
- ancienneté.

b) Informations sur l'évolution de l'emploi.

Ces informations indiqueront les modifications suivantes survenues au cours de l'exercice écoulé; elles comprendront les éléments ci-après :

- Nombre de personnes ayant quitté l'entreprise :

1) par départ volontaire;

2) par départ involontaire, en distinguant les licenciements dus à des motifs économiques et/ou techniques, ceux qui sont dus à d'autres raisons et les mises à la retraite.

Ces données seront ventilées par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division.

- Nombre de personnes recrutées, avec ventilation selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, la division;

- Nombre de personnes ayant fait l'objet, dans l'entreprise, d'une mutation de caractère permanent entre divisions et catégories professionnelles.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront également :

- les journées d'absence;

- les journées de chômage partiel;

- les heures supplémentaires.

c) Informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant.

Ces informations indiqueront les prévisions d'emploi dans le cadre des perspectives générales de l'entreprise, telles qu'elles sont énoncées en vertu de l'article 4.

Ces informations doivent avoir pour objectif d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

En outre, des informations seront fournies au cours de la réunion, comportant les estimations chiffrées quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise et ses divisions; ces données seront ventilées, dans la mesure du possible, selon les catégories professionnelles.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

A l'occasion des diverses informations annuelles prévues à cet article, le chef d'entreprise indiquera :

- les mesures prises ou envisagées par lui pour favoriser l'emploi;
- les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

COMMENTAIRE.

Remarques générales.

1. Une distinction est faite entre deux types d'informations :

- a) Certaines informations, rendues obligatoires par l'article 5, doivent être communiquées d'office et dans toutes les entreprises, par l'employeur.
- b) Les autres ne doivent l'être qu'à la demande des délégués des travailleurs, si ces derniers estiment qu'elles sont significatives de la structure ou de l'activité de l'entreprise.

Il va de soi que les conseils d'entreprise peuvent aussi recevoir des informations supplémentaires, selon les caractéristiques de chaque entreprise et les besoins d'information correspondants (par exemple, le niveau de formation).

2. Les informations sur la structure, l'évolution et les perspectives de l'emploi dans l'entreprise, devront porter aussi bien sur les aspects qualitatifs que sur les aspects quantitatifs.
3. Ces informations doivent être aussi claires que possible, dans leur présentation comme dans leur contenu, de manière à favoriser une discussion fructueuse au sein du Conseil, au sujet des problèmes de l'emploi dans l'entreprise.

Elles seront communiquées par écrit, conformément à ce qui est prévu au 2ème alinéa de l'article 5.

Matières sur lesquelles porte l'information.

a) La situation existante.

Pour les informations concernant la catégorie professionnelle des travailleurs, il y a lieu de se baser sur les grandes classifications utilisées par les commissions paritaires ou l'entreprise.

b) L'évolution de l'emploi.

1° Le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise.

Les informations concernant le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise, ainsi que les raisons de ces départs, répondent à un double objectif :

- a) permettre, grâce à ces données d'apprécier l'incidence de la marche de l'entreprise sur l'emploi;
- b) permettre aussi de déterminer et d'examiner les fluctuations du personnel de l'entreprise ayant un caractère de permanence et/ou qui apparaissent anormales, de façon à en rechercher les causes.

En ce qui concerne les causes de licenciements, il y a lieu de distinguer entre les licenciements pour des raisons d'ordre économique ou technique, et ceux qui sont motivés par d'autres raisons, cette dernière rubrique ne devant pas être autrement détaillée.

2° Le nombre de personnes recrutées par sexe, par âge, par catégorie professionnelle et par division.

Les informations doivent porter sur les recrutements par grandes divisions et catégories professionnelles, sans qu'il soit nécessaire de mentionner les affectations précises du personnel, ces dernières n'étant pas toujours nettement définies lors de l'engagement.

Le terme "division" doit être interprété en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

3° Le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une mutation à l'intérieur de l'entreprise.

Sur la base de ces informations, le conseil d'entreprise aura à apprécier le caractère significatif ou non des mutations signalées, entre autres, du point de vue du fonctionnement et de l'évolution de l'entreprise. Ne sont pas visés par le terme "mutation", les changements temporaires d'affectation qui relèvent de l'organisation courante du travail.

Les observations faites plus haut concernant la notion de "catégorie professionnelle" sont également valables ici.

c) Les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant.

Les informations portant sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant doivent permettre d'associer les travailleurs à une politique prévisionnelle de l'emploi.

Le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise les indications qu'il est en mesure de donner pour le prochain exercice, sur la marche de l'entreprise et les éléments qui pourraient avoir une influence prépondérante sur l'emploi, ainsi que sur leurs conséquences en ce qui concerne les mouvements internes et externes du personnel.

Les informations écrites, préalables à la réunion du conseil d'entreprise feront entre autres état des perspectives générales quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi.

Les estimations chiffrées seront fournies, comme il est dit dans le texte du c) au cours de la réunion du conseil d'entreprise. Elles seront établies par écrit au plus tard à l'issue des discussions au conseil d'entreprise.

Les informations contenant les indications d'ordre quantitatif constitueront, par leur nature même, des éléments approximatifs et variables et, dès lors, susceptibles de subir des modifications au cours de la période à laquelle elles se rapportent.

Au cas où les prévisions font entrevoir une contraction des effectifs du personnel entraînant des licenciements, le chef d'entreprise exposera les dispositions envisagées pour favoriser le remplacement des travailleurs en cause, dans les meilleures conditions possibles.

Si les perspectives sont favorables à l'extension de l'effectif du personnel, il indiquera les mesures que l'entreprise envisage de prendre en vue de permettre des mutations et de nouveaux embauchages.

Enfin, quelles que soient les perspectives, il sera utile que le conseil d'entreprise s'interroge sur les possibilités de développement de l'entreprise et sur les meilleurs moyens d'utilisation des capacités professionnelles du personnel.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

Il est mentionné in fine de l'article 5 que le chef d'entreprise, à l'occasion des informations générales annuelles dont il est question à cet article, fera part au conseil d'entreprise, des différentes mesures d'ordre social prises ou envisagées par lui en matière d'emploi.

Ces informations devront être situées dans le contexte des informations prévues aux points a), b) et c).

Elles devront être fournies par écrit, conformément aux principes formulés au deuxième alinéa de l'article 5. L'ampleur de ces informations écrites pourra toutefois différer, compte tenu des circonstances. La part écrite de l'information peut ainsi être très succincte, mais développée considérablement par l'exposé oral du chef d'entreprise.

L'essentiel est que l'information permette un dialogue réel au sein du conseil d'entreprise.

B. Information trimestrielle.

Article 6.

Au moment où sont données les informations visées à l'article 15, b) 1° de la loi du 20 septembre 1948, le chef d'entreprise ou son délégué fournira, par écrit, des informations sur :

- l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement;
- les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées, au moment où les informations annuelles ont été fournies, n'ont pu être réalisés;
- les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.

COMMENTAIRE.

Les informations prévues par cet article devront être données en même temps que celles qui sont prévues à l'article 15, b) 1° de la loi du 20 septembre 1948, c'est-à-dire au moins chaque trimestre.

Ces informations trimestrielles permettront aux membres du conseil d'entreprise de posséder des données précises concernant l'état et l'évolution de l'emploi et notamment les licenciements et recrutements envisagés. Elles doivent viser à prévenir des différends entre employeurs et travailleurs tout en favorisant une meilleure politique prévisionnelle de l'emploi.

C. Information occasionnelle.

Article 7.

Lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tous cas, préalablement à la décision.

COMMENTAIRE.

a) Circonstances dans lesquelles les informations occasionnelles doivent être fournies.

Des informations concernant entre autres les licenciements ou recrutements collectifs envisagés, doivent déjà être communiquées conformément à d'autres dispositions de la convention, dans le cadre des réunions ordinaires du conseil d'entreprise pour lesquelles est prévue l'information trimestrielle ou annuelle.

Les informations occasionnelles doivent être fournies lorsque les prévisions données au cours de ces réunions ordinaires, subissent des modifications imprévisibles, par suite d'évènements de nature économique ou technique.

Les modifications par rapport aux prévisions compte tenu du caractère de celles-ci, devront nécessairement avoir une certaine importance.

Les fluctuations dans les effectifs du personnel résultant de variations saisonnières ne peuvent être considérées comme des modifications imprévisibles au sens de cette disposition.

b) Caractère préalable de ces informations.

Le principe général du caractère préalable de l'information et de la consultation s'appliquera dans tous les cas, en ce qui concerne les licenciements collectifs. Il peut se faire par contre qu'il soit impossible d'informer au préalable le conseil d'entreprise au sujet des recrutements.

Des modalités appropriées pourront, d'autre part, être utilisées pour assurer l'application de ce principe.

L'information et la consultation pourront ainsi avoir lieu au cours d'une réunion d'urgence du conseil d'entreprise, dans le cas, par exemple, où cette information était imprévisible au moment de la réunion ordinaire du conseil d'entreprise.

On pourra recourir éventuellement à une communication orale ou à une procédure décentralisée de consultation au niveau où le problème se pose.

En cas d'urgence justifiée, les informations pourront, d'autre part, ne pas être fournies par écrit.

Formation et réadaptation professionnelles, questions de personnel et organisation du travail.

A. Formation et réadaptation professionnelles.

Article 8.

Le chef d'entreprise consultera le conseil d'entreprise sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles.

COMMENTAIRE.

Le conseil d'entreprise sera consulté sur les mesures d'organisation et d'exécution concernant la formation et la réadaptation professionnelles, ayant un caractère collectif.

Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Le conseil d'entreprise peut toutefois prendre d'autres dispositions à cet égard.

B. Questions de personnel.

Article 9.

A la demande des délégués des travailleurs, le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des règles pratiquées en matière de politique du personnel.

Le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel.

Le conseil d'entreprise examinera ces informations, projets et mesures conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 3 de cette convention.

COMMENTAIRE.

Cet article a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la politique du personnel de l'entreprise et de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs.

Les informations dont il est question à cet article portent entre autres sur :

- les règles suivies en matière de recrutement, sélection, mutation et promotion professionnelle;
- l'organisation de l'accueil;
- les systèmes d'information et de communication dans l'entreprise;
- les mesures en vue de favoriser les relations humaines et hiérarchiques;
- les missions des services sociaux et du personnel et les règles qui régissent leurs relations avec le personnel, à l'exclusion de la gestion administrative de ces services. Il appartient au chef d'entreprise d'assurer l'information de l'ensemble du personnel au sujet des attributions de ces services; le conseil d'entreprise veillera à ce que cette information soit réalisée de la manière la plus adéquate.

C. Organisation du travail.

Article 10.

Afin de lui permettre d'accomplir les missions que lui confie l'article 15 a) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le conseil d'entreprise sera informé des 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.

COMMENTAIRE.

La loi du 20.9.1948 portant organisation de l'économie, dispose en son article 15 a) que :

"Art. 15 - Les conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

a) de donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise".

Les informations prévues par cette convention doivent se rapporter à des mesures de caractère collectif qui viendraient à modifier les circonstances et conditions de travail.

Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Les mesures dont il est question ci-dessus comprendront entre autres :

- les changements dans l'organisation de tout ou partie de l'entreprise;
- les modifications dans la division du travail;
- les modifications de l'environnement matériel et humain (exemple : implantation de machines modifiant les conditions de travail);
- la mise en oeuvre des études de l'organisation du travail;

c.c.t. n°9.

- les changements dans les méthodes de fabrication et de travail;
- les modifications structurelles de l'organigramme, à l'exclusion des cas individuels.

Il reste entendu que le texte de l'article 15 a) précité de la loi du 20 septembre 1948, implique que le conseil d'entreprise a le droit de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur les situations existantes de l'organisation du travail, des conditions de travail et du rendement de l'entreprise.

Modifications de structure de l'entreprise, notamment celles qui peuvent influencer l'emploi.

Article 11.

En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

COMMENTAIRE.

a) Moment de la communication au conseil.

Pour déterminer le moment où la décision doit être communiquée au conseil d'entreprise, le chef d'entreprise devra s'inspirer des principes suivants :

- 1° L'information ne peut préjudicier aux prérogatives du chef d'entreprise en ce qui concerne la décision d'ordre économique.
- 2° L'information ne peut entraver le développement normal des négociations éventuellement en cours.
- 3° L'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et mise en application.
- 4° L'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise, peuvent se concerter en temps utile, au sujet notamment des mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer au maximum les répercussions de la décision sur les perspectives de l'emploi et l'organisation du travail.

Le moment où la décision devra être communiquée, variera nécessairement d'entreprise à entreprise, compte tenu en particulier du décalage important et lourd de conséquences pour les travailleurs, pouvant exister entre la décision de fait et celle des instances statutaires de l'entreprise qui doivent en délibérer en dernier ressort.

En cas de fermeture d'entreprise, tout particulièrement, il paraît indiqué que la consultation du conseil d'entreprise sur les mesures envisagées pour assurer le reclassement des travailleurs, se fasse au moment le plus proche possible de la décision de fait.

On peut considérer, à titre d'indication, que dans un certain nombre d'entreprises constituées sous forme de sociétés anonymes, la communication de la décision au conseil d'entreprise et la consultation de ce dernier sur les mesures d'ordre social envisagées, devront se situer aussitôt que possible, entre le moment où le conseil d'administration se sera prononcé sur le principe de la décision et celui où l'assemblée générale des actionnaires sera convoquée pour en délibérer.

b) Contenu de la communication.

Le conseil d'entreprise est informé des facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine des modifications de structure de l'entreprise et qui les justifient, ainsi que de leurs conséquences économiques, financières et sociales.

Il est consulté sur les moyens à mettre en oeuvre, en vue d'éviter les licenciements et les mutations entraînant la régression professionnelle ou sociale des travailleurs, sur les programmes de licenciements collectifs, des transferts et des mutations, sur les mesures sociales à prendre, sur les dispositions à adopter en vue du reclassement rapide et de la réadaptation professionnelle et sociale, ainsi que, de manière générale, sur toutes les mesures à prendre pour l'utilisation optimale des ressources humaines.

c) Mesures en vue de favoriser le réemploi.

En ce qui concerne les mesures d'ordre social accompagnant les réductions d'effectifs ou fermetures d'entreprise, toutes facilités devront être données aux représentants des travailleurs pour établir les contacts nécessaires en vue de favoriser le réemploi et la réadaptation professionnelle et sociale des travailleurs licenciés, transférés ou mutés.

2. EXECUTION DE L'ARTICLE 15 e) DE LA LOI PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE.

Détermination des critères généraux à suivre en cas de licenciement et de réembauchage.

Article 12.

Les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauchage résultant de circonstances d'ordre économique ou technique, seront déterminés par le Conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs.

Cette disposition ne porte pas préjudice à la mission consultative du conseil en ce qui concerne les critères généraux à suivre en cas d'embauchage ; elle ne porte pas atteinte au pouvoir de décision du chef d'entreprise en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

3. EXECUTION DE L'ARTICLE 15 h) DE LA LOI PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE.

Gestion des oeuvres sociales.

Article 13.

a) Pour l'application de l'article 15 h) de la loi, il y a lieu d'entendre par "oeuvres sociales" les avantages répondant aux critères suivants :

- avoir un caractère permanent ;
- être octroyés dans l'entreprise ;
- avoir pour objet de contribuer au bien-être des travailleurs de l'entreprise et/ou des membres de leur famille ;
- ne pas résulter d'une disposition légale ou réglementaire ;
- ne pas être fixés par le contrat de travail ou d'emploi.

Il y a lieu cependant de considérer comme oeuvres sociales les avantages résultant, soit d'une convention collective d'entreprise, sauf si cette convention a prévu un autre mode de gestion, soit d'une convention collective de secteur ayant expressément prévu la gestion du conseil d'entreprise.

Par ailleurs, en ce qui concerne les avantages fixés par le contrat de travail ou d'emploi qui comportent une participation financière du personnel, le conseil d'entreprise a pour mission de fixer ou de modifier les règles générales régissant l'octroi des avantages en cause et de veiller à une judicieuse utilisation des fonds recueillis, en conformité avec les buts poursuivis par l'octroi de ces avantages.

Lorsque lesdits avantages ne sont octroyés qu'à une ou plusieurs catégories du personnel de l'entreprise, cette mission sera assumée conjointement par le chef d'entreprise et/ou ses délégués et par les membres du conseil d'entreprise représentant la ou les catégories intéressées du personnel.

L'exercice de cette mission ne porte aucun préjudice à la liberté contractuelle de chacun des travailleurs intéressés.

Pour l'application des alinéas précédents, sont notamment à prendre en considération : les fonds et caisses d'entr'aide, les fonds de pension, les économats, les cantines et mess, les services de prêts et primes consentis par l'entreprise en vue de l'acquisition d'un logement, les activités récréatives et culturelles.

- b) Lorsque la gestion d'une oeuvre sociale ou d'avantages contractuels comportant une participation financière du personnel est confiée à une association sans but lucratif, une liaison sera établie entre celle-ci et le conseil d'entreprise.

A cet effet, et pour autant que le conseil d'entreprise ne confirme pas la situation existante ou n'en décide pas autrement, le conseil d'administration de l'association sans but lucratif sera composé pour moitié de membres représentant le personnel, désignés par la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise, parmi les bénéficiaires de l'oeuvre sociale.

- c) La création d'une association sans but lucratif en vue de la gestion d'une oeuvre sociale commune à plusieurs entreprises et le projet de statuts de cette association seront soumis pour approbation aux conseils d'entreprise des entreprises associées. Le Conseil d'administration de l'association sans but lucratif sera en principe composé paritairement.

Lorsque la gestion d'une oeuvre sociale existante commune à plusieurs entreprises est confiée à une association sans but lucratif, les conseils d'entreprise des entreprises associées recevront régulièrement un rapport circonstancié sur le fonctionnement de cette oeuvre. Les observations formulées sur ces rapports seront communiquées au conseil d'administration de l'association sans but lucratif.

- d) La création d'une association sans but lucratif pour la gestion d'une oeuvre sociale de l'entreprise ne peut avoir pour but la diminution des avantages que comportait cette oeuvre.

COMMENTAIRE.

- a) En confiant aux conseils d'entreprise la gestion des oeuvres sociales, la loi du 20 septembre 1948 n'a pas défini ce qu'il fallait entendre par là. Il en est résulté certaines controverses auxquelles les organisations signataires de la présente convention ont tenté de mettre fin en indiquant comment elles comprenaient les termes "oeuvres sociales".

La présente convention tend à définir ces oeuvres en établissant certains critères généraux.

Les organisations signataires considèrent que le caractère permanent des avantages accordés est un des critères déterminants en la matière, ce qui exclut les libéralités faites par l'employeur à titre occasionnel.

D'autre part, elles estiment que l'on ne peut considérer l'octroi d'un avantage contractuel comme une oeuvre sociale à confier à la gestion du conseil d'entreprise, puisque les obligations de l'employeur sont strictement déterminées dans un contrat conclu avec chaque travailleur. Les organisations ont cependant convenu que lorsque les travailleurs de l'entreprise ou une partie d'entre eux participent eux-mêmes au financement d'un avantage contractuel qui n'est pas octroyé par une entité juridiquement distincte de l'entreprise, il y a matière à intervention du conseil d'entreprise ou d'une fraction de celui-ci, dans les limites indiquées dans le texte.

Par ailleurs, les organisations signataires ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de considérer les assurances-groupe comme des oeuvres sociales à confier à la gestion du conseil d'entreprise. Cependant, toutes les dispositions doivent être prises pour que le personnel intéressé à cette assurance soit informé des modalités de son fonctionnement.

- b) Le texte tend aussi à régler le cas des oeuvres sociales ou des avantages contractuels comportant une intervention financière du personnel, qui sont institués dans de nombreuses entreprises, sous la forme juridique d'association sans but lucratif.

L'adoption de ce statut, justifié fréquemment par des raisons techniques, ne peut avoir pour but de soustraire la gestion des dites oeuvres aux conseils d'entreprise. Aussi, les organisations signataires estiment que dans les cas où la création d'une association sans but lucratif s'est imposée ou s'impose, il convient d'assurer une liaison entre celle-ci et le conseil d'entreprise.

Lorsqu'il s'agit d'une oeuvre sociale propre à une seule entreprise, cette liaison se traduira, sauf décision contraire du conseil d'entreprise intéressé, par la composition paritaire du conseil d'administration de l'association sans but lucratif, les membres représentant le personnel étant désignés par la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise, parmi les bénéficiaires de l'oeuvre sociale.

- c) S'il s'agit de la mise sur pied d'une oeuvre sociale nouvelle commune à plusieurs entreprises, la création et les statuts de l'association sans but lucratif devront préalablement être approuvés par les conseils d'entreprise des entreprises associées. La composition du conseil d'administration résultera des décisions ainsi prises; elle sera en principe paritaire.

A défaut d'approbation, l'association ne pourra être constituée.

Enfin, dans le cas d'une oeuvre sociale existante commune à plusieurs entreprises, il peut s'avérer inopportun de bouleverser les règles de fonctionnement établies. Toutefois, une information réciproque devra à tout le moins être assurée entre les conseils d'entreprise intéressés et le conseil d'administration de l'association sans but lucratif.

Cette information devra revêtir la forme de rapports réguliers et circonstanciés sur le fonctionnement de l'oeuvre. Le conseil d'administration de l'association sans but lucratif recevra communication des observations formulées à leur sujet par les conseils d'entreprise.

D'autre part, on s'efforcera de mettre progressivement en vigueur, en particulier à la faveur des renouvellements du conseil d'administration, le principe de la composition paritaire de ce conseil, par les méthodes les plus appropriées.

Il va de soi que la représentation des travailleurs au conseil d'administration de l'association sans but lucratif ne peut avoir pour effet de méconnaître les dispositions de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif.

Les précisions apportées aux dispositions légales par la présente convention ne portent en rien préjudice à une éventuelle gestion autonome des oeuvres sociales par les travailleurs.

4. EXECUTION DE L'ARTICLE 15 1) DE LA LOI PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE.

Emploi des langues.

Article 14.

Sans préjudice des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, le conseil d'entreprise déterminera la langue à employer pour son propre fonctionnement ainsi que s'il y a lieu, les mesures d'ordre linguistique propres à favoriser les rapports entre la direction et le personnel.

COMMENTAIRE.

Les documents destinés au personnel doivent être rédigés conformément aux dispositions des lois coordonnées du 18 juillet 1966. Le conseil d'entreprise peut cependant décider d'ajouter aux documents prévus une traduction en une ou plusieurs langues, dans la mesure où une minorité suffisante le justifie.

Le conseil d'entreprise peut en outre prendre d'autres mesures en matière linguistique dans le but de favoriser les rapports entre la direction et le personnel.

CHAPITRE III - PROBLEMES PARTICULIERS AU FONCTIONNEMENT ET A LA
CONSTITUTION DES CONSEILS D'ENTREPRISE.

1. ENTREPRISES A SIEGES MULTIPLES ; EXERCICE DES MISSIONS
DEFINIES AUX ARTICLES 15 a) et b) 2°.

Article 15.

Dans les entreprises comprenant plusieurs unités techniques d'exploitation et où il existe plusieurs conseils d'entreprise, la présidence de ceux-ci sera assumée par le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, par un représentant dûment qualifié de la direction générale :

- a) lorsque seront examinées des questions évoquées à l'article 15, a, prérappelé, et intéressant l'ensemble des unités techniques d'exploitation ou plusieurs d'entre elles ;
- b) lorsque seront communiqués, à l'issue de l'exercice, les renseignements, rapports et documents sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise et visés à l'article 15, b, 2°, prérappelé.

Toutefois, à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande de la moitié de l'ensemble des délégués des travailleurs, il sera convoqué à cet effet une assemblée commune des conseils fonctionnant dans les unités techniques d'exploitation qui relèvent de la même branche d'activité. Cette assemblée commune tiendra lieu de réunion ordinaire des conseils associés.

Le chef d'entreprise ne sera pas tenu de convoquer plus d'une telle assemblée par an, en dehors de celle consacrée éventuellement à l'information annuelle prévue à l'article 15, b, 2°.

COMMENTAIRE.

La loi du 20 septembre 1948 a prescrit la création d'un conseil d'entreprise dans les unités techniques d'exploitation. Le législateur est, en effet, parti de la constatation que la plupart des missions dévolues aux conseils d'entreprise sont axées sur des problèmes d'ordre social et de technique du travail, dont la connaissance par les délégués du personnel se situe habituellement au niveau des lieux même du travail.

En son article 15, b, 2°, la loi prescrit la transmission au conseil d'entreprise, à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

L'application de cette disposition doit conduire à une information aussi complète que possible et à un large échange de vues sur le fonctionnement, les résultats et les perspectives de l'entreprise.

Dans les entreprises à sièges multiples où existent plusieurs conseils, cette application doit être l'occasion d'une confrontation entre la direction générale et les membres des divers conseils sur le fonctionnement, les résultats et les perspectives de l'ensemble du complexe industriel et/ou commercial, sans négliger pour autant leur incidence sur la vie des divers sièges.

Il s'indique, dès lors, que le chef d'entreprise en personne ou, en cas d'empêchement, un représentant dûment qualifié de la direction générale participe à cette confrontation.

Dans le cadre de la mission confiée aux conseils d'entreprise par l'article 15, a, de la loi, certains problèmes intéressant les travailleurs peuvent dépasser le cadre de l'unité technique d'exploitation. Dans ce cas également il s'indique que le chef d'entreprise en personne ou, en cas d'empêchement, un représentant dûment qualifié de la direction générale prenne part aux échanges de vues relatifs à ces problèmes.

Dès lors, il faut prévoir une procédure souple, qui d'une part, serait susceptible d'épargner au chef d'entreprise des déplacements trop fréquents, et, d'autre part, tiendrait compte des inconvénients résultant d'assemblées trop denses et de ce fait peu efficaces, groupant des travailleurs habitant des régions éloignées les unes des autres, n'exerçant pas les mêmes activités et parlant parfois des langues différentes. Dans cet esprit, le chef d'entreprise lui-même ou, à défaut, un représentant qualifié de la direction générale préside en l'occurrence les réunions de chaque conseil, à moins que les conseils fonctionnant dans les sièges qui relèvent d'une même branche d'activité économique ne soient convoqués en assemblée commune, suivant les modalités précisées plus haut.

En raison du caractère exceptionnel des hypothèses envisagées, il ne devrait pas y avoir plus de deux assemblées communes par an, en ce compris celle, qui serait consacrée éventuellement à l'information annuelle sur les résultats.

2. REPRESENTATION DES DIVERSES DIVISIONS OU PARTIES DE L'ENTREPRISE AU SEIN DES CONSEILS.

Article 16.

Les organisations de travailleurs appelées à présenter les candidats veilleront, dans toute la mesure du possible, à assurer une représentation des diverses divisions ou parties de l'entreprise au sein des conseils.

COMMENTAIRE.

Il est apparu assez fréquemment que, tant par suite du choix des candidats que par suite de l'incidence imprévisible des élections, la composition du conseil ne reflète pas la structure de l'entreprise.

Il serait difficile de porter remède aux effets directs du scrutin. Toutefois, les organisations de travailleurs se sont engagées à veiller à ce que sur les listes de leurs candidats, une répartition équitable entre les diverses divisions ou parties de l'entreprise soit assurée.

CHAPITRE IV. - FACILITES A CONSENTIR AUX MEMBRES REPRESENTANT LES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ENTREPRISE.

Article 17.

Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, le temps et les facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions, doivent être accordés aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.

c.c.t. n°9.

Article 18.

Il y a notamment lieu d'accorder à ces membres, le temps et les facilités nécessaires pour participer, sans perte de rémunération, à des cours ou séminaires,

- organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail ;
- et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentant des travailleurs.

Les entreprises pourront assurer le paiement des rémunérations pour les journées perdues en vertu de l'alinéa précédent, en ayant recours à un fonds de compensation existant ou à créer.

Article 19.

Les conditions et modalités concernant les dispositions visées à l'article 18, seront précisées par voie de conventions collectives conclues en commission paritaire, ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne les facilités prévues à l'article 18 ci-dessus, les conditions d'octroi auront notamment pour objet :

- la communication en temps opportun des programmes des cours ;
- la détermination du délai d'avertissement suffisant pour les demandes d'espèce ;
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur ;
- la détermination du nombre de jours d'absence à autoriser.

c.c.t. n°9.

COMMENTAIRE .

Pour ce chapitre, les organisations signataires de la présente convention se sont référées à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises complétée le 30 juin 1971 par la convention n° 5 bis ainsi qu'à la convention collective n° 6 du 30 juin 1971 concernant les facilités à accorder aux membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Elles ont estimé qu'il y a lieu de prévoir des dispositions similaires, en cette matière, pour les membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise, cette remarque valant également pour les conditions et modalités qui seront précisées par voie de conventions collectives conclues en commission paritaire ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. - DUREE, REVISION ET DENONCIATION.

Article 20:

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

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'amendement que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

c.c.t. n°9.

CHAPITRE VI.- DISPOSITION FINALE.

Article 21.

Sont abrogés :

- l'accord national du 16 juillet 1958 relatif au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise modifié par l'accord national du 29 mars 1962 et complété par l'accord national du 28 novembre 1962.
- la convention collective du travail n° 4 du 4 décembre 1970 concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.
- la convention collective de travail n° 7 du 30 juin 1971 concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.

Signé à Bruxelles, le neuf mars mil neuf cent septante deux.

Pour la Fédération des Industries belges.

A. VERSCHUEREN.

Pour la Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique.

J. DE BRUYN.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

H. ALLARD.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

J. BRUTSAERT.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

J. KEULEERS.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

A. GENOT.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. VAN DER HAEGEN.