



conseil national du travail

A V I S N° 1.141

Séance du mardi 6 février 1996

Projet de loi relative à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

x x x

A V I S N° 1.141

Objet : Projet de loi relative à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Par lettres des 12 octobre et 15 décembre 1995, Madame M. SMET, ministre de l'Emploi et du Travail et Monsieur E. DI RUPO, vice-premier ministre, ministre de l'Economie et des Télécommunications, ont saisi respectivement le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie d'une demande d'avis sur le projet de loi précité relatif à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

L'examen de cette question a été confié à une Commission compétente en cette matière, constituée à cet effet.

Sur rapport de cette Commission, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu, le 6 février 1996, une convention collective de travail concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Sur rapport de cette même Commission, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont émis, à la même date, l'avis suivant.

x x x

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

I. INTRODUCTION

Les organisations représentées au sein des Conseils ont consacré un examen au projet de loi relative à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Elles constatent que ce projet de loi a pour objet de donner exécution à la directive du Conseil de l'Union européenne, du 22 septembre 1994, portant le même intitulé.

Cette directive s'applique aux Etats membres de l'Union européenne et aux autres Etats membres de l'Espace économique européen, à l'exception du Royaume-Uni.

Dans l'état actuel des choses, il s'agit des pays suivants : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Liechtenstein, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal et la Suède.

La directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Elle reconnaît le rôle important que les partenaires sociaux peuvent jouer en ce domaine puisqu'elle stipule en son article 14 que les Etats membres adoptent eux-mêmes les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord.

Dans ce contexte, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil national du Travail ont décidé de conclure une convention collective de travail dans le but de transposer la directive dans le droit belge, pour ce qui concerne les matières relevant de la compétence des partenaires sociaux.

Dans cette optique, le présent avis s'attache tout d'abord à commenter certaines dispositions de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Il contient ensuite des propositions portant sur les articles de la directive qui ne peuvent être transposés en droit belge par convention collective de travail.

Il s'agit plus particulièrement de l'application de la directive au secteur public, du problème des conflits de lois, de la question des informations confidentielles, de la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement et du respect des obligations découlant de la directive.

II. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

A. Commentaire général

1. Objet de la convention

La convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail a pour objet d'assurer l'information et la consultation des travailleurs des entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Cette information et cette consultation doivent être assurées par l'institution d'un comité d'entreprise européen ou par la mise en place d'une procédure d'information et de consultation.

Cet objectif doit tout d'abord s'inscrire dans le cadre d'un esprit de collaboration. Il convient à ce propos d'attirer l'attention sur les dispositions de la convention collective de travail qui font clairement apparaître que cet esprit de collaboration doit être respecté tant dans le cadre de l'institution et du fonctionnement d'un comité d'entreprise européen que lors des négociations y préalables (c.c.t., articles 16 et 43).

En outre, l'objectif poursuivi par la convention collective de travail doit se situer dans le contexte de la recherche d'un consensus. A cet égard, il y a lieu de souligner que les procédures prévues par la convention collective de travail en matière de désignation des représentants belges siégeant au comité d'entreprise européen ou participant aux négociations préalables à l'institution d'un comité (c.c.t., articles 13 et 29) exigent en effet qu'un accord soit réalisé entre les délégués locaux pour désigner les représentants européens. Ce n'est qu'au cas où un accord se révèle impossible qu'une décision peut être prise par la majorité.

Enfin, il faut relever que la convention collective de travail dispose, en exécution de la directive, que le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application du comité d'entreprise européen, pour permettre aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du comité d'entreprise européen (c.c.t., article 44).

2. Nature des dispositions de la convention collective de travail

Les dispositions qui figurent dans la convention collective de travail sont essentiellement de deux types :

- les dispositions qui sont d'application lorsque la direction centrale ou le représentant est situé en Belgique (dispositions transnationales) ;

- les dispositions qui s'appliquent à tout établissement ou entreprise, situé en Belgique, même si la direction centrale de l'entreprise européenne ou du groupe est établie dans un autre pays et que la procédure relative au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen relève du système juridique d'un autre Etat membre (dispositions nationales).

Ce dernier type de dispositions concerne notamment :

- le mode de calcul du nombre de travailleurs occupés en Belgique afin de vérifier si les seuils d'effectifs fixés dans la convention collective de travail sont atteints (c.c.t., article 5) ;
- le mode de désignation des membres du groupe spécial de négociation occupés en Belgique (c.c.t., article 13) ;
- le statut des membres du groupe spécial de négociation, des membres du comité d'entreprise européen et des représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, occupés en Belgique (c.c.t., article 45) ;
- le mode de désignation des membres du comité d'entreprise européen occupés en Belgique (dans le cadre des prescriptions subsidiaires - c.c.t., article 29).

3. Contenu de la convention collective de travail

La convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail concernant le comité d'entreprise européen est conçue, dans les grandes lignes, comme suit :

- Portée et objet de la convention : voir ci-avant ;

- Définitions et champ d'application : dans ce chapitre sont définies un certain nombre de notions essentielles, délimitant ainsi le champ d'application : entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, direction centrale, consultation, Etat membre, comité d'entreprise européen et groupe spécial de négociation ;

- Accords en vigueur : ce chapitre porte sur les accords qui ne sont pas soumis aux obligations de la convention collective de travail parce qu'ils existent déjà à la date d'entrée en vigueur de cette convention collective de travail (22 septembre 1996) ;

- Détermination du nombre de travailleurs : ce chapitre détermine la manière dont le nombre de travailleurs occupés en Belgique doit se calculer pour vérifier si les seuils d'effectifs fixés dans la convention collective de travail sont atteints; il prévoit en outre que la direction centrale doit rendre disponibles, une fois par an et sur demande des représentants des travailleurs, les informations sur le nombre de travailleurs occupés ;

- Entreprises qui exercent le contrôle : ce chapitre fixe les critères permettant de déterminer l'entreprise qui exerce le contrôle dans un groupe et, partant, la direction centrale ainsi que la législation applicable ;

- Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation : ce chapitre définit tout d'abord sur qui repose la responsabilité de l'institution d'un comité ou d'une procédure (la direction centrale) ; il traite ensuite de la constitution, de la composition et du fonctionnement du groupe spécial de négociation, lequel a pour tâche de conclure un accord avec la direction centrale sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation ; il règle enfin la forme et le contenu de l'accord conclu à propos de l'institution du comité ou de la procédure ;

- Prescriptions subsidiaires : ce chapitre édicte les règles relatives à l'institution, la composition, la compétence et le fonctionnement du comité d'entreprise européen, qui ne doit être institué que lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident, lorsque la direction centrale refuse de procéder aux négociations dans un délai déterminé ou lorsque les négociations échouent dans un délai déterminé ;

- Dispositions diverses : les dispositions figurant dans ce chapitre concernent le temps et les moyens à consentir aux délégués pour informer les représentants locaux sur les résultats de la concertation au niveau européen, le statut des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, et enfin les changements de structure de l'entreprise ou du groupe, la modification des seuils d'effectifs et la conclusion d'un protocole de collaboration entre le comité et la direction centrale.

B. Commentaire concernant certaines dispositions de la convention collective de travail

La présente partie de l'avis donne un commentaire de certains articles de la convention collective de travail dans le but d'expliciter certains points ou d'en préciser la motivation.

Article 4

L'article 4 porte sur les accords qui ne sont pas soumis aux obligations de la directive parce qu'ils existent déjà à la date d'entrée en vigueur de cette dernière.

Il convient de relever qu'il est possible de conclure un accord valable qui s'applique à une partie limitée d'une entreprise ou d'un groupe déterminé. Toutes les possibilités offertes par la convention collective de travail restent ouvertes pour les autres parties de l'entreprise ou du groupe.

Article 5

L'article 5 détermine la manière dont le nombre de travailleurs occupés en Belgique doit se calculer pour vérifier si les seuils d'effectifs fixés dans la convention collective de travail sont atteints. Ces seuils sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les établissements ou les entreprises situés en Belgique, employés au cours des deux années précédant le jour de la demande pour entamer la négociation en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation. Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément à la réglementation relative aux élections sociales, adoptée en exécution de l'article 14, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Il convient de noter que sauf pour la période de référence, qui doit couvrir deux ans, il y a lieu de se référer, en ce qui concerne la détermination du nombre de travailleurs, au mode de calcul prévu pour les élections sociales. Pour ce calcul, les catégories de travailleurs assimilés et exclus ne sont cependant pas prises en compte.

Article 13

L'article 13 définit la procédure de désignation des membres du groupe spécial de négociation occupés en Belgique. Cette désignation se fait par les délégués du personnel siégeant aux conseils d'entreprise et/ou aux comités de sécurité et d'hygiène belges.

En ce qui concerne la composition du groupe spécial de négociation, il y a lieu de faire remarquer que dans des circonstances exceptionnelles, les permanents syndicaux peuvent faire partie du groupe spécial de négociation.

Pour l'application de l'article 13, il est recommandé d'appliquer une formule qui permette de tenir compte d'une pondération sur la base du volume de l'emploi dans les établissements ou entreprises concernés.

Article 45

L'article 45 stipule que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise ; cela concerne en particulier la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leur fonction.

Il est à noter que par "membres", il faut entendre aussi bien les membres effectifs que leurs remplaçants.

En outre, il y a lieu de souligner que "les mêmes droits et la même protection" inclut également la protection contre les accidents du travail.

III. PROPOSITIONS RELATIVES AUX MATIERES DEVANT ETRE REGLEES PAR LA LOI

Etant donné que certains points de la directive ne peuvent être réglés par convention collective de travail, les partenaires sociaux formulent ci-après des propositions visant à assurer la transposition de ces points dans le droit belge par voie légale.

A. Application de la directive au secteur public

Il convient de souligner que la directive s'applique non seulement aux entreprises du secteur privé mais également à celles du secteur public.

La convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail ne peut constituer une solution au problème de la transposition de la directive pour ce qui est des entreprises du secteur public. En effet, le personnel de ce secteur n'est pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur la base de laquelle la convention est conclue.

La possibilité de conclure des conventions collectives de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 est limitée au secteur privé.

Etant donné qu'il s'impose qu'un régime analogue à celui de la convention collective de travail du Conseil national du Travail soit élaboré pour les entreprises publiques, il est proposé que le gouvernement prenne les dispositions nécessaires à cet effet.

B. Problème des conflits de lois

La directive comporte de nombreuses dispositions à caractère transnational.

Il est à remarquer qu'une fois les dispositions susvisées transposées dans les systèmes juridiques nationaux, leur application est susceptible de donner lieu à des conflits de lois.

La directive contient à cet égard une disposition importante, à savoir l'article 3, § 6, lequel vise à préciser quelle législation doit être appliquée pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle. Cette disposition est d'ailleurs reprise dans le projet de loi soumis pour avis par les ministres (article 7).

Les partenaires sociaux estiment qu'il faut élaborer des solutions appropriées afin de régler dans l'avenir l'ensemble de la problématique des conflits de lois.

C. Informations confidentielles

L'article 8, paragraphe 1er de la directive stipule que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

En vertu du paragraphe 2 de l'article 8, chaque Etat membre prévoit que dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci ; cette dispense peut être subordonnée à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

L'article 11, paragraphe 4 précise encore que les Etats membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, doivent prévoir des procédures de recours administratives ou judiciaires lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à cet article 8.

Les organisations représentées aux Conseils ont examiné ces dispositions ainsi que celles du projet de loi soumis pour avis, lesquelles visent à transposer les prescriptions de la directive en droit belge.

Sur la base de cet examen et compte tenu des préoccupations qu'elles ont formulées à cet égard, les organisations d'employeurs et de travailleurs estiment qu'il peut être donné exécution aux dispositions de la directive concernant les informations confidentielles tout d'abord en inscrivant dans le droit belge le principe selon lequel la direction centrale est autorisée à demander que les membres du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen, les experts qui les assistent ou les représentants des travailleurs qui reçoivent des informations ne puissent pas divulguer certaines de ces informations, lorsque leur divulgation à des tiers est susceptible de porter gravement préjudice à l'entreprise.

Il conviendrait en outre d'établir, par arrêté royal, une liste des informations qui ne doivent pas être communiquées par la direction centrale lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient gravement préjudice à celles-ci. En ce qui concerne le contenu de cette liste, les organisations proposent d'y faire figurer les mêmes matières que celles reprises à l'article 27 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

En cas de désaccord sur l'application des dispositions visées aux deux alinéas précédents, la direction centrale et les représentants des travailleurs devraient avoir la possibilité d'introduire un recours, comme en référé, auprès du tribunal du travail.

Etant donné qu'il est juridiquement impossible d'inscrire l'ensemble de ce régime dans une convention collective de travail, les Conseils proposent que le gouvernement prenne les initiatives nécessaires afin de l'instaurer par voie légale.

D. Protection des représentants des travailleurs

L'article 10 de la directive stipule que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Selon le deuxième alinéa de cet article, cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de la procédure d'information et de consultation visée dans la directive et le paiement du salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

L'attention est attirée sur le fait que les dispositions précitées sont reprises mutatis mutandis dans la convention collective de travail du Conseil national du Travail.

Toutefois, en ce qui concerne la protection spécifique contre le licenciement, il faut observer que la législation belge prévoit un certain nombre de règles particulières de procédure judiciaire, dont l'application ne peut être imposée par convention collective de travail.

Afin d'éviter toute insécurité juridique, les partenaires sociaux proposent, en ce qui concerne la protection contre le licenciement, que soit expressément stipulé dans la loi de transposition que les règles particulières de procédure susvisées sont d'application.

E. Respect des obligations de la directive

L'article 11, paragraphe 1er de la directive dispose que chaque Etat membre veille à ce que les directions des entreprises et des établissements qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

En outre, chaque Etat membre doit prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect de la directive et, dans ce cadre, veiller en particulier à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la directive.

1. Surveillance et sanctions

Il y a lieu de souligner que le projet de loi soumis pour avis contient une série d'articles qui règlent la surveillance et les sanctions en vue de la transposition de la directive.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs estiment que la loi du 5 décembre 1968, sur la base de laquelle la convention collective de travail est conclue, ainsi que la loi de 1971 relative aux amendes administratives prévoient les sanctions pénales et administratives nécessaires, applicables à toutes les conventions collectives de travail dès lors qu'elles ont été rendues obligatoires par le Roi.

Sous réserve d'une modification technique qu'il y aurait éventuellement lieu d'apporter en raison de la spécificité de la terminologie de la directive (1), les partenaires sociaux estiment que les lois précitées règlent le problème des sanctions d'une façon appropriée.

En ce qui concerne la surveillance, les partenaires sociaux attirent l'attention sur les compétences respectives du ministre de l'Emploi et du Travail et du ministre de l'Economie.

Ils estiment qu'un régime doit être élaboré dans le respect des compétences respectives susvisées.

(1) La loi de 1968 impose des sanctions aux "employeurs" alors que la directive parle uniquement de "directions centrales".

Avis n° 1.141.

2. Procédure judiciaire

Il est proposé de prendre les mesures nécessaires afin de permettre aux tribunaux du travail de connaître de tous les litiges relatifs à l'institution et au fonctionnement des comités d'entreprise européens et aux procédures d'information et de consultation.
