

**Guide pratique pour
le Comité pour la prévention
et la protection au travail**

**Addendum de l'édition
de janvier 2008**

T

ABLE DES MATIERES

Introduction	3
2. Définitions	4
3. Compétences du Comité	5
3.1 Avis préalable	5
3.2 Les compétences.....	5
3.2.1 Compétences d'information et de consultation en matière économique et financière (art. 65bis à 65novies)	5
3.2.2 Compétences d'information et de consultation en matière sociale et de l'emploi (art. 65decies)	12
4. Surveillance et sanctions	24
4.1 Surveillance	24
4.2 Sanctions.....	24

Le 23 avril 2008 la Belgique a adopté une loi visant à transposer la directive européenne 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Il s'agit de la loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. (MB: 16 mai 2008).

Cette loi vient compléter la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en y insérant les articles 65bis à 65undecies. La loi du 4 août 1996 est en effet la loi de référence en matière de compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après Comité).

En vertu des nouveaux articles 65bis à 65decies de la loi du 4 août 1996, certains Comités se voient octroyer une mission d'information et de consultation sur les aspects économiques et financiers de la vie de l'entreprise, sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ainsi que sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail et les contrats de travail. Il s'agit donc de compétences qui ne sont pas directement liées au bien-être mais qui ont été attribuées au Comité en l'absence d'autres organes de concertation dans l'entreprise. On peut donc qualifier ces compétences de compétences supplétives.

Plus précisément, les nouvelles missions que le Comité peut se voir attribuer concernent:

- l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'adaptation envisagées notamment en cas de menace sur l'emploi;
- l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris en cas de licenciement collectif ou de transfert d'entreprise.

2

DÉFINITIONS

L'objectif premier de cette loi, qui transpose une directive européenne, est d'assurer que les travailleurs de l'entreprise reçoivent, par l'intermédiaire de leurs représentants, un certain nombre d'informations sur les matières visées ci-dessus mais également de veiller à ce qu'une consultation soit organisée à propos de ces mêmes matières.

La directive européenne 2002/14/CE définit l'information comme « La transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner:

- à un moment, d'une façon, avec un contenu appropriés;
- susceptible de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ».

Quant à la consultation, elle est définie par cette même directive comme « L'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et de l'employeur:

- à un moment, par des moyens, et avec un contenu appropriés;
- au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité;
- sur base des informations fournies par l'employeur et des avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler;
- de façon à permettre aux représentants des travailleurs d'obtenir une réponse motivée;
- en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur».

3

COMPÉTENCES DU COMITÉ

3.1 Avis préalable

Afin de bien comprendre le contenu des nouvelles dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, quelques précisions sont nécessaires:

- tout d'abord, la nouvelle loi ne modifie ni le fonctionnement, ni les compétences existantes du Comité, elle se limite à attribuer à certains Comités de nouvelles compétences d'information et de consultation;
- les compétences du Comité visées par les articles 65bis à 65undecies de la loi concernent des compétences d'information et de consultation ; les Comités concernés par ces nouvelles compétences ne se voient donc pas octroyer de nouvelles missions de décision;
- contrairement à ce qui est prévu pour les autres compétences du Comité, il n'y a pas, pour les missions d'information et de consultation visées par les nouveaux articles 65bis à 65undecies, de transfert de compétence à la délégation syndicale si aucun Comité n'est institué dans l'entreprise.

3.2 Les compétences

3.2.1 Compétence d'information et en matière économique et financière (art. 65bis à 65novies)

A. Quand le CPPT est-il compétent ?

Dans les entreprises où n'a pas été constitué un conseil d'entreprise, mais bien un comité, l'employeur doit dorénavant fournir à ce dernier une information économique et financière. Cela vaut pour toute entreprise ne disposant pas d'un conseil d'entreprise mais bien d'un comité, qu'il y existe ou non une délégation syndicale.

Dans une entreprise où coexistent un conseil d'entreprise et un comité, l'information économique et financière est discutée au conseil d'entreprise et pas au comité.

Le contenu de cette information est décrit à l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise (voir le guide pratique pour les membres du conseil d'entreprise).

B. Contenu des informations économiques et financières

Le contenu de l'information à remettre au comité est fixé aux articles 65 bis à 65 novies ajoutés par la loi du 23 avril 2008 à la loi du 4 août concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

Cette information consiste en une information de base et une information annuelle.

B.a. Information de base

Dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection, l'employeur doit fournir aux membres du comité une information de base. Cette information de base contient quatre chapitres:

- le statut de l'entreprise (art. 65ter)
- la position concurrentielle (art. 65quater)
- la production et la productivité (art. 65quinquies)
- le programme et les perspectives générales d'avenir (art. 65sexies)

Chapitre 1: le statut de l'entreprise (art. 65 ter)

1° la forme juridique

2° les statuts

Il faut à ce niveau transmettre une copie des statuts et des modifications ultérieures tels qu'ils ont été publiés au Moniteur belge.

3° la direction de l'entreprise

Avec mention:

- des membres du Conseil d'administration (est chargé de la direction générale de l'entreprise);
- de la composition du comité de direction (est chargé de la gestion quotidienne de l'entreprise).

4° les moyens de financement et les relations économiques et financières

- les fonds propres (le capital social et les réserves);
- les emprunts à long et à moyen terme avec mention: du montant de l'emprunt, de l'organisme prêteur, de la durée, des taux pratiqués et des garanties offertes;
- les relations économiques et financières que l'entreprise entretient avec d'autres entreprises et la nature de ces relations: participations instaurant une relation durable entre les entreprises et créant une possibilité de contrôle de la gestion économique de l'entreprise.

5° les conventions et accords importants

Il n'est pas question ici de contrats de portée limitée que l'entreprise est amenée à conclure dans l'exercice de son activité quotidienne mais de

conventions et accords qui établissent avec d'autres entreprises des liens d'une certaine permanence et qui influencent la direction de l'entreprise. Il n'est pas obligatoire de reprendre l'intégralité du texte de ces accords dans l'information. Il suffit de donner un aperçu des principales dispositions (parties, durée, objet, dispositions particulières). Les dispositions ayant des implications particulières pour l'entreprise doivent être commentées.

Chapitre 2: la position concurrentielle (art. 65 quater)

- 1° les principaux concurrents nationaux et internationaux dont doit tenir compte l'entreprise.
- 2° les possibilités et difficultés en matière de la concurrence
Les points forts et les points faibles de l'entreprise sont expliqués. Pourquoi notre entreprise est-elle plus ou moins performante que les concurrents? A quel niveau l'entreprise possède-t-elle une longueur d'avance sur les concurrents? A quel niveau l'entreprise est-elle désavantagée par rapport à la concurrence?
- 3° les débouchés
Où parvenons-nous à vendre nos produits?
- 4° les contrats et accords d'achat ou de vente ayant des conséquences fondamentales et durables
Contrats durables et importants conclus pour la livraison de matières premières ou pour la vente de produits. Il ne faut pas présenter au Conseil d'entreprise l'intégralité du texte mais seulement ses principaux points. Les conséquences concrètes pour l'entreprise sont ici commentées.
- 6° la manière selon laquelle les produits sont commercialisés
Comment les produits sont-ils mis sur le marché, avec description:
 - des canaux de distribution: de quelle manière les produits arrivent-ils jusqu'au consommateur?
 - des techniques de vente: publicité, foires commerciales, visite de la clientèle, etc.
 - de données significatives concernant les marges de distribution.
- 7° l'évolution du chiffre d'affaires sur cinq ans
Le chiffre d'affaires réalisé sur les cinq dernières années, avec mention du pourcentage de la part réalisée sur le marché intérieur, au sein de l'Union européenne et dans les autres pays.
- 8° le niveau et l'évolution des prix de revient et de vente
L'évolution des prix de revient et de vente doit en principe être fournie par unité. Si ce n'est pas possible, les informations peuvent être fournies pour chaque groupe de produits ou pour un nombre de produits représentatifs.

9° la position de marché

La position de l'entreprise sur le marché et son évolution sur le marché intérieur, sur celui de l'Union européenne et sur celui des autres pays.

Chapitre 3: la production et la productivité (art. 65 quinquies)

Tous les renseignements contenus dans le présent article doivent s'étendre sur 5 ans.

1° l'évolution de la production

L'évolution de la production doit être exprimée en:

- unités physiques: les quantités produites en nombre, volume ou poids;
- valeur;
- valeur ajoutée (c'est-à-dire la différence entre le prix de vente et le prix des matières premières utilisées; la valeur ajoutée indique l'apport de l'entreprise dans l'économie).

2° l'utilisation de la capacité économique de production

On indique ici (généralement en %) la mesure dans laquelle la capacité normale de l'entreprise est exploitée.

3° l'évolution de la productivité

La loi propose comme mode de calcul la valeur ajoutée par heure de travail ou la production par travailleur. Chaque entreprise peut choisir la formule la mieux adaptée à son activité pour calculer la productivité.

Chapitre 4: le programme et les perspectives générales d'avenir (art 65 sexies)

La description des perspectives d'avenir doit inclure tous les aspects de l'entreprise:

- industriel: la production prévue, les modifications prévues dans la production, ...
- financier: comment évolue la situation financière de l'entreprise? Comment une perte éventuelle pourra-t-elle être comblée? Avec quels moyens financiers les projets seront-ils mis en œuvre?
- commercial: y a-t-il du changement dans la politique de vente?
- social: quelles sont les répercussions sur l'emploi? Y a-t-il des modifications au niveau de la politique du personnel?
- recherche: des efforts spécifiques sont-ils consentis pour améliorer les produits et en développer de nouveaux?
- investissements: l'entreprise continue-t-elle à s'étendre? Quels sont les investissements projetés? Comment ces investissements seront-ils financés?

B.b. L'information annuelle

L'information annuelle contient les documents suivants:

- les comptes annuels (bilan, compte de résultats, annexe avec bilan social);
- le rapport de gestion (rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale).

Cette information doit être discutée lors d'une réunion qui a lieu dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice ou, pour les sociétés, avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de ladite assemblée générale.

Les documents sont remis aux membres du comité quinze jours avant la réunion.

C. Les différents niveaux auxquels doivent être fournies les informations

Les informations économiques et financières ont trait en premier lieu à l'unité technique d'exploitation. Le cas échéant, ces informations doivent être complétées par des renseignements concernant l'entité plus large à laquelle appartient l'entreprise (l'entité juridique, l'entité économique et l'entité financière) ou des renseignements concernant de plus petites entités existantes au sein de l'unité technique (les sous-ensembles). L'obligation de fournir des informations à différents niveaux tente de répondre à la réalité économique par laquelle il faut fournir des informations à tous les niveaux opportuns.

Entreprise ou unité technique d'exploitation

Il s'agit de l'entité telle qu'elle a été déterminée durant les élections sociales et pour laquelle un Conseil d'entreprise a été établi. Toutes les informations concernant cette entité doivent être fournies.

Entité juridique

L'unité technique d'exploitation ne constitue parfois qu'une partie de l'entité juridique. Les informations suivantes doivent être fournies concernant cette entité juridique:

- article 65 ter: le statut de l'entreprise,
- article 65 quater: la position concurrentielle,
- article 65 sexies: le programme et les perspectives générales d'avenir.

Groupe économique ou financier

L'entité financière peut être considérée comme un ensemble d'entreprises qui exercent une influence dominante les unes sur les autres par le biais de participations.

On parle d'entité économique lorsque les activités d'entreprises différentes concordent et que les entreprises sont donc économiquement dépendantes les unes des autres.

Les informations suivantes doivent être fournies concernant le groupe financier et économique:

- article 65 ter: le statut de l'entreprise,
- article 65 sexies: le programme et les perspectives générales d'avenir.

Sous-ensemble

Sont considérés comme des sous-ensembles les centres de production homogènes et disposant d'une certaine autonomie. Les centres de production homogènes sont des départements au sein des entreprises qui peuvent être distingués du reste de l'entreprise parce qu'ils fabriquent par exemple un produit déterminé ou qu'ils sont séparés géographiquement. L'autonomie peut être déduite du fait que le département dispose au sein de la hiérarchie existante d'une certaine indépendance, de propres outils de travail, d'un propre budget,...

Les informations suivantes doivent être fournies par sous-ensemble:

- l'évolution du chiffre d'affaires sur 5 ans (article 65 quater 7),
- le niveau et l'évolution des prix de revient et de vente (article 65 quater 8),
- la position de marché de l'entreprise (article 65 quater 9),
- les renseignements concernant la production et la productivité (article 65 quinquies).

D. Dérogation

D.a. Dans quelles circonstances?

Lorsque le fait de diffuser une information en respectant la forme prescrite ou le délai imposé est susceptible de porter préjudice à l'entreprise, le chef d'entreprise peut demander une dérogation, qui s'applique exclusivement aux points suivants:

- chiffre d'affaires en valeur absolue et répartition par sous-ensemble,
- perspectives d'avenir: implantation prévue de nouveaux points de vente pour les entreprises du secteur de la distribution,
- compte de résultats par sous-ensemble.

D.b. Procédure

- la requête mentionne clairement les points sur lesquels porte la demande de dérogation et également si elle a trait à la forme ou au délai de l'information;
- la requête comporte une description cohérente des raisons pour lesquelles la communication de l'information sous la forme et le délai prescrits peut cau-

- ser du dommage à l'entreprise;
- tous les documents nécessaires pour apprécier le fondement de la requête y sont ajoutés;
 - le comité examine la requête et son rapport restitue le point de vue de chacune des parties;
 - le dossier complet est envoyé à la Direction générale du Contrôle des lois sociales (voir point 4.1. Surveillance);
 - le dossier est transmis pour avis au Comité ad hoc, formé au sein du Conseil Central de l'Economie;
 - le Comité ad hoc émet un avis et le porte à la connaissance du fonctionnaire compétent;
 - le fonctionnaire compétent de la Direction générale du Contrôle des lois sociales accorde ou refuse la dérogation et motive sa décision; la dérogation ne peut pas être refusée si le Comité ad hoc se range d'une seule voix à l'éventuel accord unanime du comité.

D.c. Information supplétive

Lorsqu'une dérogation est accordée à propos de la forme prescrite d'une information donnée, il convient de communiquer au Conseil d'entreprise une information supplétive mais équivalente.

Lorsque la dérogation porte sur les délais prescrits, l'information sera diffusée au terme d'un délai que le chef d'entreprise doit définir avec précision et transmettre au fonctionnaire compétent.

E. Confidentialité

E.a. Information du personnel

Le principal objectif final de l'information économique et financière consiste à informer tous les travailleurs. Les représentants du personnel au Conseil d'entreprise ont donc aussi le devoir d'informer les travailleurs.

E.b. Obligation de discrétion

L'information du personnel doit cependant se dérouler avec la discrétion nécessaire. La transmission de l'information doit se faire de manière à ne pas porter préjudice aux intérêts de l'entreprise.

E.c. Confidentialité

Si l'information contient des renseignements sensibles, dont la diffusion risque de nuire sérieusement à l'entreprise, le chef d'entreprise peut décider de qualifier ces renseignements de confidentiels. Ce caractère confidentiel implique que les informations ne peuvent être transmises ou relatées d'une quelconque façon

aux autres travailleurs. Il peut exclusivement s'agir d'informations bien définies et certainement pas de l'information complète. Si tous les renseignements sont jugés confidentiels, les travailleurs ne peuvent en effet pas accomplir leur tâche d'information.

Les délégués des travailleurs peuvent contester la confidentialité de certains renseignements. Si un désaccord apparaît à ce propos au sein du Conseil d'entreprise, il convient de suivre la procédure prescrite (voir point D, ci-dessus).

3.2.2. **Compétences d'information et de consultation en matière sociale et de l'emploi (art. 65decies)**

A. Quand le CPPT est-il compétent ?

S'il existe dans l'entreprise un Conseil d'entreprise, l'information et la consultation des travailleurs sur les matières sociales et de l'emploi énumérées ci-après auront lieu via cet organe. Le Comité ne se voit donc pas attribuer les missions d'information et de consultation visées à l'article 65decies. S'il n'existe pas de Conseil d'entreprise dans l'entreprise mais qu'il existe une délégation syndicale, les missions d'information et de consultation des travailleurs sur les matières sociales et de l'emploi seront assurées par l'intermédiaire de la délégation syndicale dans les limites de ses compétences. En effet, les différentes réglementations relatives à ces matières sociales et de l'emploi (voir point B ci-après), déjà en vigueur avant l'adoption de la loi, prévoient un système de cascade de sorte qu'en l'absence de Conseil d'entreprise l'employeur doit informer la délégation syndicale si une telle délégation a été instituée dans l'entreprise.

Ce n'est donc qu'à défaut d'existence de Conseil d'entreprise ou de délégation syndicale représentant les travailleurs de l'entreprise que le Comité se verra attribuer de nouvelles missions d'information et de consultation.

Il est important de se rappeler que, dans un tel cas de figure, il n'y a pas forcément un transfert intégral des compétences du Conseil d'entreprise vers le Comité. En effet, le Comité est susceptible d'exercer de nouvelles compétences d'information et de consultation sur les matières visées à l'article 65decies de la loi mais ne reçoit pas de compétences décisionnelles.

B. En quoi consistent les nouvelles missions à caractère social et de l'emploi ?

Article 65decies « *En l'absence de Conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du Conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale visé à l'article 38, §3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les conventions collectives de travail n°9 du 9 mars 1972, sans que le Comité reçoive plus d'information que la délégation syndicale, n°24 du 2 octobre 1975, n°32bis du 7 juin 1985, n°39 du 13 décembre 1983 et n°42 du 2 juin 1987, conclues au sein du Conseil national du Travail.* »

Remarque

L'article 65decies précise qu'en ce qui concerne les compétences du Comité à propos des dispositions de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du Travail (ci-après CCT n°9), le Comité ne reçoit pas plus d'information que la délégation syndicale. Que signifie cette réserve ?

La CCT n°9 contient diverses dispositions relatives spécifiquement au Conseil d'entreprise : ses compétences, son fonctionnement, etc. Cette CCT précise donc un certain nombre de domaines à propos desquels le Conseil d'entreprise doit être informé, consulté ou pour lesquels il possède un pouvoir de décision.

Pour sa part, la CCT n°5, qui a notamment pour objet de définir les compétences de la délégation syndicale, prévoit que si un Conseil d'entreprise n'a pas été institué dans l'entreprise, la délégation syndicale exerce les compétences visées aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la CCT n°9.

En d'autres termes, en ce qui concerne les matières visées par la CCT n°9 pour lesquelles, en l'absence de Conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité est compétent, la loi émet la même réserve que la CCT n°5 de sorte que seules les matières visées aux articles 4, 5, 6 7 et 11 de la CCT n°9 doivent obligatoirement faire l'objet d'une information et d'une consultation du Comité par l'employeur.

B.a. Information concernant l'emploi dans l'entreprise (art. 5 à 7 CCT n°9)

Principe

La CCT n°9 détermine, entre autres choses, les compétences du Conseil d'entreprise en matière d'emploi.

Désormais, en l'absence de Conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité devra être informé et consulté sur certains aspects de la politique de l'emploi dans l'entreprise.

En ce qui concerne l'information, la CCT précise qu'elle doit en principe être communiquée par écrit. Elle doit par ailleurs être complétée par un commentaire oral du chef d'entreprise ou de son délégué.

Les informations fournies doivent ensuite faire l'objet d'une consultation c'est-à-dire que l'employeur doit procéder à échanges de vues avec les représentants des travailleurs au cours desquels ceux-ci peuvent librement formuler des avis, émettre des suggestions, objections, critiques, etc.

Par ailleurs, la CCT n°9 précise qu'afin d'assurer la continuité du dialogue social, le chef d'entreprise indique, 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 par les représentants des travailleurs.

Pour leur part, les membres de la représentation des travailleurs doivent faire preuve de réserve lorsqu'ils répercutent les informations reçues aux travailleurs afin de ne pas nuire aux intérêts ou à la sécurité de l'entreprise.

Quelles sont les informations qui doivent être communiquées par l'employeur ?
Ces informations peuvent être classées en quatre grandes catégories:

1. *l'information concernant les perspectives générales de l'entreprise;*
2. *l'information annuelle;*
3. *l'information périodique;*
4. *l'information occasionnelle.*

1. Les perspectives générales de l'entreprise

A l'occasion de l'examen des informations économiques et financières qui a lieu périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, le chef d'entreprise fournit les informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.

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

2. L'information annuelle

En même temps que les informations annuelles sur la situation économique et financière, le chef d'entreprise ou son délégué fournit les informations permettant aux représentants des travailleurs de se faire une idée exacte de la structure de l'emploi dans l'entreprise en fin d'exercice, de son évolution au cours de l'exercice écoulé et des prévisions en matière d'emploi.

Modalités de transmission des informations:

- les informations doivent être fournies par écrit au plus tard un jour avant la réunion;

- une distinction est faite entre deux types d'informations. Certaines informations doivent être communiquées d'office par l'employeur. D'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;
- les informations sur la structure, l'évolution et les perspectives de l'emploi dans l'entreprise doivent porter aussi bien sur les aspects quantitatifs que qualitatifs.

Quelles sont les informations à communiquer ?

- La structure de l'emploi en fin d'exercice

Ces informations indiquent l'effectif du personnel occupé à la fin de l'exercice ou à une date convenue, elles comprennent la répartition de l'effectif selon les critères suivants:

- le sexe;
- le groupe d'âge;
- la catégorie professionnelle;
- la division de l'entreprise;
- les travailleurs permanents, de même que les travailleurs occupés en exécution de dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

La délégation des travailleurs peut, si elle l'estime opportun, demander des informations complémentaires à propos de:

- la répartition entre les effectifs occupés à temps plein, à temps partiel ou mis à la disposition de l'employeur par un autre employeur;
- la nationalité;
- l'ancienneté (nombre d'années de service dans l'entreprise).

- L'évolution de l'emploi au cours de l'exercice écoulé

Ces informations indiquent les modifications survenues au cours de l'exercice écoulé. Elles comprennent les éléments ci-après:

- le nombre de personnes ayant été occupées dans l'entreprise en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la procédure d'occupation (embauchage direct par l'employeur, mise à la disposition par une entreprise de travail intérimaire ou par les organismes de placement, la mise exceptionnelle de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dans les cas autorisés par la loi et/ou par convention), les motifs pour lesquels il a été fait appel au travail temporaire et intérimaire, la durée moyenne de l'occupation et les divisions de l'entreprise dans lesquelles l'employeur a eu recours à ce mode de travail;

- le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise en distinguant:
 - les départs volontaires;
 - les départs involontaires, en distinguant les licenciements dus à des motifs économiques et/ou techniques, ceux dus à d'autres raisons et les mises à la retraite;
- le nombre de personnes recrutées, avec ventilation selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, la division. Les informations doivent porter sur les recrutements par grandes divisions et catégories professionnelles;
- le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une mutation à l'intérieur de l'entreprise. Il s'agit des mutations à caractère permanent et non des changements temporaires d'affectation qui relèvent de l'organisation courante du travail.

La délégation des travailleurs peut, si elle l'estime opportun, demander des informations complémentaires à propos:

- des journées d'absence;
 - des journées de chômage partiel;
 - des heures supplémentaires.
- Les prévisions en matière d'emploi pour l'exercice suivant
Le chef d'entreprise ou son délégué doit fournir les éléments d'information qu'il est en mesure de donner à propos de la marche de l'entreprise ainsi qu'à propos des éléments qui pourraient avoir une influence prépondérante sur l'emploi, avec, le cas échéant, leurs conséquences sur les mouvements internes et externes de personnel.

Ces informations relatives aux prévisions en matière d'emploi pour l'exercice suivant doivent être replacées dans le contexte des perspectives générales de l'entreprise.

Elles doivent être communiquées par écrit préalablement à la réunion.

Au cours de la réunion qui suit la communication de l'information, l'employeur doit fournir des 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 doivent, dans la mesure du possible, être ventilées selon les différentes catégories professionnelles existantes au sein de l'entreprise.

Lorsque les prévisions font entrevoir une contraction des effectifs du personnel entraînant des licenciements, le chef d'entreprise expose les dispositions envisagées pour favoriser le remplacement des travailleurs dans les

meilleures conditions possibles.

Par contre, si les perspectives sont favorables à l'extension de l'effectif du personnel, il indique les mesures que l'entreprise envisage de prendre en vue de permettre des mutations de poste et de nouveaux engagements.

A l'occasion des diverses informations annuelles, le chef d'entreprise indique:

- 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 ou vont donner lieu.

3. L'information périodique

Au moment où sont données les informations périodiques à caractère économique et financier, le chef d'entreprise ou son délégué fournit par écrit des informations sur:

- l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement;
- les raisons pour lesquelles les objectifs et les perspectives dégagées au moment où les informations annuelles ont été fournies n'ont pu être réalisées;
- les modifications dans les perspectives générales d'avenir de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi que l'on peut prévoir pour le trimestre suivant.

Ces informations périodiques, qui doivent être communiquées au moins tous les trois mois, ont pour but de permettre aux représentants des travailleurs de disposer de données précises concernant l'état et l'évolution de l'emploi et notamment les licenciements et recrutements envisagés.

4. L'information occasionnelle

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, il doit en informer les représentants des travailleurs et procéder avec ceux-ci à des consultations.

Les informations occasionnelles doivent être fournies lorsque les prévisions communiquées au cours des réunions précitées subissent des modifications imprévisibles, suite à des événements de nature économique ou technique.

Les modifications par rapport aux prévisions, compte tenu du caractère de celles-ci, doivent nécessairement avoir une certaine importance et avoir des conséquences collectives dans l'entreprise.

Les fluctuations dans les effectifs du personnel résultant de variations saison-

nières ne peuvent être considérées comme des modifications imprévisibles au sens de cette disposition.

B.b. Les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail (art. 4 CCT n°9)

Afin d'assurer que toutes les matières visées par la directive 2002/14/CE soient effectivement transposées en droit belge, les partenaires sociaux ont complété l'article 4 de la CCT n°9. Désormais, cet article prévoit que l'employeur doit informer et consulter préalablement le Conseil d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail.

A défaut de Conseil d'entreprise, et en vertu de la CCT n°5 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel des entreprises, la délégation syndicale pourra assumer ces missions. En l'absence de Conseil d'entreprise et de délégation syndicale dans l'entreprise, l'information et la consultation à propos des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail doit avoir lieu avec le Comité.

L'article 4 ne définit pas ce qui est précisément visé par « les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans les contrats de travail ou dans l'organisation du travail ». En effet, il n'est pas possible d'envisager de manière exhaustive toutes les mesures qui pourraient avoir un impact important sur l'organisation du travail et les contrats de travail. En tout état de cause, il doit s'agir de décisions entraînant des changements ayant un impact collectif dans l'entreprise ou ses divisions. Il pourra par exemple s'agir de décisions visant à modifier le régime de travail des travailleurs (introduction du travail de nuit, ..), de décisions visant à modifier l'environnement matériel des travailleurs (introduction de nouvelles méthodes de fabrication), de décisions visant à modifier l'environnement humain des travailleurs (modifications d'organigramme), etc.

B.c. Les modifications structurelles de l'entreprise (art. 11 CCT n°9 et CCT 32bis)

En cas de fusion, concentration, reprise, fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise (éventuellement susceptibles d'entraîner un transfert conventionnel d'entreprise), la CCT n°9 prévoit que le Conseil d'entreprise doit en être informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il doit être 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.

A défaut d'avoir institué un Conseil dans l'entreprise et s'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise, c'est le Comité qui devra être informé et consulté sur les répercussions que ces modifications sont susceptibles d'avoir sur les perspectives d'emploi, la politique de l'emploi et l'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour déterminer le moment où la décision doit être communiquée aux représentants des travailleurs, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes suivants:

- l'information ne peut préjudicier aux prérogatives du chef d'entreprise en ce qui concerne la décision d'ordre économique;
- l'information ne peut entraver le développement normal des négociations éventuelles en cours;
- l'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et mise en application;
- l'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs au Comité 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.

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

Le Comité 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 œuvre, en vue d'éviter les licenciements et les mutations entraînant la régression professionnelle ou sociale des

travailleurs, sur les programmes de licenciements collectifs, les transferts et les 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.

En ce qui concerne les mesures d'ordre social accompagnant les réductions d'effectifs ou la fermeture d'entreprise, toutes les facilités doivent 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 et mutés.

B.d. Information et consultation en cas de licenciements collectifs dans l'entreprise (CCT N°24 - art. 3, 5, 6, 7, 11 CCT n°9)

Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il doit informer préalablement le Conseil d'entreprise et à son défaut la délégation syndicale et procéder à des consultations.

A défaut de Conseil d'entreprise et de délégation syndicale dans l'entreprise, la communication des informations et les consultations auront lieu avec le Comité.

Les informations à fournir concernent tout renseignement utile relatif au licenciement collectif. L'employeur doit en tout cas communiquer par écrit les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués.

Les consultations portent également sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

B.e. L'introduction d'un régime comportant des prestations de nuit (art. 38, §3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

En Belgique, le travail de nuit est défini comme le travail exécuté entre 20 et 6 heures du matin.

En principe, le travail de nuit est interdit. Toutefois, la loi du 16 mars 1971 prévoit un certain nombre de dérogations à cette interdiction. Lorsqu'il est fait usage de ces dérogations, il se peut que l'employeur envisage d'occuper de manière habituelle ses travailleurs entre 0 et 5 heures du matin de sorte qu'ils effectuent régulièrement une partie importante de leur travail entre 0 et 5 heures. On parle alors d'occupation dans un régime comportant des prestations de nuit. Pour pouvoir mettre en œuvre un tel régime de travail dans son entreprise, l'employeur informe et consulte le Conseil d'entreprise sur les adaptations des conditions de travail qui sont rendues nécessaires par le travail de nuit. A défaut de Conseil d'entreprise, l'employeur consulte la délégation syndicale. A défaut, l'employeur doit informer et consulter le Comité.

Ces consultations doivent porter au moins sur les points suivants:

- le respect de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit;
- les mesures utiles de sécurité;
- les possibilités au niveau de l'accueil des enfants;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan de la rémunération;
- le nombre de travailleurs concernés.

Un rapport de ces consultations doit être transmis au président de la commission paritaire ou des commissions paritaires dont relève l'entreprise.

B.f. L'introduction de nouveaux régimes de travail (Loi du 17 mars 1987 et CCT n°42 du CNT)

Qu'est ce qu'un nouveau régime de travail ? Il s'agit d'une forme d'organisation particulière du travail qui permet de donner plus de souplesse à l'organisation du travail. Sous certaines conditions les employeurs peuvent introduire des nouveaux régimes dans leur entreprise afin d'adapter ou d'allonger le temps d'exploitation de l'entreprise. Cette introduction doit avoir pour but la promotion de l'emploi.

Dans la mesure où l'introduction de nouveaux régimes de travail implique de recourir à des dérogations aux principes généraux en vigueur dans la réglementation, l'introduction de tels régimes dans l'entreprise ne peut se faire qu'en suivant une procédure particulière qui comprend deux phases: l'information préalable des travailleurs ou de leurs représentants (phase d'information) et la négociation (phase de décision).

Ainsi, l'employeur qui envisage d'introduire un nouveau régime de travail dans son entreprise doit donner préalablement à ses travailleurs (via le Conseil d'entreprise ou, à défaut, via la délégation syndicale, et, à défaut ces organes, à chaque travailleur individuellement) une information écrite (phase d'information) sur:

- les raisons qui justifient l'introduction de ce nouveau régime (augmentation de la production, meilleure rentabilité des machines, ...)
- la forme d'organisation du travail qu'il compte introduire (équipes du week-end, augmentation de la durée journalière de travail, ...).

L'instauration d'un nouveau régime de travail implique également une phase de négociation.

En effet, l'introduction proprement dite d'un nouveau régime de travail ne peut être réalisée que pour autant qu'il y ait eu une négociation au niveau de la commission paritaire ou, subsidiairement, au niveau de l'entreprise.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 65decies dans les entreprises où il n'y a ni Conseil d'entreprise, ni délégation syndicale mais qu'il existe un Comité, celui-ci devra désormais être préalablement informé par l'employeur à propos des raisons qui justifient l'introduction d'un nouveau régime et la forme d'organisation du travail qu'il compte introduire (= phase d'information). Dans un tel cas (information du Comité), il n'y a plus d'obligation de procéder à l'information individuelle de chaque travailleur sur la raison et la forme d'organisation du nouveau régime de travail que l'employeur envisage d'introduire.

Par contre, le Comité ne reçoit pas de compétence en ce qui concerne la phase de négociation.

B.g. L'introduction de nouvelles technologies (CCT n°39 du CNT)

Lorsque l'employeur a décidé d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque cet investissement a des conséquences collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail ou des 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 et d'autre part de procéder à une concertation avec les représentants des travailleurs.

L'information écrite porte sur:

- la nature de la nouvelle technologie;
- les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction;
- la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne;
- les délais de mise en œuvre de la nouvelle technologie.

La concertation 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 de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- la qualification et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

En vertu de la CCT n°39, l'information est en principe donnée au Conseil d'entreprise. A défaut d'un tel organe dans l'entreprise, l'information doit alors être donnée à la délégation syndicale. Si ni l'un, ni l'autre de ces organes n'existe dans l'entreprise, alors le Comité devra recevoir l'information.

En ce qui concerne la concertation, la CCT n°39 prévoit que la concertation est réalisée, selon le cas, au sein du Conseil d'entreprise, au sein du Comité ou avec la délégation syndicale conformément aux missions dévolues à chacun de ces organes. S'il n'existe ni Conseil d'entreprise, ni délégation syndicale dans l'entreprise, le Comité interviendra donc à deux niveaux : sur les matières à propos desquelles il est par essence compétent (bien-être, sécurité, ...) ainsi que sur les autres aspects devant faire l'objet d'une information et concertation à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise (ex. modification de l'organigramme).

4

SURVEILLANCE ET SANCTIONS

4.1 Surveillance

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales sont désignés comme chargés de surveiller le respect des dispositions des articles 65bis à 65decies.

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale
Direction Générale Contrôle des lois sociales
Cellule Organisation Professionnelle

Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles

Tél.: (02)233 41 11

Fax: (02)233 52 93

E-mail: cls.cop@emploi.belgique.be

Internet: www.emploi.belgique.be

4.2 Sanctions

La loi a érigé en infraction le fait pour l'employeur de ne pas fournir ou de pas consulter le Comité sur les matières et selon les modalités prévues par ou en vertu des articles 65bis à 65decies.

Il en résulte que l'employeur qui se rend coupable de telles infractions est susceptible d'encourir des peines d'emprisonnement ou des amendes pénales. Il peut, le cas échéant, se voir imposer des amendes administratives.