



CCE 2020-2255

**Information et consultation des travailleurs :
compétences économiques et sociales
supplémentaires du CPPT**

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Information et consultation des travailleurs : compétences économiques et sociales supplémentaires du CPPT

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

Le Moniteur Belge du 16 mai 2008 a publié 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. Cette loi vise la transposition complète en droit belge de la directive 2002/14/CE qui institue un droit pour les travailleurs à l'information et à la consultation, par l'intermédiaire de leurs représentants, quant à certains aspects économiques et financiers et à certains aspects de l'emploi, de l'organisation du travail et des contrats de travail. Par conséquent, cette loi modifie la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Par cette loi du 23 avril 2008, le droit à l'information et à la consultation sur les matières visées par la directive est garanti dans les entreprises comptant de 50 à 99 travailleurs et n'ayant pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale. En effet, la loi prévoit un élargissement des compétences du comité de prévention et de protection au travail.

Les employeurs de ces entreprises sont désormais tenus d'informer et de consulter le comité de prévention et de protection au travail sur la situation économique et financière et l'avenir de l'entreprise.

Vous trouverez dans la présente brochure la loi du 23 avril 2008 ainsi que son exposé des motifs. En outre, cette brochure comprend des commentaires explicatifs du Conseil central de l'économie. Un certain nombre de commentaires s'appuient sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise. Enfin, la brochure présente un aperçu schématique du type d'informations à communiquer et des délais dont le chef d'entreprise dispose pour les transmettre au comité (annexe 1).

Le Conseil central de l'économie souhaite rappeler que les informations qui doivent être fournies au comité en application des dispositions légales reprises dans cette brochure et dans les éventuelles réglementations futures ne constituent qu'un minimum et que rien n'interdit aux chefs d'entreprise de fournir de plus amples informations ainsi que cela se fait déjà fréquemment maintenant. Cette brochure n'a donc pas pour but de remettre en cause cette pratique.

Loi du 23 avril 2008

Exposé des motifs : exposé général

La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 garantit aux travailleurs le droit d'être informés et consultés par l'intermédiaire de leurs représentants dans trois grands domaines.

Ces trois grands domaines sont le domaine économique et financier, le domaine social et les changements importants qui affectent la situation des travailleurs et l'emploi.

Ce droit est garanti dans toutes les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs, l'entreprise devant être comprise comme étant l'entité juridique.

Depuis bien longtemps, la Belgique connaît un système élaboré d'information et de consultation des travailleurs dans ces différents domaines et même au-delà.

Pour la grande majorité des entreprises, la Belgique était donc conforme aux obligations imposées par directive par le biais de législations, réglementations ou de conventions collectives de travail en vigueur depuis de nombreuses années.

Quelques éléments toutefois manquaient pour une application parfaite de cette directive, plus particulièrement dans les entreprises occupant entre 50 et 99 travailleurs.

En effet, les compétences attribuées aux conseils d'entreprise, par voie légale, réglementaire ou conventionnelle satisfont à l'exécution du prescrit de la directive : les conseils d'entreprise reçoivent une information économique et financière détaillée complétée du rapport d'un réviseur d'entreprise. Ils reçoivent également une information sur la situation de l'emploi et les conditions de travail dans l'entreprise. Enfin toute décision de modification importante touchant les travailleurs, qu'il s'agisse de fermeture totale ou partielle de l'entreprise, de déplacement de l'entreprise, de transfert conventionnel ou de modification de l'organisation de travail, fait également l'objet d'une information dont le contenu est précisé dans toute une série d'instruments. À chaque fois, les représentants des travailleurs, après avoir été informés ont l'occasion de discuter des informations données et de faire valoir leur point de vue.

Des conseils d'entreprise ne doivent toutefois pas être institués dans les entreprises comptant entre 50 et 99 travailleurs.

Aucune information sur la situation économique et financière n'est prévue dans ces entreprises.

En ce qui concerne les deux autres domaines, des instruments, pour la plupart conventionnels, prévoient pour combler l'absence de conseil, que l'information doit être donnée à la délégation syndicale quand elle existe.

L'institution de la délégation syndicale étant régie par des conventions collectives de travail sectorielles, il ne peut néanmoins être garanti, comme le prévoit la directive, que tout travailleur d'une entreprise comptant entre 50 et 99 travailleurs bénéficie du droit d'être représenté par une telle délégation syndicale.

Une partie des entreprises relève de commissions paritaires qui ne fonctionnent pas ou n'ont pas conclu de convention collective de travail sur l'institution d'une délégation syndicale. Une autre partie relève de plusieurs commissions paritaires (notamment ouvriers et employés) fixant chacune un seuil inférieur à 50 ouvriers ou employés, mais donnant un total cumulé supérieur à 50 travailleurs. Or la directive ne traite que de la notion de travailleurs et non d'ouvriers et d'employés, notions par ailleurs inconnues dans de nombreux pays de l'Union européenne.

Or, à défaut de délégation syndicale, aucune représentation des travailleurs n'est prévue dans ces entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs, si ce n'est par des comités pour la prévention et la protection au travail dont les compétences relèvent de domaines non visés par la directive.

La transposition complète de la directive de 2002 a fait l'objet de longues négociations entre les partenaires sociaux.

Ces discussions ont abouti à un avis divisé du Conseil national du travail rendu le 24 mars 2005.

Suite à cette carence, la Commission européenne a introduit un recours contre la Belgique pour transposition incomplète de la directive 2002/14 devant la Cour de Justice de Luxembourg. Cette action s'est soldée, le 29 mars 2007, par une condamnation de la Belgique par cette même Cour.

C'est pourquoi le gouvernement a pressé les partenaires sociaux de trouver rapidement une solution.

Le 23 novembre 2007, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 ont conclu un accord relatif au dialogue social en Belgique.

Le premier volet de cet accord a trait à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs sans conseil d'entreprise. C'est ce volet qui est transposé dans le présent projet de loi, assurant aussi la transposition de la directive 2002/14.

Le deuxième volet concerne l'obligation d'informer et de consulter la délégation syndicale dans les entreprises de moins de 50 travailleurs.

En vue d'exécuter ce volet, les partenaires sociaux au Conseil national du travail ont complété leur convention collective n° 9 par une convention collective 9ter du 27 février 2008.

Loi + discussion des articles dans l'expose des motifs + commentaire du CCE

Article 1

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Exposé des motifs : discussion des articles

Cet article précise que le présent projet de loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Article 2

L'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété par l'alinéa suivant : « L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable au chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la présente loi. »

Exposé des motifs : discussion des articles

La directive 2002/14/CE impose une information et une consultation des travailleurs dans les entreprises employant au moins 50 travailleurs.

Pour la Belgique, la transposition de la directive 2002/14/CE n'implique donc que des mesures concernant les entreprises occupant au moins 50 travailleurs. Le présent régime concerne les entreprises qui ont dû instituer un comité pour la prévention et la protection au travail dont le seuil d'institution correspond précisément à ce seuil de 50 travailleurs. La détermination de ce seuil s'opère selon les mêmes règles que celles en vigueur lors des élections sociales.

L'article 2 du présent projet de loi prévoit que l'extension des compétences du comité telle que prévue par le présent projet ne sera pas – de par le présent projet de loi – transférée à la délégation syndicale en cas d'inexistence de comité dans l'entreprise.

Il convient donc de veiller à l'exclusion de la disposition visée à l'article 52, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 – qui charge la délégation syndicale d'exercer les missions du comité lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise – le présent régime d'extension des compétences du comité.

La directive 2002/14/CE n'impose pas, dans les entreprises comptant moins de 50 travailleurs, de donner à la délégation syndicale les informations devant être délivrées au comité. Il en va de même pour le présent projet de loi. Cela étant, les partenaires sociaux peuvent toutefois négocier séparément une extension des compétences de la délégation syndicale.

Article 3

**La section 4 du chapitre VIII de cette même loi est remplacée par la section suivante:
« Section 4. – Compétences**

Sous-section première. - Compétences générales

Art. 65. Le comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

Sous-section 2. - Compétences particulières

Art. 65 bis § 1^{er}. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur fournit au comité une information de base en matière économique et financière relative :

- a) au statut de l'entreprise.
- b) à la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché.
- c) à la production et à la productivité.
- d) au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

Cette information de base est communiquée aux membres du comité dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE souligne que l'information de base est communiquée lors de la création du comité ou lors du renouvellement des mandats des membres. Il ressort en effet de la pratique que dans ce second cas, la composition du comité subit souvent d'importantes modifications. Or il est nécessaire que chaque membre du comité dispose de la documentation de base afin de pouvoir saisir les explications annuelles et trimestrielles.

Cette information se fait :

d'une part, par la remise de documents spécifiques ayant trait au statut de l'entreprise;

d'autre part, par la remise d'un rapport écrit fournissant des explications et des données chiffrées quant à la position de l'entreprise, à sa production, à sa productivité, à son programme et à ses perspectives d'avenir générales.

§ 2. A défaut de conseil d'entreprise, un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe, du rapport de gestion est communiqué par l'employeur au comité.

Ces documents constituent une information annuelle. Ils doivent être fournis et discutés dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du comité consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement 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 se rapportant à l'information annuelle sont remis aux membres du comité quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

Le CCE s'appuie partiellement, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE signale que l'obligation de fournir et de discuter les informations annuelles dans un délai de trois mois après la clôture de l'exercice répond à l'intention qui est de fournir aux travailleurs, par le biais du comité, des données réellement actuelles. Un long délai en la matière nuirait aux objectifs visés.

Les principales remarques formulées par l'employeur et par les travailleurs sont communiquées aux actionnaires lors de l'assemblée générale. Les membres du comité décident de la façon dont il est au mieux satisfait à cette obligation.

Les documents sont remis aux membres du comité au moins 15 jours avant la réunion prévue en vue de leur discussion. Les membres peuvent, de cette manière, prendre connaissance des données écrites avant d'entendre les commentaires et explications du chef d'entreprise.

Bilan social

Le CCE souligne qu'en raison de la transposition de la directive comptable, le bilan social ne fait plus partie des comptes annuels. Le bilan social doit cependant encore être joint, de même qu'auparavant, aux comptes annuels qui sont communiqués au comité (art. 45 bis de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi).

Art. 65 ter. Les informations, visées à l'article 65 bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, a), relatives au statut de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, comprennent au moins :

- 1° sa forme juridique ;
- 2° ses statuts et leurs modifications éventuelles ;
- 3° ses dirigeants ;
- 4° ses moyens de financement à moyen et à long terme et, en particulier, les relations économiques et financières qu'elle entretient avec d'autres entités juridiques, économiques ou financières, ainsi que la nature de ces relations ;
- 5° l'existence éventuelle et la nature des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise.

Le CCE s'appuie partiellement, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE signale que les informations ne concernent que l'entreprise, pour autant que celle-ci constitue en elle-même une entité juridique. Par contre, si l'entreprise ne représente qu'une partie d'une entité juridique, l'information doit porter sur cette entité.

Outre les informations relatives à la forme juridique, aux statuts et à la direction de l'entreprise, la communication des éléments suivants est également prévue par cet article :

1) Les moyens de constitution des fonds propres de l'entreprise ; par exemple, la liste des principaux actionnaires dans une société par actions ;

2) Les participations financières de l'entreprise dans le capital d'autres entreprises ainsi que la participation financière d'autres entreprises dans son capital, à condition que ces participations aient été prises dans le but d'établir des liens durables entre les entreprises et qu'elles créent d'une façon ou d'une autre la possibilité de contrôler la politique économique de l'entreprise ;

3) Les contrats et accords qui ont des conséquences fondamentales et durables pour l'entreprise. Il ne s'agit naturellement pas ici des contrats multiples à faible portée que toute entreprise est obligée de conclure dans le cadre de ses activités journalières, mais bien de la communication des conventions et accords qui établissent des liens d'une certaine durabilité avec les autres entreprises et qui exercent une influence sur la politique économique de l'entreprise. Ce sont par exemple des contrats de gestion, des contrats de partage des bénéfices, des droits d'option ou de vente ayant trait à une part importante des actifs, etc.

Art. 65 quater. Les informations, visées à l'article 65 bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, b), relatives à la position concurrentielle, sur le marché, de l'entreprise ou de l'entité juridique, dont elle fait partie, comprennent au moins :

- 1° les principaux concurrents nationaux et internationaux avec lesquels l'entreprise est confrontée ;
- 2° les possibilités et les difficultés en matière de concurrence ;
- 3° les débouchés ;
- 4° les contrats et accords en matière de vente et d'achat s'ils ont des conséquences fondamentales et durables pour l'entreprise ;
- 5° les différents types de contrats conclus avec le SPF Économie, tels que contrats de programme, de progrès, de restructuration ;
- 6° les éléments permettant de se faire une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise, tels que les canaux de distribution, les techniques de vente, les données significatives quant aux marges de distribution ;
- 7° les données comptables relatives au chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans, avec indication, en pourcentage, de la part réalisée respectivement sur le marché intérieur, dans l'Union européenne et dans les pays tiers. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs sous-ensembles, la ventilation par sous-ensemble de ces données sera, le cas échéant, fournie également ;
- 8° un aperçu des prix de revient et de vente unitaires dans lequel seront fournis, pour autant que possible par unité, le niveau et l'évolution de ces prix. Au cas où la communication d'un tel aperçu serait impossible, l'employeur fournira des données relatives à l'évolution des prix de revient et de vente par groupe de produits ou par sous-ensemble, ou pour un certain nombre de produits représentatifs ;

9° la position de l'entreprise et son évolution sur les marchés intérieurs, de l'Union européenne et de pays tiers, le cas échéant, par sous-ensemble.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE souligne que les informations doivent être suffisamment claires pour que le comité ait la possibilité de se former un jugement quant à la position sur le marché de l'entreprise, tout en tenant compte du fait que certaines données sont nécessairement confidentielles.

Les points 1, 2 et 3, qui sont étroitement liés, visent à éclairer le comité tant sur les atouts et les opportunités de développement sur le marché que sur les difficultés que l'entreprise rencontre dans ce domaine.

Les points 4 et 5 n'exigent pas la communication du texte intégral des contrats en cours. Seules les dispositions contractuelles qui ont une influence fondamentale et persistante sur la situation, la rentabilité ou la stabilité de l'entreprise doivent être communiquées.

Le point 6 a pour vocation de donner une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise. L'énumération des éléments à fournir dans ce but est donnée à titre d'exemple.

La ventilation des données comptables en relation avec les chiffres d'affaires, telle que stipulée au point 7, ne doit être fournie que si la comptabilité de l'entreprise dispose d'une telle ventilation.

La communication des coûts de revient en des prix de vente, telle que stipulée au point 8, a pour but principal de donner au comité une meilleure appréciation de l'évolution du chiffre d'affaires en lui permettant de tenir compte de la cause de son évolution qui relève soit de changements en termes de volume de vente, soit de révisions des prix.

Il est souhaitable que les données relatives à la position de l'entreprise sur le marché ainsi qu'à son évolution, telles que spécifiées au point 9, soient communiquées sous la forme de pourcentages reflétant la part de marché de l'entreprise.

Le calcul de ces données est, dans la plupart des cas, possible dans les entreprises dont la production est homogène. Lorsqu'au contraire, l'entreprise fabrique un large éventail de produits, il apparaîtra souvent nécessaire de rechercher d'autres données qualitatives ou quantitatives fournissant une information analogue au comité.

Art. 65 quinquies. Les informations relatives à la production et la productivité, visées à l'article 65 bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, c), comprennent au moins :

- 1° l'évolution de la production exprimée en volume, en nombre ou en poids ainsi qu'en valeur et en valeur ajoutée ;
- 2° l'utilisation de la capacité économique de production ;
- 3° l'évolution de la productivité, de manière à mettre notamment en évidence la valeur ajoutée par heure de travail ou la production du travailleur.

Les données doivent être présentées en séries chronologiques portant sur cinq années. Le cas échéant, elles doivent être fournies par sous-ensemble.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE estime que l'information relative à la production et à la productivité doit être communiquée sous la forme de séries chronologiques d'une durée de 5 ans afin de permettre au comité de se représenter l'évolution durant une période définie. Dans ce cas aussi, la ventilation par subdivision sera communiquée pour autant que la comptabilité de l'entreprise prévoie cette ventilation.

Art. 65 sexies. Les informations relatives au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise, ou de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, visées à l'article 65 bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, d), s'étendent à tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris les prévisions concernant son extension future et des renseignements au sujet des financements des investissements projetés.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE explicite que les perspectives d'avenir, au moment de l'élaboration de l'AR de 1973, se rapportaient notamment aux négociations que l'entreprise mène avec les pouvoirs publics, par exemple en vue de conclure un contrat de progrès tel que prévu par la loi du 30 décembre 1970.

Les contrats de progrès sont définis comme suit à l'article 22 de la loi sur l'expansion du 30 décembre 1970 : « Les contrats de progrès sont des conventions passées entre l'État et les entreprises qui désirent, conformément au plan économique et à la programmation scientifique, mettre en œuvre un programme d'innovation technologique et de développement industriel et/ou commercial s'étalant sur plusieurs années. »

Le CCE constate toutefois que ces contrats de progrès ont été remplacés par différents instruments d'aide régionale pour les investissements, les formations, la recherche et l'innovation. Le CCE fait remarquer que l'information relative à ces contrats d'aide doit par conséquent être fournie au comité en tant qu'indications (minimales) sur la position concurrentielle de l'entreprise, comme décrit à l'article 65quater.

Il convient de remarquer que le chef d'entreprise peut postposer la communication de certains projets en raison de leur confidentialité.

Art. 65 septies. Par dérogation à l'article 95 de la présente loi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur avis unanime du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, préciser les modalités quant à la nature, à l'ampleur, à la périodicité et au mode de délivrance des renseignements à fournir.

Art. 65 octies § 1^{er}. Lorsque la divulgation d'une information sous la forme ou dans le délai est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise, le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire en ce qui concerne les points suivants :

- 1° la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensemble ;
- 2° en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, les projets d'implantation de nouveaux points de vente ;
- 3° la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de profits et pertes.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE estime que, face au caractère assez détaillé des informations que le chef d'entreprise doit fournir, il semble raisonnable de prévoir des possibilités de dérogation à l'obligation de communiquer certaines données. Cette dérogation se justifie, dans certains cas, par les besoins de la politique commerciale et en particulier de la position concurrentielle sur le marché de l'entreprise.

§ 2. L'usage de cette faculté de dérogation est subordonné toutefois à l'approbation préalable d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section.

La demande de dérogation doit être motivée. Elle est accompagnée de tous les documents nécessaires à en apprécier le bien-fondé, ainsi que du compte rendu de la réunion du comité au cours de laquelle le chef d'entreprise aura préalablement signifié l'objet des informations pour lesquelles il désire obtenir une dérogation.

L'approbation de la demande est accordée ou refusée après consultation d'un comité ad hoc, formé au sein du Conseil central de l'économie : la composition, les attributions et le fonctionnement de ce comité sont déterminés par arrêté ministériel.

La demande ne peut être refusée lorsque l'avis unanime du comité ad hoc confirme l'accord unanime éventuellement exprimé par le comité lors de la signification prévue à l'alinéa précédent. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE souligne qu'il n'incombe pas au chef d'entreprise de juger de la nécessité d'une dérogation.

Les demandes de dérogation doivent être approuvées par un fonctionnaire qui est désigné par le Ministre de l'Économie et qui prend une décision après consultation d'un comité ad hoc institué au sein du Conseil central de l'économie. Ce comité fait appel, si nécessaire, à des experts des commissions consultatives spéciales compétentes.

Étant donné que la médiation de ce fonctionnaire n'est en fait nécessaire qu'en l'absence d'un accord unanime des parties concernées, il est clairement stipulé qu'il ne pourra refuser une demande de dérogation si le conseil d'entreprise et le comité ad hoc ont tous deux exprimé leur assentiment unanime. Afin d'éviter tout arbitraire, chaque décision doit être motivée.

§ 3. Le fonctionnaire compétent informe de sa décision le chef d'entreprise et le président du comité.

Si le renseignement ne peut être fourni dans la forme prévue, d'autres données, susceptibles d'apporter une information équivalente, sont communiquées au comité.

Si le renseignement ne peut être immédiatement fourni, le chef d'entreprise en donnera communication après écoulement d'un délai précisé par lui au fonctionnaire compétent.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE souligne que même lorsqu'une dérogation a été autorisée, l'information doit être fournie, soit sous une forme plus générale, soit au terme d'un délai défini.

Art. 65 novies. Lors de ses communications au comité, le chef d'entreprise signale, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du comité, le caractère confidentiel de ces renseignements sera soumis à l'approbation d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section. Cette approbation est accordée ou refusée selon la procédure fixée par l'article 65 octies, § 2.

Le CCE s'appuie, en ce qui concerne le commentaire suivant, sur le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Le CCE estime qu'il est prévu que le chef d'entreprise puisse souligner le caractère confidentiel de certaines informations afin que soit respectée la nécessité de conserver la confidentialité de certaines informations.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du comité, le fonctionnaire dont il est question à l'article 80 est compétent pour prendre une décision.

En vue de l'information du personnel, il est bien sûr nécessaire que les représentants des travailleurs aient la possibilité d'entretenir, en dehors des réunions, des contacts avec le personnel et les cadres afin de remplir comme il se doit leur mission de représentation du personnel au comité.

Ces dispositions n'octroient cependant pas aux représentants des travailleurs le monopole de l'information du personnel.

Art. 65 decies. 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 son défaut, de la délégation syndicale, visée 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.

Art. 65 undecies. L'extension de compétences prévue par la présente sous-section n'a aucune conséquence sur les attributions visées à l'article 11, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Exposé des motifs : discussion des articles

L'article 3 transforme la section 4 du chapitre VIII de la loi du 4 août 1996. Cette section, réglant les compétences des comités, se divisera dorénavant en une sous section première reprenant les compétences générales du comité sans aucune modification.

Il introduit également une sous-section 2 donnant au comité de nouvelles compétences particulières, à savoir, celles, résiduelles, de prendre en charge certaines missions d'information et de consultation normalement attribuées au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale, et ce, aux fins de satisfaire aux obligations de la directive 2002/14.

En matière d'information économique et financière, les nouveaux articles 65 bis à 65 sexies de la loi du 4 août 1996 prévoient que le comité reçoit certaines informations normalement données au conseil d'entreprise en exécution de l'article 4 et 17 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise, à défaut d'institution d'un tel conseil.

Cette information porte plus particulièrement sur l'article 4, a), b) c) et g), ainsi que sur l'article 17, 2°, du même arrêté.

La périodicité et les modalités de cette information sont adaptées à la taille réduite des entreprises concernées par cette extension.

L'article 65 septies dispose que d'autres modalités plus précises relatives à la nature, à l'ampleur, à la périodicité et au mode de délivrance des renseignements à fournir pourront être fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres après avis unanime du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie. Ces modalités sont, comme c'est le cas pour les arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie qui concernent des questions d'intérêt économique et donc comme c'est le cas pour l'arrêté royal du 27 novembre 1973, déterminées après avoir obtenu l'avis du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie. Pour ces modalités, il n'est donc pas requis de demander l'avis du Conseil Supérieur.

En outre, les nouveaux articles 65 octies à 65 nonies garantissent une confidentialité nécessaire de certaines informations données au comité afin de sauvegarder les intérêts de l'entreprise. Ils prévoient également une procédure d'arbitrage dans le cas où il n'y a pas d'accord sur le caractère confidentiel des informations.

Pour cet arbitrage, le Roi désignera – en vertu de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 – les fonctionnaires de la Direction générale du Contrôle des lois sociales.

Les autres matières qui, en vertu de la directive, doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation sont soit régies par des dispositions légales soit par des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail. Les dispositions légales et conventionnelles (partiellement complétées par la convention n° 5) prévoient déjà, à défaut de conseil d'entreprise, que les missions d'information et de consultation sont exercées par la délégation syndicale.

Dans les entreprises qui n'ont pas institué de délégation syndicale, mais qui néanmoins ont institué un comité parce qu'elles occupent au moins 50 travailleurs, ces missions seront désormais exercées, en vertu de l'article 65 decies de la loi du 4 août 1996, à titre résiduaire, par le comité pour la prévention et la protection au travail, là où le droit à l'information et à la consultation prévu par la directive 2002/14 ne peut être garanti par les mécanismes existants. Toutefois, l'objectif n'est pas de donner plus d'information au comité qu'à la délégation syndicale si celle-ci est instituée. Concrètement, on fournit en ce moment les informations visées aux articles 4, 5, 6, 7, 11 et 12, de la CCT n° 9.

Le présent projet vise également à assurer une cohérence entre le champ d'application de l'extension des compétences du comité prévue en l'absence de conseil d'entreprise et le champ d'application de la réglementation régissant les compétences du conseil d'entreprise défini dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

C'est pourquoi, le nouvel article 65 undecies de la loi du 4 août 1996 prévoit que l'extension des compétences du comité en l'absence de conseil d'entreprise n'a aucune incidence sur la réglementation relative au statut syndical.

Articles 4, 5 et 6

Art. 4. L'article 81 de la même loi, modifié par la loi du 11 juin 2002, est complété par la disposition suivante:

"3° l'employeur qui entrave les missions du comité en ne fournissant pas ou ne consultant pas cet organe sur les matières et selon les modalités prévues par ou en vertu des articles 65 bis à 65 undecies».

Art. 5. L'article 1^{er} bis, § 1^{er}, 8°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, remplacé par la loi du 23 mars 1994 et modifié pour la dernière fois par la loi du 1^{er} mars 2007, est complété comme suit:

"g) l'employeur visé à l'article 81, 3°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail".

Art. 6. La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Exposé des motifs : discussion des articles

Les articles 4 et 5 prévoient les mêmes sanctions, pénales ou administratives, pour les employeurs qui ne respectent pas leur obligation d'information et de consultation à l'égard du comité lorsqu'il remplace le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, que celles prévues pour garantir l'application de la loi du 20 septembre 1948.

Annexe 1 : Informations et délais dans lesquels le chef d'entreprise est tenu de fournir des informations au comité

Type d'informations	Objet des informations	Dispositions légales et réglementaires	Délais
Information de base (art. 65 bis, §1 loi du 4 août 1996)	a) Le statut de l'entreprise; b)) La position concurrentielle de l'entreprise sur le marché; c) La production et la productivité; d)) Le programme et les perspectives d'avenir générales de l'entreprise.	- art. 65 bis, §1 loi du 23 avril 2008, dont: - art. 65 ter - art. 65 quater - art. 65 quinquies - art. 65 sexies	Cette information de base est communiquée aux membres du comité dans un délai de deux mois à partir de l'élection ou de la réélection de ceux-ci.
Information annuelle (art. 65 bis, § 2 loi du 4 août 1996)	a) Le bilan b) Le compte de profits et pertes c) L'annexe d) Le rapport de gestion	art. 65 bis, §2 loi du 4 août 1996	L'information annuelle doit être fournie et discutée dans le courant des trois mois suivant la clôture de l'exercice. Les documents ayant trait à l'information annuelle sont transmis aux membres du comité au moins quinze jours avant la réunion en vue de l'examen de cette information.