

## Mémoire

# Annexe 1

## Pour une dérogation à l'obligation d'installer un CE ou un CPPT dans les entreprises à gestion participative et démocratique

Conseil juridique : Maître Pierre Dusart, avocat au Barreau de Liège

<b>Table des matières</b>	
CONTEXTUALISATION .....	2
La concertation sociale .....	2
La gestion participative et démocratique .....	3
Problématique.....	4
EXEMPLE DE LA LOI NÉERLANDAISE .....	4
PROPOSITION DE LOI.....	5
Entreprises éligibles.....	5
Conditions d'octroi .....	6
Procédures d'information et de consultation des travailleur·euse·s.....	6

## CONTEXTUALISATION

### La concertation sociale

La concertation sociale constitue un pilier important du système démocratique belge. Elle permet d'établir un dialogue entre les employeur·euse·s et les travailleur·euse·s dans le but de réguler leurs relations et de prévenir d'éventuels conflits. Elle est organisée au niveau fédéral, sectoriel, et de l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, la concertation sociale se réalise principalement par le truchement de deux organes : le conseil d'entreprise (CE) et le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Via leurs représentant·e·s, les travailleur·euse·s peuvent y faire entendre leur voix et participer au processus décisionnel en matière de politique d'entreprise.

Le conseil d'entreprise est régi par une réglementation éparse. Son fonctionnement repose toutefois principalement sur les normes suivantes : la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégué·e·s du personnel aux conseils d'entreprise et aux CPPT, ainsi que pour les candidat·e·s délégué·e·s du personnel, la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, ou encore la CCT n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les CCT relatifs aux conseils d'entreprise.

Un conseil d'entreprise doit être institué dans toute entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cent travailleur·euse·s (par « entreprise », il faut entendre « unité technique d'exploitation », laquelle est définie à partir de critères économiques et sociaux).

Il est composé, d'une part, du·de la chef·fe d'entreprise et de ses représentant·e·s qu'il·elle désigne et, d'autre part, des représentant·e·s des travailleur·euse·s élu·e·s tous les quatre ans par les travailleur·euse·s de l'entreprise sur base de listes de candidat·e·s présentées par les organisations représentatives de travailleur·euse·s et de cadres.

Les missions du conseil d'entreprise s'exercent en matière économique et financière ainsi qu'en matière sociale. Dans ces domaines, le conseil d'entreprise doit le plus souvent être simplement informé ou consulté par l'employeur·euse. Dans certaines hypothèses particulières, l'employeur·euse doit toutefois obtenir l'accord du conseil, se soumettre à son contrôle ou tenir compte des propositions qu'il formule.

Le comité pour la prévention et la protection au travail est un organe de concertation consultatif compétent en matière de bien-être et de sécurité dans l'entreprise.

Il est principalement régi par les normes suivantes : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; le Code du bien-être au travail (Livre II, Titre 7) ou encore la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

Un CPPT doit être institué dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleur·euse·s (par « entreprise », il faut entendre « unité technique d'exploitation », laquelle est définie à partir de critères économiques et sociaux).

Il est composé, d'une part, du·de la chef·fe de l'entreprise et d'un·e ou plusieurs délégué·e·s désigné·e·s par lui·elle (ces délégué·e·s, y compris le·la chef·fe d'entreprise, ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégué·e·s du personnel) et, d'autre part, d'un certain

nombre de délégué-e-s du personnel (le nombre de délégué-e-s ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq).

De manière générale, le CPPT 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 travailleur-euse-s lors de l'exécution de leur travail. Plus précisément, il a pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleur-euse-s lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur-euse, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. Il est également associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale du service interne.

Lorsqu'aucun CPPT n'est institué dans l'entreprise, il revient à la délégation syndicale d'exercer ces missions. Dans les entreprises où il n'existe ni CPPT ni délégation syndicale, les travailleur-euse-s participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleur-euse-s lors de l'exécution de leur travail.

### La gestion participative et démocratique

Au-delà de ces obligations légales, certaines entreprises optent volontairement pour un modèle de gouvernance spécifiquement axé sur la participation des travailleur-euse-s, allant parfois jusqu'à mettre en place un système de « cogestion » garantissant aux travailleur-euse-s la possibilité de faire valoir leurs intérêts en leur conférant un pouvoir de codécision dans l'entreprise.

Pour ces entreprises à gestion participative et démocratique, il s'agit d'associer les travailleur-euse-s aux décisions importantes de l'entreprise en leur donnant voix au chapitre au sein de l'assemblée générale, du conseil d'administration ou d'autres lieux de concertation. Parallèlement, ces entreprises optent pour un management participatif basé sur la reconnaissance des compétences de chaque travailleur-euse, le dialogue constant avec les salarié-e-s et des mécanismes de délégation.

Les entreprises pratiquant une gestion et une gouvernance participatives sont, d'après leur confédération européenne (CECOP-CICOPA), 50.000 en Europe. Elles emploient 1,5 million de travailleur-euse-s et génèrent 50 milliards d'euros (chiffre d'affaires consolidé).

En Belgique, ces entreprises prennent parfois la forme de coopérative de travailleur-euse-s, mais d'autres formes juridiques, telle l'ASBL, peuvent être adoptées.

A titre d'exemple, s'inspirant de la SCOP française (Société coopérative de production), l'UNION DES SCOP WALLONIE-BRUXELLES retient quatre principes visant à mettre le pouvoir entre les mains des travailleur-euse-s et à prendre en compte l'intérêt général dans le fonctionnement de l'entreprise :

SC	ASBL
Les capitaux propres de l'entreprise doivent être détenus de manière significative par les travailleur-euse-s. Plus précisément, chaque travailleur-euse se voit reconnaître le droit de devenir associé-e et la moitié au moins de l'assemblée générale doit être composée de travailleur-euse-s. Le cas échéant, les travailleur-euse-s peuvent rejoindre le conseil d'administration.	Chaque travailleur-euse se voit reconnaître le droit de devenir membre effectif-ve de l'ASBL. Au moins la moitié des membres effectif-ve-s de l'ASBL doit appartenir au personnel salarié. Le cas échéant, les travailleur-euse-s peuvent rejoindre le conseil d'administration.

Une part du bénéfice de l'entreprise doit être affectée à une réserve impartageable	/
Une part du bénéfice de l'entreprise doit revenir aux travailleur·euse·s	/
La rémunération du capital doit être limitée (en référence au taux maximum fixé par le Conseil National de la Coopération, soit actuellement 6%)	/

## Problématique

Les entreprises à gestion participative et démocratique, lorsqu'elles sont légalement tenues d'organiser des élections sociales et d'installer un conseil d'entreprise et/ou un CPPT en leur sein, peuvent y voir des obligations inutilement lourdes et coûteuses dès lors que le système de participation des travailleur·euse·s qui les caractérise offre à celles·ceux-ci des droits à l'information, à la consultation et à la décision plus étendus que ceux qui découlent de la présence d'un conseil d'entreprise ou d'un CPPT. En outre, ces organes légaux sont susceptibles de faire double-emploi avec le processus de participation des travailleur·euse·s de l'entreprise concernée, voire de le détériorer.

## EXEMPLE DE LA LOI NÉERLANDAISE

Aux Pays-Bas, la situation particulière de ce type d'entreprise a été prise en considération dans la loi du 28 janvier 1971 contenant de nouvelles règles relatives à la participation des salariés à l'entreprise par le biais de comités d'entreprise (ci-après « Wet op de ondernemingsraden » ou WOR) : à certaines conditions, une entreprise qui fournit des garanties minimales en matière d'information et de consultation des travailleur·euse·s dans les domaines économique et social peut être dispensée de son obligation légale d'installer un comité d'entreprise.

Ce système de dispense peut être succinctement synthétisé comme suit.

Toute entreprise néerlandaise employant au moins cinquante travailleur·euse·s a en principe l'obligation d'installer un comité d'entreprise. Ce comité se compose exclusivement de salarié·e·s, élu·e·s par l'ensemble du personnel de l'entreprise concernée. Il est informé et consulté par l'employeur·euse en matière économique et sociale. Certaines décisions de l'employeur·euse en matière sociale doivent parfois être approuvées par le comité pour pouvoir être mises en œuvre.

Si des circonstances particulières empêchent la bonne application de la loi du 28 janvier 1971 dans une entreprise, le Sociaal-Economische Raad (SER) peut dispenser ladite entreprise de son obligation d'installer un comité d'entreprise. Le SER est un organe indépendant, créé par la loi néerlandaise (loi du 27 janvier 1950 op de Sociaal-Economische Raad), associant des représentant·e·s des entreprises et des travailleur·euse·s, ainsi que des expert·e·s indépendant·e·s.

La dérogation à l'obligation d'installer un comité d'entreprise ne peut être octroyée que moyennant le respect de plusieurs conditions :

- l'entreprise doit fournir des garanties minimales en matière d'information et de consultation des travailleur·euse·s dans les domaines économique et social. L'information et la consultation à communiquer doivent au moins recouvrir :

- l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise 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, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation 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. La consultation doit avoir lieu :
  - à un moment, par des moyens et avec un contenu approprié ;
  - au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ;
  - sur la base des informations fournies par l'employeur·euse et de l'avis que les travailleur·euse·s ont le droit de formuler ;
  - de façon à permettre aux travailleur·euse·s de se réunir avec l'employeur·euse et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre ;
  - en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur·euse et susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

- le SER doit donner aux syndicats la possibilité d'être entendus à propos de la demande de dispense (art. 5.2 – WOR) ;

- le SER est autorisé à assortir la dispense de conditions supplémentaires (art. 5.3 - WOR).

Si la dispense est accordée, sa durée de validité est de maximum cinq ans.

En pratique, avant de statuer, le SER exige notamment que l'entreprise sollicitant la dispense lui fournisse :

- une description détaillée de l'organisation alternative qu'elle a mise en place afin de permettre la participation des travailleur·euse·s ;

- la justification des circonstances particulières qui empêchent la bonne application de la WOR en son sein ;

- les résultats d'une enquête auprès du personnel comportant deux questions : les salarié·e·s pensent-ils-elles que la manière actuelle de participer à la prise de décision est une bonne alternative à la participation des salarié·e·s via un comité d'entreprise ? Appuient-ils-elles la demande d'exemption ?

- les statuts de la société démontrant que la participation des salarié·e·s n'est pas moindre que celle qui est garantie lorsqu'un comité d'entreprise est installé.

## **PROPOSITION DE LOI**

S'inspirant de la loi néerlandaise, les entreprises à gestion participative et démocratique proposent de modifier le droit belge afin de mettre en place un système similaire de dispense à l'obligation légale d'installer un conseil d'entreprise ou un CPPT.

Cette proposition suppose la modification de plusieurs textes légaux, tels que l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur·euse·s lors de l'exécution de leur travail, ou encore l'article 6 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, et que suivent les arrêtés royaux d'exécution adéquats.

### **Entreprises éligibles**

Les entreprises éligibles seraient :

- la société coopérative agréée au sens de l'article 8 :4 al.1er du Code des sociétés et des associations, dont les statuts stipulent que les travailleur·euse·s salarié·e·s qu'elle occupe peuvent devenir coopérateur·rice·s, que les droits de vote des coopérateur·rice·s salarié·e·s doivent représenter la moitié au moins des droits de vote attachés à l'ensemble des actions présentes ou représentées à l'assemblée générale, et que son organe d'administration constitue un collège et est composé majoritairement d'administrateur·rice·s non statutaires ;
- l'ASBL dont les statuts stipulent que les travailleur·euse·s qu'elle occupe peuvent devenir membres effectifs, que la moitié au moins de ses membres effectifs doivent appartenir à son personnel salarié, et que son organe d'administration est composé majoritairement d'administrateur·rice·s non statutaires.

### Conditions d'octroi

La dispense ne pourrait être accordée par le Ministre du Travail que :

- si la majorité des travailleur·euse·s occupé·e·s dans l'entreprise ne s'y opposent pas. La consultation des travailleur·euse·s s'effectue par une enquête comprenant ces 2 questions : *Les salarié·e·s pensent-ils·elles que la manière actuelle de participer à la prise de décision est une bonne alternative à la participation des salarié·e·s via un conseil d'entreprise ? Appuient-ils·elles la demande d'exemption ?*
- moyennant l'avis favorable du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, ou du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, ou du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, compétent en fonction du lieu du siège de l'entreprise ;
- si l'entreprise met en place les procédures d'information et de consultation des travailleur·euse·s salarié·e·s, telles que détaillées au point suivant.

La durée de validité de la dispense serait de maximum quatre ans, renouvelable.

### Procédures d'information et de consultation des travailleur·euse·s

Les procédures d'information et de consultation des travailleur·euse·s sont établies par l'entreprise, y compris à la demande et sur initiative de des travailleur·euse·s.

Les procédures peuvent comporter la constitution de comités consultatifs fonctionnant sur base de règlements d'ordre intérieur approuvés par l'assemblée générale.

Ces procédures permettent aux travailleur·euse·s salarié·e·s ou à leurs mandataires de prendre connaissance des informations relatives à la société/association, soit :

- les buts et finalités poursuivis par la société/association,
- les statuts,
- la position concurrentielle sur le marché,
- la production et la productivité,
- la structure financière,
- budget et au calcul du prix de revient,
- la politique de l'emploi,
- la politique salariale,
- les perspectives générales d'avenir,
- la recherche scientifique,
- les aides de toutes natures perçues,
- l'organigramme, structure et organisation.

Ces informations sont complétées et actualisées au moins une fois par an.

Chaque année, sont soumis aux procédures d'information et de consultation, avant que ces documents ne soient soumis à l'assemblée générale annuelle :

- les comptes annuels de la société, en ce compris toutes les informations relatives à l'affectation proposée des résultats,
- le rapport de gestion et tout autre rapport exigé par la loi,
- le rapport du commissaire-réviseur s'il y a lieu,
- les comptes annuels consolidés s'il y a lieu.

Les informations relatives aux sujets suivants sont soumises aux procédures d'information et de consultation chaque fois que l'actualité de l'entreprise l'exige :

- toute proposition susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleur·euse·s, ou qui ont un impact potentiel sur les perspectives d'avenir de la société, sur les conditions d'emploi et plus particulièrement sur tous les problèmes relatifs aux conditions de travail et sur toutes les décisions qui doivent être approuvées par l'assemblée générale ;
- toute question concernant les conditions d'emploi, en particulier le changement au niveau de l'organisation de la société et l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux produits et/ou services ;
- toutes modifications significatives de l'organisation du travail, mise au point et organisation de la formation professionnelle dans la société et toutes questions concernant la santé et la sécurité des travailleur·euse·s, la participation de ceux·celles-ci de façon paritaire à la mise en œuvre des programmes politiques de santé et de sécurité dans la société ;
- tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre pour le bien-être des travailleur·euse·s lors de l'exécution de leur travail ;
- la planification et l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleur·euse·s ;
- le choix ou le remplacement du Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail (SEPP) et d'expert·e·s auquel·le·s il est fait appel ;
- les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail ;
- toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail aux travailleur·euse·s, et pour prévenir la fatigue professionnelle ;
- le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective ;
- l'élaboration des propositions visant à embellir les lieux de travail et leurs abords.

L'entreprise assure, au moyen des procédures d'informations et de consultations, l'élaboration et la mise en œuvre des mesures concernant l'accueil des travailleur·euse·s, l'information et la formation à la prévention et à la protection du travail.

L'entreprise met en place avec un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail le traitement des plaintes formulées par les travailleur·euse·s en matière de bien-être au travail, et à l'aide des procédures de consultation et d'information formule des propositions de solutions.

L'entreprise assure tous les 4 ans avec un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail une analyse des risques psychosociaux dans tous les lieux de travail.

L'organe d'administration a l'obligation de répondre à toute question écrite qui lui parviendrait avant la date des réunions ayant l'un de ces points à l'ordre du jour.

L'entreprise organise, sous le contrôle des organismes de formation agréés et en recourant à ceux-ci, la mise en place des outils de formation garantissant l'acquisition des compétences nécessaires à la compréhension, la critique et l'utilisation de toutes les informations utiles à la participation aux décisions et à la surveillance de l'entreprise.