

A V I S 1.756

Séance du mardi 21 décembre 2010

Comité d'entreprise européen - Transposition de la Directive 2009/38/CE

x x x

2.425-1

A V I S N° 1.756

Objet : Comité d'entreprise européen - Transposition de la Directive 2009/38/CE

Par lettre du 19 octobre 2009, Madame, J. MILQUET, ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'adaptation des dispositions de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, afin de la mettre en conformité avec les dispositions de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009, laquelle est une refonte de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Cette dernière directive fut transposée en droit belge, pour la majorité de ses dispositions, par la convention collective de travail n° 62.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des Conseils d'entreprise.

Sur rapport de cette Commission, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu, le 21 décembre 2010, quatre conventions collectives de travail.

La première a pour objet de donner exécution à la directive 2009/38/CE, la deuxième d'adapter la convention collective de travail n° 62 et la troisième et quatrième d'adapter les conventions collectives de travail n° 84 et n° 88 concernant respectivement l'implication des travailleurs dans la société européenne et dans la société coopérative européenne.

Egalement sur rapport de cette Commission, le Conseil national du Travail a émis, le 21 décembre 2010, l'avis corrélatif suivant.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. RÉTROACTES ET SAISINE

- A. Le Conseil rappelle que des dispositions appropriées devaient être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.

À cette fin, le Conseil européen a adopté, le 22 septembre 1994, la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

En ce qui concerne la partie relevant de la compétence des partenaires sociaux, cette directive a été transposée en droit belge par la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n°s 62 bis du 6 octobre 1998, 62 ter du 6 octobre 2004 et 62 quater du 30 janvier 2007.

Les dispositions qui ne pouvaient pas être transposées par convention collective de travail ont été transposées par la loi du 23 avril 1998 portant les dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs et par la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne le même objet.

Le Parlement européen et le Conseil européen ont en outre jugé nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.

Pour ces raisons, la directive 94/48/CE existante a été refondue et une nouvelle directive a été adoptée : la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Cette directive doit être transposée en droit belge.

- B. Le Conseil a par conséquent examiné la demande d'adaptation de la convention collective de travail n° 62 susvisée avec attention. Il constate que celle-ci était accompagnée d'observations sur les modifications à apporter à cette convention collective de travail.

Toutefois, après un examen minutieux de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, qui constitue une refonte de la directive 94/45/CE précitée, le Conseil a estimé que dans un souci de lisibilité il y a lieu de conclure une nouvelle convention collective de travail en vue de transposer la directive 2009/38/CE en droit belge, pour ce qui concerne les matières relevant de la compétence des partenaires sociaux, et de maintenir la convention collective de travail n° 62, avec les modifications qui s'imposent, en particulier pour régler adéquatement la situation des accords ne relevant pas de la directive 2009/38/CE. A cet effet, le Conseil a conclu une convention collective de travail n° 62 quinquies.

Le Conseil estime que parallèlement, la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne ainsi que la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007 concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne doivent être adaptées afin de régler les champs d'application respectifs de ces dernières avec la nouvelle convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire et la convention collective de travail n° 62. A cette fin, le Conseil a conclu les conventions collectives de travail n° 84 bis et n° 88 bis.

L'ensemble de ces quatre conventions collectives de travail entre en vigueur le 6 juin 2011 afin de former un corpus juridique cohérent.

Dans ce cadre, dans un premier temps, le présent avis traite de l'articulation entre la convention collective de travail n° 101, la convention collective de travail n° 62 et les conventions collectives de travail n° 84 et n° 88 susvisées.

Ensuite, il commente les éléments essentiels de la convention collective n° 101 du 21 décembre 2010 puis de la convention collective de travail n° 62 quinquies.

En outre, il contient des propositions portant sur les articles de la directive ne pouvant être transposés en droit belge par une convention collective de travail.

Il s'agit plus particulièrement de la question de l'application de la directive au secteur public, du droit applicable (conflits de loi), de la question des informations confidentielles, du rôle et de la protection des représentants des travailleurs et du respect des obligations découlant de la directive.

Par ailleurs, le présent avis comporte un point relatif au suivi de la mise en œuvre de la directive dans les Etats membres.

II. L'ARTICULATION ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 101, LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 62 ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 84 ET N° 88

- A. L'Union européenne a élaboré, au fil du temps, un cadre juridique permettant d'une part aux entreprises ou aux groupes d'entreprises de planifier et d'organiser leur activités à l'échelle européenne et d'autre part aux travailleurs de ces entreprises ou groupes d'entreprises d'être correctement informés et consultés, voire de leur garantir un régime d'implication (c'est-à-dire une information, une consultation et une participation).

Ces instruments sont successivement la directive 94/45/CE du 22 septembre 1996 précitée, qui a fait l'objet d'une refonte par la directive 2009/38/CE susvisée, la directive 2001/86/CE du Conseil européen du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et la directive 2003/72/CE du Conseil européen du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Ces directives ont respectivement été transposées en droit belge, pour les matières relevant de la compétence des interlocuteurs sociaux, par les conventions collectives de travail n° 62 du 6 février 1996, la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010, les conventions collectives de travail n° 84 du 6 octobre 2004 et n° 88 du 30 janvier 2007.

- B. Chacune de ces conventions collectives de travail contient des dispositions particulières réglant l'articulation de ces instruments entre-eux. Les règles explicitées ci-dessous sont applicables à partir du 6 juin 2011. Un schéma, repris en annexe, illustre ces mêmes règles.
1. Lors de la constitution d'une société européenne ou d'une société coopérative européenne, la convention collective de travail n° 84 ou la convention collective de travail n° 88 sera en principe d'application, à l'exclusion des conventions collectives de travail n° 101 et n° 62.

Toutefois, conformément à l'article 17, § 1er, alinéa 5 de la convention collective de travail n° 84, tel que modifié par la convention collective de travail n° 84 bis du 21 décembre 2010, ou à l'article 18, § 1er, alinéa 5 de la convention collective de travail n° 88, tel que modifié par la convention collective de travail n° 88 bis du 21 décembre 2010, lorsque le groupe spécial de négociation décide de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 est en principe applicable, sans préjudice de l'article 6 - Accords en vigueur - de cette dernière.

Ainsi, si le groupe spécial de négociation décide de ne pas négocier ou de clôturer les négociations en cours, à partir du 6 juin 2011, la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'institution et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire s'applique en principe, dans la mesure où les conditions fixées par cette dernière sont réunies. Ainsi, notamment, l'entreprise ou le groupe d'entreprises doit être de dimension communautaire.

Toutefois, l'article 6, § 1er de cette dernière convention collective de travail prévoit que sans préjudice de modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, régies par son article 28, elle ne s'applique pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels :

- soit un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 4, alinéas 1er à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 (accords en vigueur conclus avant toute législation européenne relative aux comités d'entreprise européens), ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Il en résulte que ces accords ne relèvent ni de la convention collective de travail n° 84 ou n° 88, pas plus que de la convention collective de travail n° 62, ou de la convention collective de travail n° 101, sous réserve toutefois de l'application de l'article 28 de cette dernière. Ceci signifie que la convention collective de travail n° 101 s'appliquera néanmoins lorsque des modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire interviennent.

En outre, l'article 6, § 2 de la convention collective de travail n° 101 prévoit que lorsque de tels accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, la convention collective de travail n° 101 sera applicable ;

- soit un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Ceci implique que la convention collective de travail n° 62 reste en principe applicable à ces accords. En effet, l'article 6, § 2 de la convention collective de travail n° 101 prévoit que lorsque de tels accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, la convention collective de travail n° 101 sera applicable.

2. Si l'entreprise ou le groupe d'entreprises n'est pas une société européenne ou une société coopérative européenne mais est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, en principe, à partir du 6 juin 2011, la convention collective de travail n° 101 est applicable, sans préjudice toutefois de l'article 6 de cette dernière. Il y a alors lieu de se référer aux règles exposées ci-dessus.

III. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 101 DU 21 DÉCEMBRE 2010 CONCERNANT L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE ET LES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

A. Commentaire général

1. L'intitulé de la convention

Conformément aux principes de technique législative du Conseil d'Etat, qui précisent que deux textes législatifs ne peuvent porter le même intitulé, le Conseil a décidé d'attribuer à la nouvelle convention collective de travail un titre différent de celui de la convention collective de travail n° 62. Il s'inspire de l'intitulé des conventions collectives de travail n° 84 et n° 88.

2. Objet de la convention

Tout comme la convention collective de travail n° 62, la convention collective de travail conclue au sein du Conseil a pour objet d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Cette information et cette consultation doivent être assurées par l'institution d'un comité d'entreprise européen ou par la mise en place d'une procédure d'information et de consultation. La compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information des travailleurs sont limitées aux questions transnationales.

Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à assurer un effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Ces modalités doivent être déterminées en priorité par la conclusion d'un accord entre la direction centrale, telle que définie à l'article 3, § 4 de la convention, et les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation, lequel représente les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou en l'absence d'un tel accord, par un ensemble de prescriptions subsidiaires.

Cet objectif se fonde en premier lieu sur la délivrance d'informations indispensables à l'ouverture des négociations (article 10, § 4 de la convention). Ensuite, il s'inscrit dans le cadre d'un esprit de coopération. Il convient à ce propos d'attirer l'attention sur les dispositions de la convention collective de travail qui font clairement apparaître que cet esprit de coopération doit être respecté tant lors des négociations préalables que dans le cadre du fonctionnement du comité d'entreprise européen (articles 18 et 46).

3. Nature des dispositions de la convention collective de travail

Les dispositions de la convention collective de travail sont de deux types :

- les dispositions (ayant une dimension transnationale) qui s'appliquent lorsque la direction centrale est située en Belgique et qui auront des effets sur l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, même sur les établissements ou les entreprises établis dans d'autres États membres ;
- les dispositions (ayant une dimension purement nationale) qui s'appliquent uniquement aux établissements et entreprises situés en Belgique, même si la direction centrale est établie dans un autre Etat membre.

Ce dernier groupe de dispositions concerne notamment :

- * le mode de calcul du nombre de travailleurs occupés en Belgique, afin notamment de vérifier si les seuils d'effectifs fixés par la convention collective de travail sont atteints et de pouvoir attribuer les mandats au sein du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen institué dans le cadre des prescriptions subsidiaires (articles 7, 14 et 31) ;
- * le mode de désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique (article 15) ;
- * dans le cadre des prescriptions subsidiaires, le mode de désignation des membres-travailleurs, occupés en Belgique, du comité d'entreprise européen (article 32) ;
- * les moyens à consentir aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs, occupés en Belgique, des établissements d'une entreprise de dimension communautaire ou des établissements ou entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire pour la diffusion de l'information (article 47) ;
- * le statut des membres du groupe spécial de négociation, des membres du comité d'entreprise européen et des représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, occupés en Belgique (article 48).

4. Contenu de la convention collective de travail

La convention collective de travail reprend de nombreuses dispositions de la convention collective de travail n° 62, tenant compte toutefois des évolutions introduites par la directive 2009/38/CE et est globalement structurée comme cette dernière. Elle est donc conçue, dans les grandes lignes, comme suit :

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

- Définitions et champ d'application : dans ce chapitre, sont définies un certain nombre de notions essentielles, délimitant ainsi le champ d'application de la convention : entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, direction centrale, information et consultation, comité d'entreprise européen, groupe spécial de négociation et Etats membres. L'articulation avec les conventions collectives de travail n° 84 et n° 88 susvisées est également prévue au sein de ce chapitre ;

- Accords en vigueur : ce chapitre porte sur les accords en vigueur conclus avant toute législation européenne relative aux comités d'entreprise européens ainsi que sur les accords conclus conformément à la convention collective de travail n° 62 signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. Ces accords, sauf modifications significatives de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ne sont pas soumis à la nouvelle convention collective de travail ;

- Détermination du nombre de travailleurs : ce chapitre détermine la manière dont le nombre de travailleurs occupés en Belgique doit se calculer pour vérifier si les seuils d'effectifs fixés dans la convention collective de travail sont atteints et de pouvoir attribuer les mandats au sein du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen institué dans le cadre des prescriptions subsidiaires ;

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

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

- Modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire : ce chapitre prévoit que lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et que l'accord existant ne contient aucune disposition spécifique quant à la procédure à suivre pour une adaptation ou s'il existe un conflit entre deux ou plusieurs accords applicables, la direction centrale entame des négociations de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux Etats membres différents ;

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

- Dispositions diverses : les dispositions de ce chapitre concernent l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs, le temps et les moyens à consentir aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs pour permettre aux membres du comité d'entreprise européens d'informer les représentants locaux sur les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au niveau européen, le statut des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que des représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, la formation des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, la modification des seuils d'effectifs et la conclusion d'un protocole de coopération entre le comité d'entreprise européen et la direction centrale.

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

La présente partie de l'avis donne un commentaire sur certains articles de la convention collective de travail afin d'en expliciter certains points ou d'en préciser la motivation. L'accent est mis sur un certain nombre de dispositions qui s'écartent du contenu initial de la convention collective de travail n° 62.

1. Article 2, § 5 - Objet de la convention collective de travail - Questions transnationales

L'article 2, § 5 stipule que sont considérées comme transnationales, les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres différents.

Le caractère transnational d'une question est déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. A cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux Etats membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'Etats membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre Etats membres.

Sont donc exclues les questions purement nationales.

2. Article 3, §§ 5 et 6 - Définition de l'information et de la consultation

L'article 3, § 5 de la convention définit "l'information" en prenant en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, ce qui suppose que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu approprié, sans toutefois ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.

Une telle définition ne figurait pas dans la convention collective de travail n° 62.

L'article 3, § 6 de la convention définit "la consultation" en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis par les représentants des travailleurs qui puisse être utile à la prise de décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

3. Article 6 - Accords en vigueur

Cette disposition transpose l'article 14 de la directive 2009/38/CE, qui prévoit les hypothèses dans lesquelles les dispositions de cette directive ne sont pas applicables aux accords en vigueur.

L'article 6, § 1er de la nouvelle convention collective de travail prévoit que sans préjudice de modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, réglées par son article 28, elle ne s'applique pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels :

- soit un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 4, alinéas 1er à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire.

En outre, l'article 6, § 2 prévoit que lorsque de tels accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, la nouvelle convention collective de travail sera applicable ;

- soit un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

L'article 6, § 2 de la nouvelle convention collective de travail prévoit que lorsque de tels accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, la nouvelle convention collective de travail sera applicable.

Il convient de relever qu'il est possible de conclure un accord valable qui s'applique à une partie limitée d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire. Toutes les possibilités offertes par la nouvelle convention collective de travail restent donc ouvertes pour les parties de l'entreprise ou du groupe d'entreprise auxquelles un accord en vigueur, au sens de l'article 6 susvisé, ne s'applique pas.

4. Articles 14 et 31 - Composition du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen (dans le cadre des prescriptions subsidiaires)

Comme cela est déjà le cas dans le cadre de la société européenne et de la société coopérative européenne, les articles 14 (quant au groupe spécial de négociation) et 31 (pour le comité d'entreprise européen constitué en application des prescriptions subsidiaires) prévoient qu'un mandat est attribué à chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés, par tranche représentant 10 % (ou une fraction de ladite tranche) du nombre total de travailleurs occupés dans l'ensemble des Etats membres.

5. Article 17 - Information concernant les noms des membres du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation et le début des négociations

L'article 17 prévoit que la direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Au plus tard au moment de la convocation de la première réunion avec le groupe spécial de négociation, cette direction informe les directions locales et les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

Le Conseil constate que les partenaires sociaux européens ont, dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européenne, souligné l'importance d'une procédure simple, non bureaucratique, afin d'assurer une mise en œuvre effective de cette nouvelle obligation. A cette fin, les partenaires sociaux européens se sont engagés à fournir des adresses e-mail de contact unique pour assurer une transmission effective de l'information des entreprises vers les organisations susvisées.

Le Conseil note que l'un de ces partenaires sociaux européens a déjà mis en place une adresse e-mail en test : ewc@etuc.org ainsi qu'un site internet explicatif : www.ewc-etuc.org (site en construction).

6. Article 26 - Contenu des accords portant institution et fonctionnement d'un comité d'entreprise européen en Belgique

L'article 26 concerne le contenu de l'accord sur l'institution et le fonctionnement en Belgique d'un comité d'entreprise européen. Cet article se distingue de l'article 24 de la convention collective de travail n° 62 car il prévoit des éléments devant être déterminés par l'accord ne figurant pas dans cette dernière. Il s'agit notamment des points suivants :

- quant à la composition du comité d'entreprise européen, la répartition des sièges doit permettre de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe ;
- l'accord doit déterminer les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs, dans le respect des principes énoncés à l'article 2, § 4 de la convention (questions transnationales). Cette disposition doit se lire avec l'article 45 explicité ci-dessous ;
- le cas échéant, l'accord détermine la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen ;
- la date d'entrée en vigueur de l'accord ainsi que les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprise de dimension communautaire. Cette disposition doit se lire avec l'article 28 explicité ci-dessous.

7. Article 28 - Modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire

L'article 28 prévoit que trois conditions cumulatives sont nécessaires pour entraîner une nouvelle négociation :

- des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- il n'y a pas de disposition spécifique dans l'accord en vigueur (voir l'article 26 ci-dessus) quant à la procédure à suivre pour une renégociation de celui-ci, ou il y a un conflit entre deux ou plusieurs accords applicables ;
- la direction centrale entame la négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements dans au moins deux Etats membres différents.

8. Articles 29 et suivants - Prescriptions subsidiaires

Par rapport à la convention collective de travail n° 62, des modifications ont été apportées aux prescriptions subsidiaires afin de transposer les nouveautés introduites par la directive 2009/38/CE, notamment quant à la compétence (article 30) et à la composition du comité d'entreprise européen (article 31) ainsi que quant au comité restreint, dont l'institution devient obligatoire dans le cadre des prescriptions subsidiaires (articles 36 et suivants).

9. Article 45 - Articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs

L'article 45 prévoit que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celle des instances nationales de représentation des travailleurs. Les modalités de cette articulation doivent être établies par l'accord visé à l'article 26.

Toutefois, à défaut de telles modalités définies par l'accord, le processus d'information et de consultation est mené tant au niveau européen qu'au niveau national dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

L'article 45 transpose l'article 12.1 à 12.3 de la directive 2009/38/CE. Cette transposition a été versée au sein des dispositions diverses de la nouvelle convention collective de travail car le Conseil estime qu'elle concerne tant les comités d'entreprise européens constitués par voie d'accord que ceux qui le sont en vertu des prescriptions subsidiaires.

10. Article 48 - Statut

L'article 48 stipule que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs, exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise et particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

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

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que "les mêmes droits et la même protection" inclut également la protection contre les accidents du travail. En effet, conformément à l'article 8, § 1er, troisième alinéa de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, le travailleur est réputé se trouver également sur le lieu de travail lorsqu'il assiste à une réunion du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

En outre, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, le travailleur qui, en exécution de son contrat de travail, est obligé de séjourner plusieurs jours hors de chez lui pour l'exécution de sa mission, continue à exécuter son contrat de travail pendant toute la durée de la mission. L'accident n'est cependant pas survenu par le fait de l'exécution du contrat de travail s'il est dû au fait que la victime a accompli des activités personnelles étrangères à l'utilisation normale de ses loisirs.

11. Article 49 - Formation

L'article 49 prévoit que dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire. Le protocole de coopération, établi conformément à l'article 51, doit régler les modalités d'exécution de cet article 49.

Le coût de ces formations ne peut être mis à la charge des travailleurs concernés.

IV. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 62 QUINQUIES MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 62 DU 6 FÉVRIER 1996 CONCERNANT L'INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE ET LES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE EN VUE D'INFORMER ET DE CONSULTER LES TRAVAILLEURS

Parallèlement à la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, le Conseil a conclu une convention collective de travail n° 62 quinquies apportant les modifications qui s'imposent à la convention collective de travail n° 62, en particulier pour régler adéquatement la situation des accords ne relevant pas de la directive 2009/38/CE et donc de la convention collective de travail n° 101 précitée.

- A. Ainsi, l'article 1er de la convention collective de travail n° 62 a été adapté afin de refléter le nouveau cadre législatif européen et de limiter la portée de cette convention collective de travail aux accords ne relevant pas de la directive 2009/38/CE.
- B. Ensuite, un article 3 quater a été inséré dans la convention collective de travail n° 62 afin de transposer l'article 14.1 § 1er, b) de la directive 2009/38/CE ainsi que l'article 14.2 de celle-ci. Il s'agit des accords conclus conformément à la convention collective de travail n° 62 signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. Ceux-ci restent soumis à la convention collective de travail n° 62, sans préjudice toutefois de l'article 28 de la convention collective de travail n° 101. Cette dernière disposition concerne les modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

- C. Par ailleurs, l'article 4, qui vise les accords en vigueur avant toute législation européenne relative aux comités d'entreprise européens, a été adapté pour transposer l'article 14.1 § 1er a) ainsi que l'article 14.2 de la directive 2009/38/CE. Ces accords ne sont soumis ni à la convention collective de travail n° 62, ni à la convention collective de travail n° 101, sans préjudice toutefois de l'article 28 susvisé de cette dernière.

- D. En outre, la directive 2009/38/CE ainsi que la convention collective de travail n° 101, transposant en grande partie celle-ci, ont dès leur entrée en vigueur, à savoir le 6 juin 2011, un effet immédiat quant à l'application des dispositions subsidiaires. Les dispositions subsidiaires établies par la convention collective de travail n° 62 doivent donc être abrogées avec effet le 6 juin 2011.

V. **PROPOSITIONS RELATIVES AUX MATIÈRES DEVANT ÊTRE RÉGLÉES PAR LA LOI**

- A. Le Conseil constate que certains points de la directive 2009/38/CE précitée ne peuvent être réglés par convention collective de travail.

Il rappelle qu'en vue de transposer la directive 94/45/CE du Conseil européen du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, concernant laquelle le Conseil national du Travail a conclu la convention collective de travail n° 62 le 6 février 1996, il s'est prononcé dans un avis n° 1.141 du 6 février 1996.

Dans cet avis, il avançait entre autres des suggestions afin d'assurer la transposition en droit belge de points de la directive 94/45/CE ne pouvant faire l'objet d'une convention collective de travail.

Faisant suite à cet avis, deux lois ont été adoptées : une loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs et une loi, également du 23 avril 1998, portant des mesures d'accompagnement quant au même objet, ainsi que leurs mesures d'exécution.

La première de ces lois règle les différends concernant les informations confidentielles et la seconde les questions de droit applicable, des informations confidentielles (divulgation), de la protection des représentants des travailleurs et de la surveillance et des sanctions.

- B. Le Conseil constate par ailleurs que l'article 17 de la directive 2009/38/CE susmentionnée prévoit que la directive 94/45/CE portant le même intitulé est abrogé avec effet au 6 juin 2011 et que les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la directive 2009/38/CE. Par ailleurs, l'article 16 de la directive 2009/38/CE (relatif à la transposition) prévoit que le droit national de transposition contient une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, à la directive abrogée par la directive 2009/38/CE s'entendent comme faites à cette dernière.

Le Conseil relève que, globalement, les mêmes matières figurent dans la directive de refonte et la directive 94/45/CE et doivent donc être réglées par la voie légale. Par conséquent, le Conseil, dans les propositions formulées ci-après, rappelle à toutes fins utiles les points sur lesquels il estime que le législateur doit porter son attention.

Le Conseil souligne cependant que certains nouveaux éléments ont été introduits par la directive 2009/38/CE (qui seront exposés ci-dessous) qui requièrent une transposition par voie légale.

En outre, il souligne l'importance de respecter, quant aux définitions des notions utilisées dans la législation, une stricte concordance avec les définitions de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

1. Application de la directive au secteur public

Il convient de souligner que la directive 2009/38/CE s'applique non seulement aux entreprises du secteur privé mais également à celles du secteur public.

Les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail ne peuvent constituer une solution au problème de la transposition de la directive pour ce qui est des entreprises du secteur public. En effet, le personnel de ce secteur n'est pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sur la base de laquelle les conventions sont conclues.

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

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

2. Problème du droit applicable

La transposition en droit national de nombreuses dispositions de la directive est susceptible de donner lieu à des conflits de loi.

Le Conseil relève que la directive 2009/38/CE contient à cet égard une disposition importante, à savoir l'article 3.6, lequel dispose qu'en principe la législation applicable pour déterminer si une entreprise est une "entreprise qui exerce le contrôle" est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Le Conseil constate également que la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée traite entre autres de la question du droit applicable. Cette loi fixe des règles quant à la loi applicable à la notion d'entreprise qui exerce le contrôle, à l'institution et au fonctionnement du comité d'entreprise européen ou de la procédure d'information et de consultation des travailleurs en tenant lieu, au calcul du nombre de travailleurs occupés, à la notion de travailleurs et à la désignation des représentants des travailleurs ainsi qu'en ce qui concerne le statut des représentants des travailleurs.

Le Conseil estime que cesdites règles devraient s'appliquer quant à la transposition de la directive 2009/38/CE, en tenant compte du Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ("Rome I") et s'il échet, du Règlement (CE) n° 864/2007 du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles ("Rome II") et du Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

3. Informations confidentielles

- a. L'article 8.1 de la directive 2009/38/CE dispose que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver, même après l'expiration de leur mandat.

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

L'article 11.3 précise encore que les Etats membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, doivent prévoir des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à cet article 8.

Enfin, le point 3, alinéa 5 des prescriptions subsidiaires de la directive 2009/38/CE prévoit que lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, l'information et la consultation s'effectue sans préjudice notamment des dispositions de l'article 8. Le Conseil relève qu'il s'agit d'une disposition nouvelle qui n'existait pas dans la directive 94/45/CE.

- b. Le Conseil a examiné ces dispositions avec attention.

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

A cet effet, il constate que la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée prévoit, en son article 8, que la direction centrale est autorisée, vis-à-vis des membres du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen ou à l'égard des représentants des travailleurs qui reçoivent des informations dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation qui en tient lieu, ainsi que vis-à-vis des experts qui les assistent, à signaler lors de leur communication, le caractère confidentiel de certaines informations dont la diffusion est susceptible de porter gravement préjudice à l'entreprise. Ces personnes sont tenues de ne pas divulguer ces informations.

Le Conseil relève qu'outre l'obligation de confidentialité établie par l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée, il faut constater que l'article 13 de la même loi rend applicable l'article 458 du Code pénal (secret professionnel) à l'ensemble des personnes visées par cet article 8 qui auraient divulgué des informations confidentielles de nature à porter gravement préjudice à l'entreprise ou à entraver gravement le fonctionnement de l'entreprise¹.

¹ A noter que l'article 13 susvisé de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement est abrogé (article 109, 45° de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social) à une date déterminée par le Roi et au plus tard le 1er juillet 2011 (article 111, disposition introductive de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social). A la date précitée, le Code pénal social (article 192, alinéa 2) sanctionne les membres du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs exerçant leurs missions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation qui, le cas échéant, tient lieu de comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent, lorsqu'ils commettent une infraction en contravention de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement, à savoir la communication et la divulgation abusives de renseignements.

- 2) Le Conseil remarque par ailleurs que la disposition de la directive 2009/38/CE selon laquelle l'obligation de confidentialité subsiste quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver, même après l'expiration de leur mandat, figurait déjà dans la directive 94/45/CE précitée.

Le Conseil relève que selon l'interprétation qui prévaut actuellement en droit belge, l'obligation de confidentialité est générale et perdure quel que soit l'endroit où l'intéressé se trouve, et ceci même après la fin ou la perte de son mandat. Il en va de même des sanctions attachées à cette obligation.

Il souligne que cette interprétation implique que des mesures légales de même ordre que les articles 8 et 13 susvisés de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement suffisent à transposer adéquatement l'ensemble de l'article 8 de la Directive 2009/38/CE.

- 3) Il conviendrait en outre d'établir, par arrêté royal (comme cela fut le cas lors de la transposition de la directive 94/45/CE) une liste des informations qui ne doivent pas être communiquées par la direction centrale lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient gravement préjudice à celles-ci. En ce qui concerne le contenu de cette liste, le Conseil propose d'y faire figurer les mêmes matières que celles reprises à l'arrêté royal du 10 août 1998 portant exécution de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée, à savoir celles de l'article 27 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.
- 4) En cas de désaccord sur l'application des dispositions visées aux alinéas précédents, la direction centrale et les représentants des travailleurs devraient avoir la possibilité d'introduire un recours, comme en référé, auprès du tribunal du travail.

Le Conseil constate à cet égard que l'article 3 de la loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses susvisée fixe le principe d'un tel recours et que l'article 7 de la même loi concrétise ce principe en introduisant un article 587 ter dans le Code judiciaire. Il propose d'appliquer également ces règles quant à la transposition de la directive 2009/38/CE.

- 5) Etant donné qu'il est juridiquement impossible d'inscrire l'ensemble de ce régime dans une convention collective de travail, le Conseil demande donc que le gouvernement prenne les initiatives nécessaires afin de l'instaurer par voie légale, comme cela avait été le cas lors de la transposition de la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 susvisée et de compléter le cadre légal existant pour régler la question de la confidentialité prévue au sein des prescriptions subsidiaires de la directive 2009/38/CE, dans le sens indiqué ci-avant.

4. Protection et garanties accordées aux représentants des travailleurs

Le Conseil constate que l'article 10.3 de la directive 2009/38/CE dispose que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale en vigueur dans leur pays d'emploi.

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

Le Conseil attire l'attention sur le fait que les dispositions précitées sont reprises mutatis mutandis dans les articles 47 et 48 de la convention collective de travail du Conseil national du Travail visant à transposer la directive et décrits au point III du présent avis.

Dans ce cadre, il rappelle que les "mêmes droits et la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise" visés par l'article 48 susvisé, incluent également la protection contre les accidents du travail.

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

Le Conseil propose, en ce qui concerne la protection contre le licenciement, que soit expressément prévu dans une loi de transposition que les règles particulières de procédure susvisées sont d'application. Par ailleurs, cette loi devrait clairement s'appliquer à chacune des catégories de représentants de travailleurs visées par l'article 10.3 précité de la directive. Il se réfère à ce propos à la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée. En effet, celle-ci renvoie au régime de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et elle vise toutes les catégories de représentants de travailleurs mentionnées par la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 susmentionnée, à savoir : les représentants des travailleurs au sein du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure d'information et de consultation tenant lieu de comité d'entreprise européen et leurs remplaçants.

5. Respect des obligations découlant de la directive

L'article 11.1 de la directive 2009/38/CE dispose que chaque Etat membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs eux-mêmes respectent les obligations prévues par la directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

En outre l'article 11.2 prévoit que chaque Etat membre doit prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect de la directive et, en particulier, veiller à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la directive.

a. Surveillance et sanctions

Le Conseil estime que la loi du 5 décembre 1968 précitée, sur la base de laquelle les conventions collectives de travail n° 62 et n° 101 du 21 décembre 2010 sont conclues, ainsi que la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infractions à certaines lois sociales prévoient les sanctions pénales et administratives nécessaires, applicables à toutes les conventions collectives de travail dès lors qu'elles ont été rendues obligatoires par le Roi.

Sous réserve d'une modification technique qu'il y aurait éventuellement lieu d'apporter en raison de la spécificité de la terminologie de la directive, comme cela fut le cas lors de la transposition de la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 précitée², le Conseil estime que les lois susvisées règlent le problème des sanctions d'une façon appropriée.

En ce qui concerne la surveillance, le Conseil attire l'attention sur les compétences respectives du ministre de l'Emploi et du Travail et du ministre de l'Economie.

Il estime qu'un régime doit être élaboré dans le respect des compétences respectives susvisées en assurant une mise en concordance de ce régime avec le cadre élaboré par la directive 2009/38/CE.

b. Procédure judiciaire

Le Conseil propose de prendre les mesures nécessaires afin de permettre aux tribunaux du travail de connaître tous les litiges relatifs à l'institution et au fonctionnement du comité d'entreprise européen et aux procédures d'information et de consultation.

Le Conseil constate qu'en ce qui concerne les comités d'entreprise européens et les procédures d'information et de consultation en tenant lieu, la loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses précitée a introduit un article 582, 6° dans le Code judiciaire visant à régler les litiges relatifs à leur institution et à leur fonctionnement.

Le Conseil estime que l'article 11.2 de la Directive 2009/38/CE est correctement transposé en droit belge de par l'existence même de la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 et de la convention collective de travail n° 62 quinquies du 21 décembre 2010 susvisées et des sanctions qui sont attachées à toutes conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, en cas de violation de celles-ci.

² La loi du 5 décembre 1968 précitée impose des sanctions aux "employeurs" alors que la directive 2009/38/CE vise uniquement la "direction" ou la "direction centrale". La loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée apportait des modifications à ces deux législations allant dans ce sens.

VI. QUANT AUX MOYENS NÉCESSAIRES À ACCORDER AUX MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN DE REPRÉSENTER COLLECTIVEMENT LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS DE L'ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE OU DU GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE AFIN D'APPLIQUER LES DROITS DÉCOULANT DE LA DIRECTIVE

Le Conseil constate que l'article 10.1 de la directive 2009/38/CE, qui n'a pas d'équivalent au sein de la directive 94/45/CE, prévoit que sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Le Conseil relève que cette disposition concerne la capacité d'ester en justice des membres du comité d'entreprise européen.

A cet égard, il rappelle que l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires permet déjà aux organisations représentatives des travailleurs d'ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de cette loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par ces organisations.

En outre, l'article 4 de la loi du 23 avril 1998 portant les dispositions diverses susvisée prévoit que les organisations représentatives des travailleurs au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à l'application de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement précitée. Une telle disposition législative doit également être prévue en vue de transposer la directive 2009/38/CE.

Le Conseil estime que les possibilités offertes ainsi par le droit belge aux organisations représentatives des travailleurs d'ester en justice transposent à suffisance l'article 10.1 de la Directive 2009/38/CE.

VII. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE 94/45/CE DANS LES ETATS MEMBRES

Le Conseil constate qu'une banque de données a été mise en œuvre, rassemblant des informations pertinentes quant aux comités d'entreprise européens telles que des statistiques, les entreprises ou groupes d'entreprises ayant conclu un accord, les accords et les dispositions nationales de transposition de la directive 94/45/CE.

Ces informations sont disponibles sur le site internet suivant :
<http://www.ewcdb.eu/>

VIII. TABLEAU - ACCORDS EN VIGUEUR

Le Conseil constate que le groupe d'experts "Transposition de la directive de refonte 2009/38/CE sur le comité d'entreprise européen" a établi, quant à l'article 14 - Accords en vigueur - de cette directive, un tableau indiquant pour chaque type d'accords conclus dans l'entreprise, les dispositions à respecter, en fonction d'une ligne du temps. Dès que ce tableau sera officiel, il sera disponible sur le site internet du Conseil (<http://www.cnt-nar.be>) au sein d'un dossier portant sur les comités d'entreprise européens (rubrique "thèmes").

Annexe - Schéma : Articulation entre les conventions collectives de travail n°s 62, 84, 88 et la convention collective de travail n° 101

