

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL N° 4.

Séance du vendredi 4 décembre 1970.

Convention collective concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

x x x



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT L'INFORMATION ET
LA CONSULTATION DES CONSEILS D'ENTREPRISE SUR
LES PERSPECTIVES GENERALES DE L'ENTREPRISE
ET LES QUESTIONS DE L'EMPLOI DANS CELLE-CI.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.;

Vu le point 3 de l'accord national interprofessionnel de programmation sociale du 7 février 1969 concernant, entre autres, les moyens d'information des travailleurs sur les perspectives d'emploi dans l'entreprise et les mesures à prendre pour réaliser le plein emploi ;

Vu le point 4 des conclusions de la Conférence économique et sociale du 16 mars 1970, prévoyant des mesures plus efficaces d'information et de consultation des travailleurs par l'intermédiaire des conseils d'entreprise, notamment au sujet des perspectives générales de l'entreprise et de l'évolution de l'emploi ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Industries belges ;
- la Fédération des Entreprises non-industrielles de Belgique ;

c.c.t. n° 4.

- les organisations de Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes ;
- de "Belgische Boerenbond" ;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles ;
- l'Alliance agricole belge ;
- la Confédération des Syndicats chrétiens ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;
- la Centrale générale des Syndicats Libéraux de Belgique ;

affirmant que la présente convention a pour dessein exclusif, conformément au point 4 des résolutions de la Conférence économique et sociale, d'informer les travailleurs sur les perspectives générales de l'entreprise et l'évolution de l'emploi et d'associer plus étroitement les travailleurs à la politique prévisionnelle de l'entreprise, en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs ;

étant d'avis, sans préjudice de l'application de l'article 30 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, que toutes les informations prévues par la présente convention, doivent être utilisées avec toute la discrétion nécessaire et qu'il y a tout particulièrement lieu d'éviter de faire de ces informations, tout usage qui puisse nuire aux intérêts de l'entreprise et aux objectifs poursuivis par la convention ;

ont conclu, le 4 décembre 1970, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante :

x x x

I. PORTEE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.

Article 1er.

La présente convention a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi, par une meilleure organisation du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise.

A cette fin, la convention précise et complète les dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie en ce qui concerne les informations à fournir par le chef d'entreprise et les méthodes de consultation à observer.

La présente convention s'applique aux entreprises assujetties à la section IV de la loi du 20 septembre 1948 et à ses arrêtés d'exécution.

II. OBJET ET NATURE DES INFORMATIONS A FOURNIR.

Article 2.

Les informations et consultations prévues par la présente convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

Les informations seront situées, le cas échéant, dans le contexte économique national et sectoriel, complété par les aspects propres à la région ou au groupe auquel appartient l'entreprise. Par groupe, il y a lieu notamment d'entendre les entreprises à sièges multiples, les entreprises à caractère international, le groupe économique.

Lorsqu'elles sont données par écrit, les informations seront complétées par un commentaire oral du chef d'entreprise ou de son délégué.

Pour assurer la continuité du dialogue au sein du conseil d'entreprise, le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux avis, suggestions ou objections, formulées conformément à l'alinéa premier de cet article.

La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions déjà prévues sur le même objet, lorsqu'elles sont plus avantageuses pour les travailleurs.

COMMENTAIRE.

L'article 2 a pour objet de définir les conditions générales auxquelles doivent répondre les informations et méthodes de consultation prévues dans la présente convention.

L'échange de vues au conseil d'entreprise doit pouvoir se faire librement, sous forme de questions, critiques, suggestions, objections, d'avis unanimes, partiellement ou totalement divergents.

Il faut à ce sujet éviter de publier à l'extérieur de l'entreprise des informations qui pourraient nuire aux intérêts de l'entreprise.

Des procédures rapides de consultation s'écartant des règles normales (ex. en matière de délais de tenue de réunions ou de procès-verbaux) pourront être prévues au niveau des secteurs ou des entreprises, afin de ménager en toutes circonstances, les possibilités d'un dialogue suivi entre la direction et les délégués des travailleurs, suivant les voies les plus appropriées.

III. PERSPECTIVES GENERALES DE L'ENTREPRISE.

Article 3.

A l'occasion de l'examen des informations prévues à l'article 15, b, 2° de la loi du 20 septembre 1948, le chef d'entreprise ou son délégué fournira des informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.

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

IV. EMPLOI DANS L'ENTREPRISE.

A. Information annuelle.

Article 4.

En même temps que les informations sur les perspectives générales visées à l'article 3, le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise, les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi.

Les informations suivantes seront données par écrit. Sous réserve de ce qui est dit au littéra c) ci-après, elles seront données au plus tard le jour précédant la réunion.

a) Informations sur la structure de l'emploi.

Ces informations indiqueront l'effectif du personnel occupé à la fin de l'exercice ou à une date convenue ; elles comprendront les éléments suivants :

- sexe
- groupe d'âge
- catégorie professionnelle
- division.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront les éléments complémentaires ci-après :

- effectifs occupés à temps plein, à temps partiel ou mis à la disposition de l'employeur par d'autres entreprises ;
- nationalité ;
- ancienneté.

b) Informations sur l'évolution de l'emploi.

Ces informations indiqueront les modifications suivantes survenues au cours de l'exercice écoulé ; elles comprendront les éléments ci-après :

c. c. t. n° 4.

- Nombre de personnes ayant quitté l'entreprise :

- 1) par départ volontaire ;
- 2) par départ involontaire, en distinguant les licenciements dus à des motifs économiques et/ou techniques, ceux qui sont dus à d'autres raisons et les mises à la retraite.

Ces données seront ventilées par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division.

- Nombre de personnes recrutées, avec ventilation selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, la division ;
- Nombre de personnes ayant fait l'objet, dans l'entreprise, d'une mutation de caractère permanent entre divisions et catégories professionnelles.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront également :

- les journées d'absence ;
- les journées de chômage partiel ;
- les heures supplémentaires.

c) Informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant.

Ces informations indiqueront les prévisions d'emploi dans le cadre des perspectives générales de l'entreprise, telles qu'elles sont énoncées en vertu de l'article 3.

Ces informations doivent avoir pour objectif d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

En outre, des informations seront fournies au cours de la réunion, comprenant les estimations chiffrées quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise et ses divisions ; ces données seront ventilées, dans la mesure du possible, selon les catégories professionnelles.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

A l'occasion des diverses informations annuelles prévues à cet article, le chef d'entreprise indiquera :

- les mesures prises ou envisagées par lui pour favoriser l'emploi ;
- les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

COMMENTAIRE.

Remarques générales.

1. Une distinction est faite entre deux types d'informations :
 - a) Certaines informations, rendues obligatoires par l'article 4, doivent être communiquées d'office et dans toutes les entreprises, par l'employeur.
 - b) Les autres ne doivent l'être qu'à la demande des délégués des travailleurs, si ces derniers estiment qu'elles sont significatives de la structure ou de l'activité de l'entreprise.

Il va de soi que les conseils d'entreprise peuvent aussi recevoir des informations supplémentaires, selon les caractéristiques de chaque entreprise et les besoins d'information correspondants (par exemple, le niveau de formation).

2. Les informations sur la structure, l'évolution et les perspectives de l'emploi dans l'entreprise, devront porter aussi bien sur les aspects qualitatifs que sur les aspects quantitatifs.
3. Ces informations doivent être aussi claires que possible, dans leur présentation comme dans leur contenu, de manière à favoriser une discussion fructueuse au sein du conseil, au sujet des problèmes de l'emploi dans l'entreprise.

Elles seront communiquées par écrit, conformément à ce qui est prévu au 2ème alinéa de l'article 4.

Matières sur lesquelles porte l'information.

a) La situation existante.

Pour les informations concernant la catégorie professionnelle des travailleurs, il y a lieu de se baser sur les grandes classifications utilisées par les commissions paritaires ou l'entreprise.

b) L'évolution de l'emploi.

1° Le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise.

Les informations concernant le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise, ainsi que les raisons de ces départs, répondent à un double objectif :

- a) permettre, grâce à ces données, d'apprécier l'incidence de la marche de l'entreprise sur l'emploi ;
- b) permettre aussi de déterminer et d'examiner les fluctuations du personnel de l'entreprise ayant un caractère de permanence et/ou qui apparaissent anormales, de façon à en rechercher les causes.

En ce qui concerne les causes de licenciements, il y a lieu de distinguer entre les licenciements pour des raisons d'ordre économique ou technique, et ceux qui sont motivés par d'autres raisons, cette dernière rubrique ne devant pas être autrement détaillée.

2° Le nombre de personnes recrutées par sexe, par âge, par catégorie professionnelle et par division.

Les informations doivent porter sur les recrutements par grandes divisions et catégories professionnelles, sans qu'il soit nécessaire de mentionner les affectations précises du personnel, ces dernières n'étant pas toujours nettement définies lors de l'engagement.

Le terme "division" doit être interprété en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

3° Le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une mutation à l'intérieur de l'entreprise.

Sur la base de ces informations, le conseil d'entreprise aura à apprécier le caractère significatif ou non des mutations signalées, entre autres, du point de vue du fonctionnement et de l'évolution de l'entreprise. Ne sont pas visés par le terme "mutation", les changements temporaires d'affectation qui relèvent de l'organisation courante du travail.

Les observations faites plus haut concernant la notion de "catégorie professionnelle" sont également valables ici.

c) Les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant.

Les informations portant sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant doivent permettre d'associer les travailleurs à une politique prévisionnelle de l'emploi.

Le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise les indications qu'il est en mesure de donner pour le prochain exercice, sur la marche de l'entreprise et les éléments qui pourraient avoir une influence prépondérante sur l'emploi, ainsi que sur leurs conséquences en ce qui concerne les mouvements internes et externes du personnel.

Les informations écrites, préalables à la réunion du conseil d'entreprise feront entre autres état des perspectives générales quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi.

Les estimations chiffrées seront fournies, comme il est dit dans le texte du c) au cours de la réunion du conseil d'entreprise. Elles seront établies par écrit au plus tard à l'issue des discussions au conseil d'entreprise .

Les informations contenant les indications d'ordre quantitatif constitueront, par leur nature même, des éléments approximatifs et variables et, dès lors, susceptibles de subir des modifications au cours de la période à laquelle elles se rapportent.

Au cas où les prévisions font entrevoir une contraction des effectifs du personnel entraînant des licenciements, le chef d'entreprise exposera les dispositions envisagées pour favoriser le remplacement des travailleurs en cause, dans les meilleures conditions possible.

Si les perspectives sont favorables à l'extension de l'effectif du personnel, il indiquera les mesures que l'entreprise envisage de prendre en vue de permettre des mutations et de nouveaux embauchages.

Enfin, quelles que soient les perspectives, il sera utile que le conseil d'entreprise s'interroge sur les possibilités de développement de l'entreprise et sur les meilleurs moyens d'utilisation des capacités professionnelles du personnel.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

Il est mentionné in fine de l'article 4 que le chef d'entreprise, à l'occasion des informations générales annuelles dont il est question à cet article, fera part au conseil d'entreprise, des différentes mesures d'ordre social prises ou envisagées par lui en matière d'emploi.

Ces informations devront être situées dans le contexte des informations prévues aux points a), b) et c).

Elles devront être fournies par écrit, conformément aux principes formulés au deuxième alinéa de l'article 4. L'ampleur de ces informations écrites pourra toutefois différer, compte tenu des circonstances. La part écrite de l'information peut ainsi être très succincte, mais développée considérablement par l'exposé oral du chef d'entreprise.

L'essentiel est que l'information permette un dialogue réel au sein du conseil d'entreprise.

B. Information trimestrielle.

Article 5.

Au moment où sont données les informations visées à l'article 15, b) 1° de la loi du 20 septembre 1948, le chef d'entreprise ou son délégué fournira, par écrit, des informations sur :

- l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement ;
- les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées, au moment où les informations annuelles ont été fournies, n'ont pu être réalisés ;
- les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.

COMMENTAIRE.

Les informations prévues par cet article devront être données en même temps que celles qui sont prévues à l'article 15, b) 1° de la loi du 20 septembre 1948, c'est-à-dire au moins chaque trimestre.

Ces informations trimestrielles permettront aux membres du conseil d'entreprise de posséder des données précises concernant l'état et l'évolution de l'emploi et notamment les licenciements et recrutements envisagés. Elles doivent viser à prévenir des différends entre employeurs et travailleurs tout en favorisant une meilleure politique prévisionnelle de l'emploi.

C. Information occasionnelle.

Article 6.

Lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tous cas, préalablement à la décision.

COMMENTAIRE.

a) Circonstances dans lesquelles les informations occasionnelles doivent être fournies.

Des informations concernant entre autres les licenciements ou recrutements collectifs envisagés, doivent déjà être communiquées conformément à d'autres dispositions de la convention, dans le cadre des réunions ordinaires du conseil d'entreprise pour lesquelles est prévue l'information trimestrielle ou annuelle.

Les informations occasionnelles doivent être fournies lorsque les prévisions données au cours de ces réunions ordinaires, subissent des modifications imprévisibles, par suite d'événements de nature économique ou technique.

Les modifications par rapport aux prévisions compte tenu du caractère de celles-ci, devront nécessairement avoir une certaine importance.

Les fluctuations dans les effectifs du personnel résultant de variations saisonnières ne peuvent être considérées comme des modifications imprévisibles au sens de cette disposition.

c. c. t. n° 4.

b) Caractère préalable de ces informations.

Le principe général du caractère préalable de l'information et de la consultation s'appliquera dans tous les cas, en ce qui concerne les licenciements collectifs. Il peut se faire par contre qu'il soit impossible d'informer au préalable le conseil d'entreprise au sujet des recrutements.

Des modalités appropriées pourront, d'autre part, être utilisées pour assurer l'application de ce principe.

L'information et la consultation pourront ainsi avoir lieu au cours d'une réunion d'urgence du conseil d'entreprise, dans le cas, par exemple, où cette information était imprévisible au moment de la réunion ordinaire du conseil d'entreprise.

On pourra recourir éventuellement à une communication orale ou à une procédure décentralisée de consultation au niveau où le problème se pose.

En cas d'urgence justifiée, les informations pourront, d'autre part, ne pas être fournies par écrit.

c.c.t. n° 4.

V. FORMATION ET READAPTATION PROFESSIONNELLES, QUESTIONS DE PERSONNEL ET ORGANISATION DU TRAVAIL.

A. Formation et réadaptation professionnelles.

Article 7.

Le chef d'entreprise consultera le conseil d'entreprise sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles.

COMMENTAIRE.

Le conseil d'entreprise sera consulté sur les mesures d'organisation et d'exécution concernant la formation et la réadaptation professionnelles, ayant un caractère collectif.

Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Le conseil d'entreprise peut toutefois prendre d'autres dispositions à cet égard.

B. Questions de personnel.

Article 8.

A la demande des délégués des travailleurs, le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des règles pratiquées en matière de politique du personnel.

c.c.t. n° 4.

Le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel.

Le conseil d'entreprise examinera ces informations, projets et mesures conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 2 de cette convention.

COMMENTAIRE.

Cet article a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la politique du personnel de l'entreprise et de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs.

Les informations dont il est question à cet article portent entre autres sur :

- les règles suivies en matière de recrutement, sélection, mutation et promotion professionnelle ;
- l'organisation de l'accueil ;
- les systèmes d'information et de communication dans l'entreprise ;
- les mesures en vue de favoriser les relations humaines et hiérarchiques ;
- les missions des services sociaux et du personnel et les règles qui régissent leurs relations avec le personnel, à l'exclusion de la gestion administrative de ces services. Il appartient au chef d'entreprise d'assurer l'information de l'ensemble du personnel au sujet des attributions de ces services ; le conseil d'entreprise veillera à ce que cette information soit réalisée de la manière la plus adéquate.

C. Organisation du travail.

Article 9.

Afin de lui permettre d'accomplir les missions que lui confie l'article 15 a) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le conseil d'entreprise sera informé des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions.

c.c.t. n° 4.

COMMENTAIRE.

La loi du 20.9.48 portant organisation de l'économie, dispose en son article 15 a) que :

"Art. 15. - Les conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

- a) de donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ".

Les informations prévues par cette convention doivent se rapporter à des mesures de caractère collectif qui viendraient à modifier les circonstances et conditions de travail.

Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Les mesures dont il est question ci-dessus comprendront entre autres :

- les changements dans l'organisation de tout ou partie de l'entreprise ;
- les modifications dans la division du travail ;
- les modifications de l'environnement matériel et humain (exemple : implantation de machines modifiant les conditions de travail ...) ;
- la mise en oeuvre des études de l'organisation du travail ;

c.c.t. n° 4.

- les changements dans les méthodes de fabrication et de travail ;
- les modifications structurelles de l'organigramme, à l'exclusion des cas individuels ;

Il reste entendu que le texte de l'article 15 a) précité de la loi du 20 septembre 1948, implique que le conseil d'entreprise a le droit de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur les situations existantes de l'organisation du travail, des conditions de travail et du rendement de l'entreprise.

VI. MODIFICATIONS DE STRUCTURE DE L'ENTREPRISE, NOTAMMENT CELLES QUI PEUVENT INFLUENCER L'EMPLOI.

Article 10.

En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

COMMENTAIRE.

a) Moment de la communication au conseil.

Pour déterminer le moment où la décision doit être communiquée au conseil d'entreprise, le chef d'entreprise devra s'inspirer des principes suivants :

c.e.t. n° 4.

- 1° L'information ne peut préjudicier aux prérogatives du chef d'entreprise en ce qui concerne la décision d'ordre économique.
- 2° L'information ne peut entraver le développement normal des négociations éventuellement en cours.
- 3° L'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et mise en application.
- 4° L'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise, peuvent se concerter en temps utile, au sujet notamment des mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer au maximum les répercussions de la décision sur les perspectives de l'emploi et l'organisation du travail.

Le moment où la décision devra être communiquée, variera nécessairement d'entreprise à entreprise, compte tenu en particulier du décalage important et lourd de conséquences pour les travailleurs, pouvant exister entre la décision de fait et celle des instances statutaires de l'entreprise qui doivent en délibérer en dernier ressort.

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

On peut considérer, à titre d'indication, que dans un certain nombre d'entreprises constituées sous forme de sociétés anonymes, la communication de la décision au conseil d'entreprise et la consultation de ce dernier sur les mesures d'ordre social envisagées, devront se situer aussitôt que possible, entre le moment où le conseil d'administration se sera prononcé sur le principe de la décision et celui où l'assemblée générale des actionnaires sera convoquée pour en délibérer.

b) Contenu de la communication.

Le conseil d'entreprise est informé des facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine des modifications de structure de l'entreprise et qui les justifient, ainsi que de leurs conséquences économiques, financières et sociales.

Il est consulté sur les moyens à mettre en oeuvre, en vue d'éviter les licenciements et les mutations entraînant la régression professionnelle ou sociale des travailleurs, sur les programmes de licenciements collectifs, des transferts et des mutations, sur les mesures sociales à prendre, sur les dispositions à adopter en vue du reclassement rapide et de la réadaptation professionnelle et sociale, ainsi que, de manière générale, sur toutes les mesures à prendre pour l'utilisation optimale des ressources humaines.

c) Mesures en vue de favoriser le réemploi.

En ce qui concerne les mesures d'ordre social accompagnant les réductions d'effectifs ou fermetures d'entreprise, toutes facilités devront être données aux représentants des travailleurs pour établir les contacts nécessaires en vue de favoriser le réemploi et la réadaptation professionnelle et sociale des travailleurs licenciés, transférés ou mutés.

VII. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR - DUREE - REVISION ET DENONCIATION.

Article 11.

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1971. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Signé à Bruxelles, le quatre décembre mil neuf cent septante.

c.c.t. n° 4.

Pour la Fédération des Industries belges.

P. ARETS.

Pour la Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique.

J. DE BRUYN.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

H. ALLARD.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

J. BRUTSAERT.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

J. KEULEERS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

N. DE BOCK.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. COLLE.