

RAPPORT N° 64

**DECLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES
MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE**

21 décembre 2004

2.086-1

**RAPPORT N° 64 DU 21 DECEMBRE 2004 RELATIF A LA DECLARATION DE
PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES
ET LA POLITIQUE SOCIALE**

INTRODUCTION

(1) Lors de sa 288e session (novembre 2003), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé que les prochains rapports des gouvernements sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, le 16 novembre 1977, à sa 204e session) devraient porter sur les années 2000 à 2003.

Il a en même temps approuvé un formulaire de rapport devant servir de base à ce nouveau rapport.

Il ressort du formulaire précité que le but de ce rapport est de faire apparaître dans quelle mesure les principes contenus dans la Déclaration tripartite sont acceptés et appliqués. Il est précisé qu'à cette fin, il convient de donner des précisions sur les tendances générales concernant la suite donnée à la Déclaration et sur les questions particulières qui y sont liées.

(2) En conformité avec les dispositions de la Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, Monsieur M. JADOT, président du comité de direction du SPF ETCS, au nom du Ministre de l'Emploi, a demandé, par lettre du 24 juin 2004, l'avis du Conseil concernant cette question.

Dans la demande d'avis, il est précisé que les informations recueillies seront soumises à la Commission des entreprises multinationales qui en tirera les conclusions pour l'avenir et prendra des mesures adéquates afin d'assurer une meilleure application de la Déclaration.

Il y est également suggéré qu'étant donné que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont invités à engager des consultations tripartites, il est souhaitable de continuer à suivre la procédure qui avait été utilisée précédemment.

C'est pourquoi il est demandé au Conseil de prendre les dispositions utiles pour pouvoir donner un avis d'ensemble sur la suite donnée à la Déclaration, en se fondant sur les questions du formulaire de rapport.

(3) L'examen de cette question a été confié à la Commission Organisation internationale du Travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a adopté, le 21 décembre 2004, le rapport suivant.

x x x

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBSERVATION PRELIMINAIRE CONCERNANT LA PORTEE DU RAPPORT

Le Conseil a estimé comme précédemment qu'il était préférable de procéder à un examen d'ensemble du formulaire de rapport plutôt que d'y répondre question par question.

II. CONSIDERATIONS DU CONSEIL

A. Considérations générales

1. Appréciation globale quant au comportement des entreprises multinationales

Le Conseil estime que face à une tendance croissante à l'internationalisation et à la globalisation de l'économie et des conditions de concurrence de plus en plus aiguës dont les conséquences se font également sentir en Belgique, il y a lieu d'effectuer régulièrement des études sur les entreprises multinationales.

Comme dans ses rapports précédents (rapports n° 30 du 7 février 1989, n° 37 du 10 février 1992, n° 46 du 6 février 1996 et n°57 du 1er mars 2000), il souligne qu'au cours des dernières années, les entreprises multinationales, prises au sens d'entreprises étrangères, auraient contribué à soutenir l'économie belge :

- par leur apport positif sur le plan des investissements,
- en contribuant pour une part importante au maintien de l'emploi.

Dans ses derniers rapports, le Conseil avait d'ailleurs relevé qu'il ne se posait pas de problème généralisé dans les entreprises multinationales, en ce qui concerne les conditions de travail et les relations individuelles et collectives du travail.

A ce sujet, le Conseil rappelle que la réglementation belge (législation et conventions collectives de travail) en ces matières s'applique à toutes les entreprises situées en Belgique, qu'elles soient belges ou internationales et peu importe dans quelle région elles se trouvent.

Si les entreprises multinationales sont assujetties intégralement à la réglementation belge et si l'on peut constater qu'en général, elles s'intègrent de façon correcte dans le système belge de relations collectives de travail, cela ne signifie pas pour autant qu'il ne se pose jamais de problème. En effet, certaines décisions ont été prises au mépris des règles de base en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Le Conseil estime que certaines des constatations qu'il avait faites dans ses rapports précédents sont toujours valables pour la période 2000-2003.

En effet, dans certains cas, mener des négociations avec les représentants locaux de la direction, elle-même installée à l'étranger; pose encore un problème pour les représentants des travailleurs.

Ceci tient aux caractéristiques propres aux législations nationales, comme aux entreprises multinationales, qui entraînent des difficultés dans l'application aussi bien de la législation nationale que des instruments internationaux en la matière.

Par ailleurs, des problèmes continuent à se poser du fait qu'il existe encore en la matière des divergences d'application et un certain manque d'organisation dans la coopération entre les Etats, que l'on observe à l'intérieur de l'Union européenne - en dépit des progrès réalisés au niveau de l'Union européenne en vue du rapprochement des législations des Etats membres -, mais encore davantage en ce qui concerne les pays tiers, non-membres de l'Union européenne.

Si des progrès doivent encore être réalisés notamment en matière de coopération entre les Etats membres de l'UE, la signature du traité de Nice le 26 février 2001 et son entrée en vigueur le 1^{er} février 2003 constituent une avancée non négligeable vers une meilleure coopération entre les Etats membres de l'UE dans la mesure où le traité de Nice visait à préparer l'Union au grand élargissement vers l'Est.

De même, la Convention sur l'avenir de l'Europe laquelle a conduit à l'adoption, les 13 juin et 18 juillet 2003, d'un projet de traité établissant une constitution pour l'Europe est également de nature à développer et à renforcer la coopération entre les Etats membres de l'UE et les nouveaux adhérents.

2. Considérations et observations du Conseil concernant les problématiques susmentionnées

Le Conseil souligne que, compte tenu de la tendance à la globalisation et à la mondialisation de l'économie qui se poursuivra inévitablement au cours des prochaines années et dont les entreprises multinationales sont les principaux acteurs, il est nécessaire de mieux encadrer ce phénomène, non seulement au niveau national, mais aussi au niveau européen et même à une échelle mondiale.

Cet encadrement devrait notamment concerner les conditions de travail et de vie y compris la santé et la sécurité en relation avec les normes environnementales.

Le Conseil attire l'attention sur l'importance du rôle que peuvent jouer, en la matière, les interlocuteurs sociaux.

A cet égard, il met en particulier l'accent sur l'importance du dialogue social européen, dont la construction a progressé depuis que l'accord intervenu le 31 octobre 1991 entre les interlocuteurs sociaux à ce niveau a été intégré dans le Protocole social annexé au Traité sur l'Union européenne (articles 138 et 139 du Traité).

Le Conseil rappelle que, grâce à cette intégration, les interlocuteurs sociaux ont la possibilité de conclure des conventions collectives européennes.

Dans le rapport n° 46, le Conseil avait relevé que l'accord du 14 décembre 1995 sur le congé parental constituait une première concrétisation des possibilités de meilleure collaboration entre les interlocuteurs sociaux en Europe, ouvertes par l'accord du 31 octobre 1991 précité.

Depuis lors, d'autres initiatives ont été prises par les interlocuteurs sociaux européens et notamment, les accords-cadres sur le travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée, conclus par l'UNICE, le CEEP et la CES et qui ont été repris dans deux directives du Conseil européen, respectivement du 15 décembre 1997 et du 28 juin 1999.

Par ailleurs, l'accord-cadre sur le télétravail, conclu, en mai 2002, par l'UNICE, le CEEP et la CES, dont les partenaires sociaux sont chargés, en toute autonomie, de sa mise en œuvre et de son suivi, au moyen de leurs procédures et pratiques spécifiques, constitue un premier exemple de la conclusion d'un accord autonome entre ceux-ci au niveau interprofessionnel. Il est le résultat d'une consultation de la Commission au titre de l'article 138 du Traité.

Enfin, en mai 2004, se fondant sur le même processus, les partenaires sociaux interprofessionnels ont conclu un second accord-cadre de ce type sur le thème du stress lié au travail.

De façon plus générale, il convient de relever qu'un certain nombre d'autres directives en matière de droit du travail, ainsi que des directives en matière de santé et de sécurité ont été adoptées par le Conseil européen dans le passé ou au cours de la période sous revue (cf. point C., 2., b. et c. ci-après).

En terme de progrès social de nature à faciliter la gestion administrative de l'entreprise, le Conseil tient également à mettre en exergue les nombreux travaux réalisés depuis de nombreuses années par les interlocuteurs sociaux, lesquels ont été associés, dès la phase préliminaire, au processus de simplification de l'administration sociale à charge des employeurs. Dans le cadre des différents avis émis sur ce point au sein du Conseil, les partenaires sociaux ont permis de dégager les principes essentiels devant présider à la réforme, tels que les principes de simplification, de neutralité entre autres par rapport aux droits des assurés sociaux et de faisabilité.

Ces travaux ont abouti à la suppression, depuis le 1er janvier 2002, de certains documents sociaux dès lors que les employeurs entrent volontairement dans un nouveau système de déclaration immédiate à l'embauche (DIMONA). L'ensemble du système simplifié est entré en vigueur le 1er janvier 2003, de sorte qu'en l'état, l'évaluation de cette réforme en termes d'impact est prématurée.

Enfin, le Conseil s'est également prononcé en faveur de l'uniformisation des cotisations et des flux financiers en matière de prépension.

Par ailleurs, le Conseil rappelle qu'au cours des dernières années, les interlocuteurs sociaux belges se sont fortement impliqués dans la problématique visée au point A., 1., ci-dessus.

Dans son rapport précédent, le Conseil y mentionnait l'avis n° 1.183 qu'il a émis le 30 mai 1997. Les propositions qu'il avait formulées, dans le cadre de cet avis, ont donné suite à l'élaboration de nouvelles dispositions légales (articles 62 à 70 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi) en vue de mieux faire respecter les procédures d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de fermeture d'entreprises et de licenciement collectif, prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 et la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975.

Dans son avis n° 1.183 précité, le Conseil avait également fait remarquer que selon lui, une solution durable à cette problématique passe inmanquablement par une révision de la réglementation européenne en la matière.

En ce qui concerne cette réglementation, il avait attiré l'attention sur la directive européenne concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, à laquelle la convention collective de travail n° 24 a donné exécution.

Le Conseil faisait observer que cette directive est, entre autres, dictée par le souci d'éliminer les différences entre les dispositions en vigueur dans les Etats membres en matière de licenciements collectifs, étant donné plus particulièrement que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché interne.

Il a été d'avis que cette préoccupation doit valoir vis-à-vis non seulement des procédures d'information et de consultation en tant que telles mais aussi des conséquences et sanctions pouvant découler du non-respect de ces procédures.

Dans ce contexte, il a insisté pour que des mesures soient prises au niveau européen notamment afin de garantir qu'en ce qui concerne également ces conséquences et ces sanctions, la législation s'applique de la même manière dans les différents pays.

Par ailleurs, dans l'avis n° 1.301 du 2 février 2000, le Conseil a rappelé le souci général des partenaires sociaux de ne pas instaurer en Belgique de réglementation plus sévère que celles en vigueur dans les pays voisins.

Cette position se fonde sur les arguments suivants : si une initiative isolée est prise par la Belgique, le climat d'investissement risque d'être mis en péril, avec toutes les conséquences qui en découlent en matière d'emploi.

De surcroît, une initiative belge isolée risque d'avoir des effets sociaux non désirés. La différence de réglementation entre les Etats membres peut avoir pour effet qu'une entreprise ayant des établissements dans deux ou plusieurs Etats et souhaitant fermer l'un d'entre eux, fonde sa décision sur cette différence et procède dès lors à la fermeture de l'établissement sis dans l'Etat où la réglementation est la moins sévère.

Le Conseil se félicite dès lors aujourd'hui que certaines des préoccupations qu'il exprimait dans ses avis n° 1.183 et 1.301 ont été en partie rencontrées par la loi du 8 avril 2003. Celle-ci a, entre autres, abrogé l'article 70 de la loi du 13 février 1998 précitée, qui par les sanctions différentes de celles en vigueur dans les pays voisins que cet article imposait aux employeurs en cas de non-respect des procédures applicables en matière de licenciement collectif, risquait ainsi d'avoir une incidence négative sur le fonctionnement du marché interne.

Le Conseil reste cependant d'avis que le processus de rapprochement des législations en question n'est pas terminé et qu'il faudra poursuivre le dialogue en la matière.

B. Etat de la réglementation au niveau national et international

1. Etat de la réglementation belge

a. Rétroactes

Dans ses rapports n° 24 du 8 octobre 1985 et n° 30 du 7 février 1989, le Conseil a donné un aperçu assez détaillé des instruments dont la Belgique dispose et qui sont de nature à rencontrer les objectifs visés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Dans les rapports n° 37 du 10 février 1992, n° 46 du 6 février 1996 et n° 57 du 1^{er} mars 2000, il a complété cet aperçu par l'énumération de différents instruments adoptés au cours respectivement des périodes 1989-1991, 1992-1995 et 1996-1999 qu'il était pertinent de mentionner, compte tenu des domaines couverts par la Déclaration.

Dans ces rapports précités, à l'occasion de ces aperçus, le Conseil a tenu à attirer l'attention sur une particularité propre à la Belgique, qui réside dans le fait que les Directives européennes peuvent être transposées dans le droit national non seulement par la voie législative, mais encore sous la forme de conventions collectives de travail.

Tenant compte de ceci, le Conseil tient à mentionner les instruments suivants.

b. En ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs

(1) Le Conseil fait remarquer que les instruments suivants comportent des obligations en matière d'information et de consultation des travailleurs :

- la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981, n° 37 du 27 novembre 1981 et n° 9 bis du 29 octobre 1991 ;
- la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 conclue au sein du Conseil national du Travail concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983, n° 24 ter du 8 octobre 1985 et n° 24 quater du 21 décembre 1993, ainsi que les dispositions prévues dans la législation sur les fermetures d'entreprises en matière d'information et de consultation des travailleurs et de notification à l'Office national de l'Emploi, plus précisément l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Il y a lieu de noter que ce dernier arrêté a été étendu, par arrêté royal du 11 juin 1986 modifié par un arrêté royal du 9 mars 1995, au cas du licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise ;

- la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 conclue au sein du Conseil national du Travail 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, modifiées par les conventions collectives de travail n° 62 bis du 6 octobre 1998 et n°62 ter du 6 octobre 2004 ;
- l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise ;
- l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi ;
- la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, articles 44 à 49 et l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social.

Les entreprises de droit étranger ayant établi en Belgique une succursale ou un siège d'exploitation doivent établir un bilan social. Le bilan social doit comporter certains renseignements notamment en matière d'effectif, concernant les mesures d'emploi et les formations pour les travailleurs de l'entreprise. Le bilan social est transmis au conseil d'entreprise, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, le bilan social peut être consulté par les travailleurs.

Le Conseil rappelle en outre que, dans le cadre des divers instruments susvisés, certaines informations concernant les "groupes" doivent être fournies aux conseils d'entreprise.

- la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire et la loi du 8 août 1997 sur les faillites.

Ces lois prévoient l'information et la consultation des travailleurs à certaines étapes des procédures qu'elles organisent ;

- la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, articles 62 à 69.

Ces dispositions visent le respect de la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif et organisent les modalités de contestation par les travailleurs du suivi effectif de cette procédure.

- (2) Le Conseil rappelle également que d'autres instruments en matière de droit comptable et de droit des sociétés, ont également des répercussions sur les informations à fournir aux représentants des travailleurs. Il indique par ailleurs que l'ensemble de la législation, en matière de droit des sociétés, a fait l'objet d'une refonte complète et se regroupe désormais dans le code des sociétés que contient la loi du 7 mai 1999.

En ces matières, il s'agit notamment des textes légaux suivants :

- la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité des entreprises, telle que modifiée par la loi du 7 mai 1999 contenant le code des sociétés.

Les entreprises de droit étranger ainsi que les groupements européens d'intérêt économique ayant leur siège à l'étranger ne sont soumis aux dispositions de la loi précitée qu'en ce qui concerne les succursales et sièges d'opérations qu'ils ont établis en Belgique (article 1er, 4°).

- l'arrêté royal du 8 novembre 1989 relatif aux offres publiques d'acquisition et aux modifications du contrôle des sociétés.

Cet arrêté contient des dispositions relatives à l'information du conseil d'entreprise lequel doit prendre position sur l'offre d'acquisition (article 15, § 2, alinéa 4) ;

- la loi du 7 mai 1999 contenant le nouveau code des sociétés (articles 81 et 82).

Ces articles, dans leur nouvelle formulation, font désormais la distinction entre les sociétés étrangères d'un autre Etat membre de l'UE que la Belgique et les sociétés d'un Etat non-membre de l'UE.

Ils prévoient que toute société étrangère qui fonde en Belgique une succursale est tenue de rendre public, préalablement à l'ouverture de la succursale, un certain nombre de documents et indications, qui diffèrent selon que la société étrangère provient d'un Etat membre ou non-membre de l'UE.

- l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés, contient en son titre III, Livre II, l'ancien arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et entreprises.

Cette réglementation impose certaines obligations en matière de publicité des actes et documents aux sociétés belges mais aussi aux sociétés étrangères ayant une succursale ou un siège d'exploitation en Belgique et aux groupements européens d'intérêt économique;

- Au cours de la période sous revue, on peut également mentionner en matière de droit comptable :
 - * la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et au services financiers ;
 - * l'arrêté royal du 4 décembre 2003 portant exécution de l'article 10, § 1, 2° de la loi du 2 août 2002 précitée ;

Ces deux réglementations sont destinées à assurer un passage harmonieux à l'application obligatoire des normes comptables internationales, prévues par le règlement européen n° 1606/2002 du Parlement européen et du Conseil du 19 juillet 2002 sur l'application des normes comptables internationales.

- (3) Au cours de la période 2000 à 2003, d'autres instruments ayant des répercussions sur les informations à fournir aux représentants des travailleurs ont été adoptés.

Il s'agit notamment des textes légaux suivants :

- la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ;

Celle-ci prévoit, en son article 16, qu'il appartient aux commissions et sous-commissions paritaires de déterminer, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, l'information préalable à la fermeture d'entreprises ainsi que les méthodes selon lesquelles celle-ci est communiquée aux autorités, aux institutions et aux travailleurs concernés. L'article 17 de la même loi prévoit qu'à défaut de convention collective de travail, il appartient au Roi de déterminer l'information préalable ainsi que les procédures de communication aux autorités.

- l'arrêté royal du 1er septembre 2004 portant exécution du règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la Société européenne ;
- En outre, en anticipant sur la période pour laquelle le rapport est demandé, le Conseil a également conclu, le 6 octobre 2004, la convention collective de travail n° 84 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne.

Cette dernière vise à assurer l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes par l'institution et le fonctionnement d'un organe de représentation des travailleurs ou par l'institution d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

Cette convention collective de travail transpose ainsi la directive du Conseil 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

- Enfin en vue d'adapter la réglementation belge en la matière, la convention collective de travail n° 62 ter du 6 octobre 2004 est venue modifier la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 précitée, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

c. En ce qui concerne la protection des représentants des travailleurs et l'examen des réclamations des travailleurs selon une procédure appropriée

(1) Le Conseil fait remarquer que la protection des représentants des travailleurs est essentiellement rencontrée par :

- la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du Travail du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5 bis du 30 juin 1971 et n° 5 ter du 21 décembre 1978 ;
- la convention collective de travail n° 6 du Conseil national du travail du 30 juin 1971 concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.
- 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.

L'examen des réclamations des travailleurs selon une procédure appropriée fait l'objet de dispositions particulières au sein du Code judiciaire notamment lorsque ce dernier organise les compétences et le fonctionnement des tribunaux et cours du travail.

Ainsi, et entre autres, l'article 728, § 3, alinéa 1er du Code judiciaire prévoit que devant les juridictions du travail, le délégué d'une organisation représentative d'ouvriers ou d'employés, porteur d'une procuration écrite, peut représenter le travailleur, partie au procès, accomplir en son nom les diligences que cette représentation comporte, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'instruction et au jugement du litige.

- la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement 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.

Cette loi règle notamment la question de la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs au sein des groupes spéciaux de négociation et des comités d'entreprise européens, ainsi que des représentants des travailleurs exerçant leur mission dans le cadre des procédures d'information et de consultation qui, le cas échéant, tiennent lieu de comité d'entreprise européen et de leurs remplaçants ;

- la 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.

Cette loi permet aux organisations représentatives des travailleurs d'introduire auprès d'une juridiction 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 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.

d. En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail

- (1) Le Conseil rappelle que les aspects de santé et de sécurité au travail sont principalement réglementés en Belgique par le code sur le bien-être au travail qui contient la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que ses arrêtés d'exécution, et qui remplace progressivement le Règlement général pour la protection au travail.
- (2) D'autres instruments concernent également la santé et la sécurité au travail, notamment :
 - l'arrêté royal du 27 mars 1998 modifiant et abrogeant diverses dispositions du Règlement général pour la protection du travail.

Cet arrêté royal prévoit des adaptations en raison de la nouvelle loi sur le bien-être des travailleurs et de ses arrêtés d'exécution.

- la loi du 4 décembre 1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
 - la convention collective de travail n° 72 du Conseil national du Travail du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail ;
 - l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, lequel transpose en droit national la directive 94/33/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail.
- (3) Les instruments suivants concernant la sécurité et la santé au travail ont été adoptés au cours de la période sous revue :

- l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants ;
- l'arrêté royal du 11 mars 2002 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail ;

Cet arrêté transpose en droit belge la directive 98/24/CE du Conseil de l'union européenne du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail.

Les dispositions de cet arrêté ont été intégrées dans le code sur le bien-être au travail.

- la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

- la loi du 25 février 2003 portant des mesures pour renforcer la prévention en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ;

Les dispositions de cet arrêté ont également été intégrées dans le code sur le bien-être au travail.

- le rapport n° 63 du Conseil national du Travail du 5 mai 2004 par lequel le Conseil a procédé à l'évaluation de la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 précitée ;

Le Conseil constate dans ce rapport que ladite convention collective de travail est certes un bon instrument mais que la politique de prévention du stress s'intègre toujours difficilement dans la politique des entreprises en matière de bien-être.

Afin de remédier à ce problème, le Conseil a émis, de manière concomitante, l'avis n°1.462 dans lequel il a entendu élaborer des propositions ayant pour but d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail, actuellement limité au secteur privé, et de renforcer le rôle des autorités dans le cadre de la politique de prévention du stress.

e. En ce qui concerne l'égalité de traitement

(1) Pour ce qui a trait à l'égalité de traitement, le Conseil attire l'attention sur :

- le fait que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique à tous les travailleurs quelle que soit leur nationalité et que les mêmes conditions de travail sont applicables à tous sans distinction ;
- la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, 38 ter du 17 juillet 1998 et 38 quater du 14 juillet 1999.

Cette convention collective de travail interdit en principe à l'employeur, lors d'une procédure de recrutement et de sélection de faire une distinction sur la base d'éléments personnels - en particulier l'origine nationale - lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise.

(2) L'on peut également mentionner les instruments suivants adoptés au cours de la période sous revue :

- la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale ;

- la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ;

Cette loi transpose en droit belge la Directive 00/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à propos de laquelle le Conseil a été consulté et a émis, le 30 mai 2000, l'avis n° 1.312.

f. Autres instruments de nature à rencontrer les objectifs visés dans la Déclaration

Le Conseil souhaite mentionner certains autres instruments qui sont de nature à rencontrer les objectifs visés dans la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

(1) Dans le domaine social, il s'agit plus particulièrement :

- de la convention collective de travail n° 32 bis du Conseil national du Travail du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32 ter du 2 décembre 1986, n° 32 quater du 19 décembre 1989 ;

Cette convention collective de travail a été modifiée par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 en vue de la mise en œuvre de la Directive 98/50/CE du 29 juin 1998.

(2) En matière de droit des sociétés, il y a lieu de citer :

- la loi du 12 juillet 1989 portant diverses mesures d'application du Règlement (CEE) n° 2137/85 du Conseil européen du 25 juillet 1985 relatif à l'institution d'un groupement européen d'intérêt économique.

Le groupement d'intérêt économique est une société constituée par contrat pour une durée déterminée ou indéterminée entre deux ou plusieurs personnes physiques ou morales, avec pour but exclusif de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité.

(3) En matière de pratiques du commerce et de concurrence l'attention peut être attirée sur :

- la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, telle que modifiée par la loi du 25 mai 1999 ;
- la loi du 5 août 1991 sur la protection de la concurrence économique, laquelle a été coordonnée par un arrêté royal du 1er juillet 1999.

Le Conseil constate également que diverses législations ont pour objectif de protéger la vie économique en général ainsi que le consommateur ou l'épargnant dans les domaines notamment de l'assurance, du crédit et des activités boursières ou bancaires et que ces législations s'appliquent tant aux entreprises belges qu'aux entreprises étrangères ayant un établissement en Belgique ou qui y font des opérations.

g. Considérations finales

Le Conseil rappelle que :

- les différents instruments susvisés, ainsi que d'autres relevant de la politique économique générale ou plus spécifiquement de la politique de l'emploi, qu'il s'agisse d'instruments législatifs ou conventionnels, sont applicables sans distinction à toutes les entreprises établies en Belgique, qu'elles soient belges ou étrangères, et donc aussi aux filiales de sociétés multinationales ;
- sauf exception, il n'y a pas, en Belgique, de dispositions particulières applicables aux entreprises multinationales.

Ceci est conforme à l'obligation imposée au niveau de l'OCDE, à savoir qu'il ne peut y avoir de discrimination entre les entreprises en fonction de leur origine.

2. Instruments internationaux applicables en la matière

Le Conseil souhaite également rappeler les instruments internationaux reprenant des principes applicables aux entreprises multinationales, en dehors de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et notamment :

a. Les instruments de l'OCDE

Il s'agit essentiellement :

- des principes directeurs (code de conduite) applicables aux entreprises multinationales adoptés par les pays membres de l'OCDE le 21 juin 1976 ;
- du point de contact tripartite de l'OCDE à Bruxelles ;

- des recommandations de la stratégie pour l'emploi, adoptées en 1994. Celles-ci contiennent un ensemble de mesures visant à renforcer la croissance de l'emploi, à réduire le chômage et à accroître la prospérité. Les recommandations générales que comporte cette stratégie pour l'emploi ont été adaptées aux caractéristiques institutionnelles, sociales et culturelles de chaque pays membres de l'OCDE

- du questionnaire, établi par le Secrétariat de l'OCDE, sur l'aide publique à la formation professionnelle continue et l'avis n°1.397 que le Conseil a émis en réponse le 26 avril 2002. Dans le cadre du suivi du projet sur la croissance, il s'agissait pour l'OCDE d'effectuer une analyse des politiques et institutions permettant de développer les investissements dans la formation professionnelle continue.

b. Les instruments du Conseil de l'Union européenne

(1) Ont été adoptées, dans le domaine social, les Directives :

- 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur;

- 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Dix-sept Directives particulières ont été adoptées en application de cet instrument dont les Directives :

- * 89/654/CEE du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (première directive particulière) ;

- * 89/655/CEE du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (deuxième directive particulière), modifiée par la Directive 95/63/CE du Conseil du 5 décembre 1995 et par la Directive 01/45/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 juin 2001 ;

- * 89/656/CEE du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (troisième directive particulière) ;
- * 92/58/CE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et/ou de santé au travail (neuvième directive particulière) ;
- * 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière) ;
- * 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ;
- * 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, amendée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive;

Afin d'assurer la mise en oeuvre pratique des dispositions de cette Directive, cette dernière prévoit dans son dispositif qu'un rapport doit être rédigé tous les 5 ans par les Etats membres, en y incluant la contribution des partenaires sociaux, sur l'état d'avancement de la législation nationale en la matière. C'est ainsi que le 28 mai 2002, le Conseil a émis un avis n° 1.403 dans lequel il a procédé à l'évaluation de la mise en oeuvre pratique de la Directive 93/104/CE et a estimé que la législation belge ainsi que les conventions collectives de travail conclues aux différents échelons sont en grande partie conformes à cette Directive.

- 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail ;
- 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 Directive reconnaît en outre aux travailleurs certains droits d'information et de consultation qui concernent l'environnement du travail.

- 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;

Le Conseil signale, à ce titre, son avis n°1.313 du 30 mai 2000 dans lequel il se prononce sur le projet de loi transposant ladite directive. La loi transposant cette dernière en droit belge a été adoptée le 5 mars 2002.

- 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES avec en annexe l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;

Le Conseil indique, à cet égard, qu'il a été consulté dans le cadre de la transposition de cette Directive en droit belge, et qu'il a émis, à ce sujet, l'avis n°1.302 du 9 février 2000 dans lequel il a insisté sur l'importance du principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel, affirmé par ladite Directive. Il a, en outre et à cette occasion, prié les autorités fédérales belges d'inscrire ce principe dans un texte légal, lequel devrait, selon lui, couvrir l'ensemble des travailleurs à temps partiel mais aussi toutes les conditions d'emploi visées par la Directive.

Le Conseil entend également évoquer, dans ce cadre, la convention collective de travail n° 35 bis qu'il a conclue le 9 février 2000, modifiant la convention collective de travail n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel afin d'y faire figurer explicitement le principe de non-discrimination tel que repris dans la Directive.

- 98/59/CE du Conseil européen du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;
- 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée ;

Le Conseil cite à cet égard l'avis n° 1.342 du 15 mars 2001 qu'il a émis à l'occasion de la transposition de cet instrument en droit belge.

Il y a également lieu de mentionner la Résolution du Conseil européen et des représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, du 5 octobre 1995, relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

- (2) En matière de droit des sociétés, comportent des principes applicables aux entreprises multinationales, les Directives suivantes :
- 78/660/CEE du Conseil du 25 juillet 1978, fondée sur l'article 54 paragraphe 3 point g) du traité et concernant les comptes annuels de certaines formes de sociétés, telle que modifiée par la Directive 01/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 septembre 2001 en ce qui concerne les règles d'évaluation applicables aux comptes annuels et aux comptes consolidés de certaines formes de sociétés ainsi qu'à ceux des banques et autres établissements financiers ;
 - 78/855/CEE du Conseil du 9 octobre 1978 fondée sur l'article 54 paragraphe 3 point g) du traité et concernant les fusions des sociétés anonymes ;
 - 82/891/CEE du Conseil du 17 décembre 1982 fondée sur l'article 54 paragraphe 3 point g) du traité et concernant les scissions des sociétés anonymes ;
 - 83/349/CEE du Conseil du 13 juin 1983 fondée sur l'article 54 paragraphe 3 point g) du traité et concernant les comptes consolidés, telle que modifiée par la Directive 01/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 septembre 2001 en ce qui concerne les règles d'évaluation applicables aux comptes annuels et aux comptes consolidés de certaines formes de sociétés ainsi qu'à ceux des banques et autres établissements financiers ;
 - 89/666/CEE du Conseil du 21 décembre 1989 concernant la publicité des succursales créées dans un Etat membre, par certaines formes de société relevant du droit d'un autre Etat.

Outre ces instruments peuvent être cités les textes suivants :

- le Règlement (CEE) n°2137/85 du Conseil du 25 juillet 1985 relatif à l'institution d'un groupement européen d'intérêt économique (GEIE) ;
- le Règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises. Cet instrument est abrogé au 1er mai 2004 et est remplacé par le Règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

(3) Aux listes précitées, il convient d'ajouter les Directives suivantes, adoptées au cours de la période 2000-2003 dans le domaine social :

- 00/54/CE du parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail ;

Cette Directive particulière a été adoptée en application de la Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 précitée.

- 00/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Le Conseil rappelle, à cet égard, qu'il a été consulté dans le cadre de la transposition de cette Directive en droit belge, et qu'il a émis, à ce sujet, l'avis n°1.312 du 30 mai 2000.

- 01/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;

Cette Directive constitue la codification de la Directive 77/187/CEE du 14 février 1977 et de la Directive 98/50/CE du 29 juin 1998 qui a modifié la Directive de 1977 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

- 01/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 septembre 2001 modifiant les directives 78/660/CEE, 83/349/CEE et 86/635/CEE en ce qui concerne les règles d'évaluation applicables aux comptes annuels et aux comptes consolidés de certaines formes de sociétés ainsi qu'à ceux des banques et autres établissements financiers ;

- 01/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs ;

- 02/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;

- 02/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) ;

- 03/10/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) ;

Ces deux dernières Directives particulières ont été adoptées en application de la Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 précitée.

- 02/73/CE du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail ;

- 03/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, laquelle codifie la Directive 93/104 et ses directives modificatrices.

Outre ces Directives, il convient encore de mentionner les instruments suivants adoptés au cours de la période sous revue, en matière sociale et de droit comptable :

- le Règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la Société européenne (SE) ;
- le Règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la Société coopérative européenne (SE) ;
- le Règlement (CE) n° 1606/2002 du Parlement européen et du Conseil du 19 juillet 2002 sur l'application des normes comptables internationales ;

Ce Règlement a pour but d'améliorer le fonctionnement des marchés financiers en augmentant la comparabilité des comptes consolidés des sociétés cotées. Pour réaliser cet objectif, le Règlement impose à toutes les sociétés cotées d'établir leurs comptes consolidés en faisant usage d'un seul et unique référentiel comptable, les normes IAS/IFRS ainsi que leurs interprétations, en lieu et place des règles comptables nationales issues des directives comptables européennes.

- le Règlement (CE) n° 1725/2003 de la Commission, du 29 septembre 2003, portant adoption de certaines normes comptables internationales conformément au Règlement (CE) n° 1606/2002 du Parlement européen et du Conseil ;
- le Règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises, qui a abrogé le Règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989, cité ci-avant ;
- la Résolution du Conseil du 3 juin 2002 concernant une nouvelle stratégie communautaire de sécurité et de santé au travail 2002-2006 ;

- la Résolution du Conseil du 6 février 2003 concernant la responsabilité sociale des entreprises ;
- la Résolution du Conseil du 15 juillet 2003 sur la constitution d'un capital social et humain dans la société de la connaissance : éducation et formation, travail, cohésion sociale, égalité des sexes.
- la décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination

c. L'Accord instituant l'Organisation mondiale du Commerce

L'Accord instituant l'Organisation mondiale du Commerce a été conclu à Marrakech le 15 avril 1994. Celui-ci a fait l'objet d'une loi d'approbation le 23 décembre 1994 et est entré en vigueur, pour ce qui concerne la Belgique, le 1er janvier 1995.
