

# Les C.C.T. n° 101 et 62quinquies

## Information et consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire

**Patricia de FAYS**

**Premier attaché au Conseil national du Travail**

La directive 2009/38/CE porte «refonte» de la directive 94/45/CE, laquelle organise l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire. Un certain nombre des adaptations apportées par la directive 2009/38/CE proviennent ou sont «inspirées» de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

En outre, lors de la transposition de la directive 94/45/CE, les interlocuteurs sociaux belges s'étaient montrés précurseurs en insérant dans la convention collective de travail (C.C.T.) n° 62 certaines spécificités, anticipant ainsi quelques-unes des nouveautés introduites par la directive 2009/38/CE.

Tenant compte de ces éléments, les C.C.T. n° 62 et 84, qui transposent respectivement les directives 94/45/CE et 2001/86/CE, pour les matières relevant de la compétence des interlocuteurs sociaux, ont largement servi de base pour la transposition de la directive 2009/38/CE. Le présent article met plus particulièrement l'accent sur les dispositions de la C.C.T. n° 101 qui s'écartent de celles de la C.C.T. n° 62.

D.	Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs	24
E.	Contenu de l'accord (articles 25 à 27)	25
F.	Modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire (article 28)	26
G.	Prescriptions subsidiaires	26
H.	Dispositions diverses	27
III.	Moyens de représentation collective	28
IV.	La C.C.T. n° 62quinquies	28
V.	L'articulation entre la C.C.T. n° 101, la C.C.T. n° 62 et les C.C.T. n° 84 et 88	28
A.	Lors de la constitution d'une société européenne ou d'une société coopérative européenne	28
B.	Si l'entreprise ou le groupe d'entreprises n'est pas une société européenne ou une société coopérative européenne	29
VI.	Conclusion	29

### TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	21
A.	Contexte et rétroactes	21
B.	Motivation de l'adoption du nouveau cadre conventionnel	22
II.	La C.C.T. n° 101 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire	22
A.	Objet de la C.C.T.	22
B.	Définitions	22
C.	Accords en vigueur	23

## I. Introduction

### A. Contexte et rétroactes

La directive 94/45/CE<sup>1</sup> avait pour objectif d'adopter des dispositions appropriées pour veiller à ce que les travailleurs occupés dans les entreprises ou les 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.

Les éléments de cette directive relevant de la compétence des interlocuteurs sociaux, ont été transposés en droit belge par la C.C.T. n° 62 du 6 février 1996<sup>2</sup>.

Le Parlement européen et le Conseil européen, estimant que la directive 94/45/CE présentait certains

1. 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, *J.O. L 254*, 30 septembre 1994, p. 64.

2. Cette dernière a ensuite été modifiée par les conventions collectives de travail n° 62bis du 6 octobre 1998 (extension au Royaume-Uni de la directive 94/45/CE), 62ter du 6 octobre 2004 (mise en concordance avec la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne) et 62quater du 30 janvier 2007 (articulation avec la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007 concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne). Les C.C.T. citées dans le présent article peuvent être consultées sur le site internet du Conseil national du Travail: <http://www.cnt-nar.be>.

écueils et qu'il était nécessaire de la moderniser, ont décidé de la «refondre». Tel est l'objet de la directive 2009/38/CE du Parlement et du Conseil du 6 mai 2009<sup>3</sup>.

## B. Motivation de l'adoption du nouveau cadre conventionnel

L'article 17 de la directive 2009/38/CE prévoit que la directive 94/45/CE est abrogée avec effet au 6 juin 2011 et que les références faites à cette dernière s'entendent comme faites à la nouvelle directive. 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.

Toutefois, après un examen attentif de la directive 2009/38/CE, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs siégeant au Conseil national du Travail ont estimé, dans un souci de praticabilité et de lisibilité, qu'il serait opportun de conclure une nouvelle C.C.T. n° 101 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue de transposer cette directive et de maintenir la C.C.T. n° 62, avec les modifications qui s'imposent, en particulier pour régler adéquatement le sort des accords ne relevant pas de la directive 2009/38/CE. A cet effet, une C.C.T. n° 62quinquies a été conclue.

Parallèlement, les C.C.T. n° 84bis et n° 88bis ont été conclues afin de régler les champs d'application respectifs des C.C.T. n°s 84 et 88 avec la nouvelle C.C.T. n° 101.

L'ensemble de ces quatre C.C.T. entre en vigueur le 6 juin 2011 afin de former un corpus juridique cohérent<sup>4</sup>. En outre, ces instruments sont accompagnés d'un avis n° 1.756<sup>5</sup>.

## II. La C.C.T. n° 101 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire

### A. Objet de la C.C.T.

L'article 2 de la C.C.T. n° 101 détermine l'objet de la convention et se distingue de la C.C.T. n° 62 sur un certain nombre d'éléments. Ainsi, le § 3 prévoit que les modalités de l'information et de la consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Le commentaire de la convention indique qu'il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci.

Le § 4 du même article ajoute que la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs sont limitées aux questions transnationales. Le § 5 définit ce qu'il faut entendre par «questions transnationales». Il s'agit des «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 États membres différents».

Le caractère transnational d'une question est donc déterminé en prenant en compte l'étendue des effets potentiels de celle-ci et le niveau de décision. Ceci inclut des questions qui, quel que soit le nombre d'États membres concernés, ont de l'importance pour les travailleurs en raison de leur impact potentiel ou parce qu'elles impliquent des transferts d'activité entre États membres. Sont par conséquent exclues les questions purement nationales.

### B. Définitions

L'article 3 de la C.C.T. définit un ensemble de notions essentielles. La plupart sont communes et identiques à celles de la C.C.T. n° 62: entreprise de dimension communautaire, groupe d'entreprises, groupe d'entreprises de dimension communautaire, direction centrale, comité d'entreprise européen, groupe spécial de négociation et États membres. En outre, comme la C.C.T. n° 62, la nouvelle convention ne contient

3. J.O. L 122, 16 mai 2009, p. 28.

4. Les C.C.T. adoptées par le Conseil national du Travail doivent encore être complétées par un dispositif légal à adopter.

5. Cet avis peut être consulté sur le site internet du Conseil national du Travail: <http://www.cnt-nar.be>.

aucune définition des «représentants des travailleurs», celle-ci découlant de la pratique nationale.

Par contre, la notion de «consultation» de la C.C.T. n° 62 a été adaptée et complétée en prenant en compte l'objectif de permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer un avis pouvant être utile à la prise de décision, ce qui implique que cette consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

En outre, la nouvelle C.C.T., conformément à la directive 2009/38/CE, intègre une définition de l'«information». Celle-ci consiste en la transmission de données aux représentants des travailleurs à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés leur permettant de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, les consultations.

### C. Accords en vigueur

La problématique des accords en vigueur est étroitement liée à celle de l'articulation entre les C.C.T. n°s 101, 62 et n°s 84 et 88, abordée au point V ci-dessous. Seuls sont décrits ici les principes figurant à l'article 6 de la C.C.T. n° 101. Celui-ci transpose l'article 14 de la directive 2009/38/CE, qui prévoit les hypothèses dans lesquelles les dispositions de cette dernière ne sont pas applicables aux accords en vigueur.

L'article 6, § 1<sup>er</sup> de la nouvelle C.C.T. 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:

1. soit un accord ou des accords couvrant l'ensemble

des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus avant toute législation européenne, 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 (sans que ces modifications soient «significatives» au sens de l'article 28). 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 C.C.T. n° 101 sera applicable.

La C.C.T. n° 101 se place donc dans le droit fil du considérant 41 de la directive 2009/38/CE qui dispose que «*Sauf application de cette clause d'adaptation (article 13 de la directive – article 28 de la C.C.T. n° 101), il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire*».

2. soit un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la C.C.T. n° 62 est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. L'article 6, § 2 de la nouvelle C.C.T. 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 C.C.T. n° 101 sera applicable.

Par conséquent, la C.C.T. n° 101 ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE (articles 16 et 22 à 25 de la C.C.T. n° 62) entre le 22 septembre 1996 (date d'entrée en vigueur de la directive 94/45/CE et de la C.C.T. n° 62) et le 5 juin 2011.

Le **tableau 1** reprend les obligations applicables selon les types d'accords conclus<sup>6</sup>.

Tableau 1 – Obligations applicables selon les types d'accords

TYPE D'ACCORDS CONCLUS DANS L'ENTREPRISE	JUSQU'AU 5 JUIN 2011	A PARTIR DU 6 JUIN 2011
Accords conclus avant le 22/09/1996 (art. 13 de 94/45/CE) et en vertu de l'art. 3 (1) de 97/74/CE (Royaume-Uni)	Rien	Rien sauf Art. 13 de 2009/38/CE (Art. 28 C.C.T. n° 101)
Accords conclus entre le 22/09/1996 et le 05/06/2009 PAS REVISES entre le 05/06/2009 et 05/06/2011	94/45/CE (C.C.T. n° 62)	2009/38/CE (C.C.T. n° 101)

6. Commission européenne, *Implementation of the recast Directive 2009/38/EC on European Works Councils*, Report of the Group of Experts, December 2010, p. 57, <http://ec.europa.eu/social/> (rubrique «Aller directement à», Les droitier le lie travailroit du 39ail, Participation active des travailleurs, Comités d'entreprise européens, Mise en œuvre) avec ajout des références correspondantes aux C.C.T. conclus au Conseil national du Travail.

TYPE D'ACCORDS CONCLUS DANS L'ENTREPRISE	JUSQU'AU 5 JUIN 2011	A PARTIR DU 6 JUIN 2011
Accords conclus entre le 22/09/1996 et le 05/06/2009 REVISES entre le 05/06/2009 et le 05/06/2011	94/45/CE (C.C.T. n° 62)	Maintien mesures nationales de transposition de 94/45/CE (C.C.T. n° 62) + Art. 13 de 2009/38/CE (Art. 28, C.C.T. n° 101)
Nouveaux accords conclus entre le 05/06/2009 et le 05/06/2011	94/45/CE (C.C.T. n° 62)	Maintien mesures nationales de transposition de 94/45/CE (C.C.T. n° 62) + Art. 13 de 2009/38/CE (Art. 28, C.C.T. n° 101)
Nouveaux accords conclus à partir du 06/06/2011	N/A	2009/38/CE (C.C.T. n° 101)

Enfin, 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 C.C.T. restent donc ouvertes pour les parties de l'entreprise ou du groupe d'entreprises auxquelles un accord en vigueur, au sens de l'article 6 susvisé, ne s'applique pas.

## D. Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

### 1. Responsabilité de l'institution

L'article 10 prévoit que la responsabilité de la mise en œuvre de la procédure repose sur la direction centrale. Celle-ci est en outre responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées des informations indispensables à l'ouverture des négociations, à savoir en particulier des informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et à ses effectifs, dont le nombre de travailleurs. Ces informations sont ventilées par établissements de l'entreprise et établissements et entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Cette disposition innove par rapport à la C.C.T. n° 62.

### 2. Groupe spécial de négociation (G.S.N.)

La procédure est entamée à l'initiative de la direction centrale située en Belgique ou à la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants, ces travailleurs devant être occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises établis dans au moins deux États membres distincts (article 11).

Le G.S.N. est ensuite constitué (article 12). Il a pour mission de fixer, avec la direction centrale située en Belgique, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du comité d'entreprise européen ou les modalités de la procédure en tenant lieu (article 13). Le G.S.N. et la direction centrale négocient dans un esprit de coopération (article 18).

### 2.1. Composition du G.S.N. et méthode de désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique (articles 14 à 17)

Les règles régissant la composition du G.S.N. ont été, conformément à la directive 2009/38/CE, modifiées pour être calquées sur celles applicables dans le cadre de la société européenne et de la société coopérative européenne. Il n'est donc plus question de mandats «ordinaires» et de mandats «supplémentaires» comme les organisait la directive 94/45/CE.

Ainsi, les membres du G.S.N. sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque État membre par l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire. Un mandat est attribué, par État membre pour chaque tranche de travailleurs qui y sont occupés représentant 10 % du nombre total de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche. Ainsi, si dans un État membre, la proportion de travailleurs qui y est occupée est égale ou inférieure à 10 %, un mandat sera attribué à cet État. Si cette proportion dépasse 10 % sans atteindre 20 %, deux mandats seront accordés.

Le **tableau 2** reprend des exemples de calcul du nombre de mandats<sup>7</sup>.

7. Conseil national du Travail, C.C.T. 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, annexe.

Les sociétés A à R sont situées dans trois États membres différents – Calcul du nombre de membres du G.S.N. (article 14) et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires (article 31))

Pays	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs total	% par rapport nombre total travailleurs	Mandats
Belgique	Société A 1.000	Société B 900	Société C 800	Société D 600	Société E 500	Société F 500	4.300	7,4 %: 1 mandat	
France	Société G 10.000	Société H 900	Société I 800	Société J 7.000	Société K 6.000	Société L 5.000	29.700	51,2 %: 6 mandats	
Royaume-Uni	Société M 4.000	Société N 3.000	Société O 2.000	Société P 1.000	Société Q 5.000	Société R 9.000	24.000	47,37 %: 5 mandats	
							58.000	12 mandats	

La désignation des membres-travailleurs du G.S.N. occupés en Belgique se réalise selon la même cascade que celle initialement prévue par la C.C.T. n° 62.

Par ailleurs, comme cela était déjà prévu par la C.C.T. n° 62, une liste de réserve est instaurée afin d'assurer la continuité du G.S.N. en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement ou de démission du membre. Les personnes figurant dans cette liste sont désignées selon la même procédure que les membres «effectifs» du G.S.N.. Elle est composée d'un remplaçant par État membre et d'un remplaçant supplémentaire si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement sont occupés dans l'État concerné.

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du G.S.N. et des remplaçants. Au plus tard lors de la convocation de la première réunion avec le G.S.N., cette direction informe les directions locales et les organisations européennes représentatives des travailleurs et des employeurs compétentes de la composition du G.S.N. et du début des négociations. L'information des organisations précitées constitue un élément nouveau au regard de la C.C.T. n° 62.

## 2.2. Réunions (articles 19 et 20) et fonctionnement du G.S.N. (articles 21 à 24)

A l'initiative des interlocuteurs sociaux belges, la C.C.T. n° 62 prévoyait déjà la possibilité pour le G.S.N. d'organiser des réunions préparatoires précédant les réunions avec la direction centrale, moyennant accord de cette dernière (article 18). La C.C.T. n° 101, transposant l'article 5.4, alinéa 2 de la directive 2009/38/CE, donne quant à elle le droit au G.S.N. de se réunir, avant et après toute réunion avec la direction centrale, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

Comme dans le cadre de la C.C.T. n° 62, le G.S.N. peut demander à être assisté par des experts de son choix. Cependant, la C.C.T. n° 101 précise que parmi ceux-ci peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du G.S.N.

Les autres modalités de fonctionnement du G.S.N. (décision d'arrêter les négociations ou de ne pas les entamer, décisions en général et dépenses) sont identiques à celles prévues par la C.C.T. n° 62.

## E. Contenu de l'accord (articles 25 à 27)

L'accord, qui doit être écrit, porte soit sur l'institution d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens soit sur une ou plusieurs procédures d'information ou de consultation.

L'article 26 de la C.C.T. n° 101 détermine les éléments devant au moins être réglés par l'accord. Cet article se distingue de l'article 24 de la C.C.T. n° 62 car il reprend des aspects devant être réglés par l'accord ne figurant pas dans cette dernière convention. Il s'agit:

- quant à la composition du comité d'entreprise européen: le nombre de membres et la répartition des sièges doivent 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;
- de la détermination par l'accord des 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 C.C.T. n° 101 (questions transnationales). Cette disposition doit se lire avec l'article 45 de cette même convention, explicité *infra*;
- le cas échéant, la détermination par l'accord de la composition, des modalités de désignation, des attributions et des modalités de réunions du comité

restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen;

- de la date d'entrée en vigueur de l'accord, des modalités selon lesquelles il peut être amendé ou dénoncé ainsi que des cas dans lesquels il doit être renégocié (et la procédure de cette renégociation) y compris, le cas échéant lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Cette disposition doit se lire avec l'article 28 de la C.C.T. n° 101, explicité *infra*.

## F. Modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire (article 28)

L'article 28 prévoit que trois conditions cumulatives doivent être réunies pour entraîner une nouvelle négociation:

- des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;
- l'accord en vigueur ne contient aucune disposition spécifique en la matière (voir *supra* l'article 26 de la C.C.T. quant au contenu de l'accord) ou il existe un conflit entre les dispositions de 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 occupés dans au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

Ces conditions étant remplies, les articles suivants de la C.C.T. n° 101, s'appliquent à la négociation:

- articles 11 et 12: déclenchement de la procédure;
- article 13: compétence du G.S.N.;
- article 14: composition du G.S.N.;
- articles 15 à 17: désignation des membres du G.S.N. et liste de réserve;
- article 18: esprit de coopération;
- articles 19 et 20: réunions;
- articles 21 à 24: fonctionnement du G.S.N.;
- articles 25 à 27: accords portant institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation;
- article 29: application des prescriptions subsidiaires.

En plus des membres du G.S.N. élus ou désignés conformément aux articles 14 à 17 de la C.C.T. n° 101, au moins trois membres du (des) comité(s) d'entreprise(s) européen(s) existant(s) sont membres du nouveau G.S.N.. Pendant la durée des négociations, le(s) comité(s) d'entreprise(s) européen(s) existant(s) continue(nt) à fonctionner. Les modalités de ce fonctionnement peuvent éventuellement être adaptées par un accord conclu entre les membres du ou des comités

d'entreprises européens et la direction centrale.

La négociation peut mener à la conclusion d'un nouvel accord dans le délai de négociation fixé à l'article 29, 3° de la C.C.T. n° 101, à savoir trois ans. Cet accord sera soumis à la C.C.T. n° 101 (voir *supra*, point II. C. – Accords en vigueur).

En outre, l'article 50 prévoit que sans préjudice de cet article 28, lorsque les seuils indispensables pour qu'une entreprise ou un groupe d'entreprises soient considérés comme étant de «dimension communautaire» (article 3 de la C.C.T.) ne sont plus atteints, les organes constitués en Belgique (G.S.N., comité d'entreprise européen en ce compris sous l'égide des prescriptions subsidiaires) sont maintenus pour une période transitoire de six mois.

Il résulte de ce qui précède que l'article 46 de la C.C.T. n° 62 n'a pas été repris: selon celui-ci, l'accord doit prévoir des règles applicables en cas de changement de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Cette disposition, qui ne figurait pas dans la directive 94/45/CE et qui avait été souhaitée par les interlocuteurs sociaux belges, n'a plus de raison d'être compte tenu de l'article 28 susvisé.

## G. Prescriptions subsidiaires

### 1. Application des prescriptions subsidiaires (article 29)

Les prescriptions subsidiaires sont applicables dans les mêmes cas que ceux prévus par la C.C.T. n° 62, à savoir:

- lorsque la direction centrale et le G.S.N. le décident;
- ou
- lorsque la direction centrale refuse de convoquer le G.S.N. dans les six mois de la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants (article 11);
- ou bien
- lorsque la direction centrale et le G.S.N. ne concluent pas un accord dans un délai de trois ans à dater du début de la procédure, sauf si l'absence d'accord résulte d'une décision du G.S.N. d'arrêter les négociations ou de ne pas les débiter (article 22).

### 2. Contenu des prescriptions subsidiaires

En comparaison avec la C.C.T. n° 62, des modifications ont été apportées aux prescriptions subsidiaires, des nouveautés ayant été introduites dans la directive 2009/38/CE. Celles-ci portent essentiellement sur la compétence (article 30) et la composition (article 31) du comité d'entreprise européen, ainsi que sur le co-

mité restreint, dont l'institution devient obligatoire (articles 36 et suivants).

### 2.1. Compétence du comité d'entreprise européen

L'article 30 indique que la compétence du comité d'entreprise européen institué dans le cadre des prescriptions subsidiaires est limitée aux questions transnationales (voir *supra* le point II.A). Cette même disposition détermine ensuite les matières sur lesquelles le comité d'entreprise européen doit être uniquement informé et celles pour lesquelles il doit être à la fois informé et consulté. La C.C.T. n° 62 prévoit quant à elle que la *réunion annuelle* du comité d'entreprise européen porte sur ces mêmes matières.

### 2.2. Composition du comité d'entreprise européen et désignation des membres-travailleurs

Le comité d'entreprise européen est composé de façon identique au G.S.N. Il en va de même de la désignation des membres-travailleurs du comité d'entreprise européen occupés en Belgique. Une liste de réserve est également constituée (voir *supra* point II.D. 2.1 quant aux articles 14 et suivants).

### 2.3. Comité restreint

Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum cinq membres. Le dit comité doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière (article 36). Dans le cadre de la C.C.T. n° 62 (article 33), le comité restreint est constitué si la taille du comité d'entreprise européen le justifie et il comprend au maximum trois membres. Ce dernier instrument est muet quant aux conditions à accorder au comité restreint.

## H. Dispositions diverses

### 1. Matières déjà réglées par la C.C.T. n° 62

Les dispositions diverses de la C.C.T. n° 101 règlent, comme celles de la C.C.T. n° 62:

- le fonctionnement de comité d'entreprise européen ou de la procédure d'information et de consultation des travailleurs (esprit de coopération) (article 46);
- 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 de dimension communautaire pour la diffusion de l'information (article 47);
- le statut des membres du G.S.N., du comité d'entreprise européen et des représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation

(article 48, C.C.T. n° 101). Ceux-ci bénéficient des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions, dont les réunions préparatoires et le paiement du salaire. L'avis n° 1.756 du 21 décembre 2010 souligne d'une part que par «membres» il faut entendre aussi bien les membres effectifs que les remplaçants et d'autre part que les termes «les mêmes droits et la même protection» inclut la protection contre les accidents du travail;

- le protocole de coopération (article 51).

### 2. Nouvelles dispositions insérées dans la C.C.T. n° 101

Deux dispositions ne figurant pas dans la C.C.T. n° 62 ont été ajoutées en vue de transposer la directive 2009/38/CE.

#### 2.1. Articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation (article 45)

L'article 45 prévoit que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen (constitué tant par voie d'accord qu'en vertu des prescriptions subsidiaires) sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs. Les modalités de cette articulation doivent être établies par l'accord.

Néanmoins, à défaut de modalités définies par l'accord, l'information et la consultation doivent être menées tant au niveau national qu'au niveau européen lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées et ceci dans le respect des compétences et domaines d'intervention respectifs de chacune de ces instances de représentation des travailleurs.

L'avis émis par le comité d'entreprise européen ne peut porter atteinte à la capacité de la direction centrale de mener les consultations dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou pratiques nationales. Le cas échéant, le comité d'entreprise européen est informé en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs ne doit pas en être réduit.

#### 2.2. Formation (article 49)

Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du G.S.N. et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire. En outre, le coût de ces formations ne

peut être mis à la charge des travailleurs concernés. Le protocole de coopération susvisé doit régler les modalités d'exécution de l'article 49.

### III. Moyens de représentation collective

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 présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire*».

Dans son avis n° 1.756 du 21 décembre 2010, le Conseil national du Travail relève que cette disposition concerne la capacité d'ester en justice des membres du comité d'entreprise européen. Il estime que les possibilités offertes par le droit positif belge aux organisations représentatives des travailleurs à cet égard transposent à suffisance l'article 10.1 précité car :

- l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires permet à ces organisations 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;
- l'article 4 de 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 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<sup>8</sup>.

Dans son avis, le Conseil estime qu'une telle disposition législative doit également être adoptée en vue de transposer la directive 2009/38/CE.

### IV. La C.C.T. n° 62quinquies

Parallèlement à la C.C.T. n° 101, le Conseil national du Travail a adopté une C.C.T. n° 62quinquies en particulier pour régler adéquatement la situation des accords ne relevant pas de la directive 2009/38/CE et par conséquent également pas de la C.C.T. n° 101.

A cet effet, l'article 1<sup>er</sup> de la C.C.T. n° 62 a été adapté pour refléter le nouveau cadre législatif européen et limiter la portée de cet instrument interprofessionnel.

Ensuite, un article 3quater a été inséré. Il concerne les accords conclus conformément à la C.C.T. n° 62 signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. Ils restent soumis à la C.C.T. n° 62 sans préjudice toutefois de l'article 28 susvisé de la C.C.T. n° 101 (modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire). Par ailleurs, l'article 4, qui est relatif aux accords en vigueur avant toute législation européenne, a été adapté: ils ne sont soumis ni à la C.C.T. n° 62 ni à la C.C.T. n° 101, sans préjudice toutefois de l'article 28 susvisé de cette dernière.

Enfin, comme la directive 2009/38/CE et la C.C.T. n° 101 ont dès leur entrée en vigueur, à savoir le 6 juin 2011, un effet immédiat quant à l'application des prescriptions subsidiaires<sup>9</sup>, celles établies par la C.C.T. n° 62 ont été abrogées avec effet le 6 juin 2011.

### V. L'articulation entre la C.C.T. n° 101, la C.C.T. n° 62 et les C.C.T. n° 84 et 88

Les C.C.T. n° 101, 62, 84 et 88 contiennent chacune des dispositions particulières réglant l'articulation de ces instruments entre eux. Les règles explicitées ci-dessous sont applicables à partir du 6 juin 2011. Le schéma 1 illustre ces mêmes règles.

#### A. Lors de la constitution d'une société européenne ou d'une société coopérative européenne

La C.C.T. n° 84 ou la C.C.T. n° 88 sera en principe d'application, à l'exclusion des C.C.T. n° 101 et n° 62.

Toutefois, conformément à l'article 17, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5 de la C.C.T. n° 84, tel que modifié par la C.C.T. n° 84bis du 21 décembre 2010, ou à l'article 18, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5 de la C.C.T. n° 88, tel que modifié par la C.C.T. n° 88bis du 21 décembre 2010, lorsque le G.S.N. décide de ne

8. 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, *M.B.*, 21 mai 1998. 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, *M.B.*, 21 mai 1998.

9. C. ENGELS et B. VANSCHOEBEKE, «De nieuwe richtlijn inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad: what's new?», *Oriëntatie*, 2010, n° 6, p. 153.



pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la C.C.T. n° 101 du 21 décembre 2010 est en principe applicable, sans préjudice de l'article 6 – Accords en vigueur – de celle-ci. Il convient cependant que les conditions fixées par cette dernière soient réunies. Ainsi, notamment, l'entreprise ou le groupe d'entreprises doit être de dimension communautaire.

Néanmoins, l'article 6, § 1<sup>er</sup> de la C.C.T. n° 101 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:

**1.** 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 1<sup>er</sup> à 5 de la C.C.T. 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 des C.C.T. n° 84 ou n° 88, pas plus que de la C.C.T. n° 62, ou de la C.C.T. n° 101, sous réserve toutefois de l'application de l'article 28 de cette dernière. Ceci signifie que la C.C.T. 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 C.C.T. 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 C.C.T. n° 101 sera applicable.

**2.** soit un accord conclu conformément aux articles

16 et 22 à 25 de la C.C.T. n° 62 est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Ceci implique que la C.C.T. n° 62 reste en principe applicable à cet accord. En effet, l'article 6, § 2 de la C.C.T. n° 101 prévoit que lorsqu'un tel accord arrive à expiration, les parties à cet accord peuvent conjointement décider de le reconduire ou de le réviser. Si tel n'est pas le cas, la C.C.T. n° 101 sera applicable.

## **B. Si l'entreprise ou le groupe d'entreprises n'est pas une société européenne ou une société coopérative européenne**

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 C.C.T. 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.

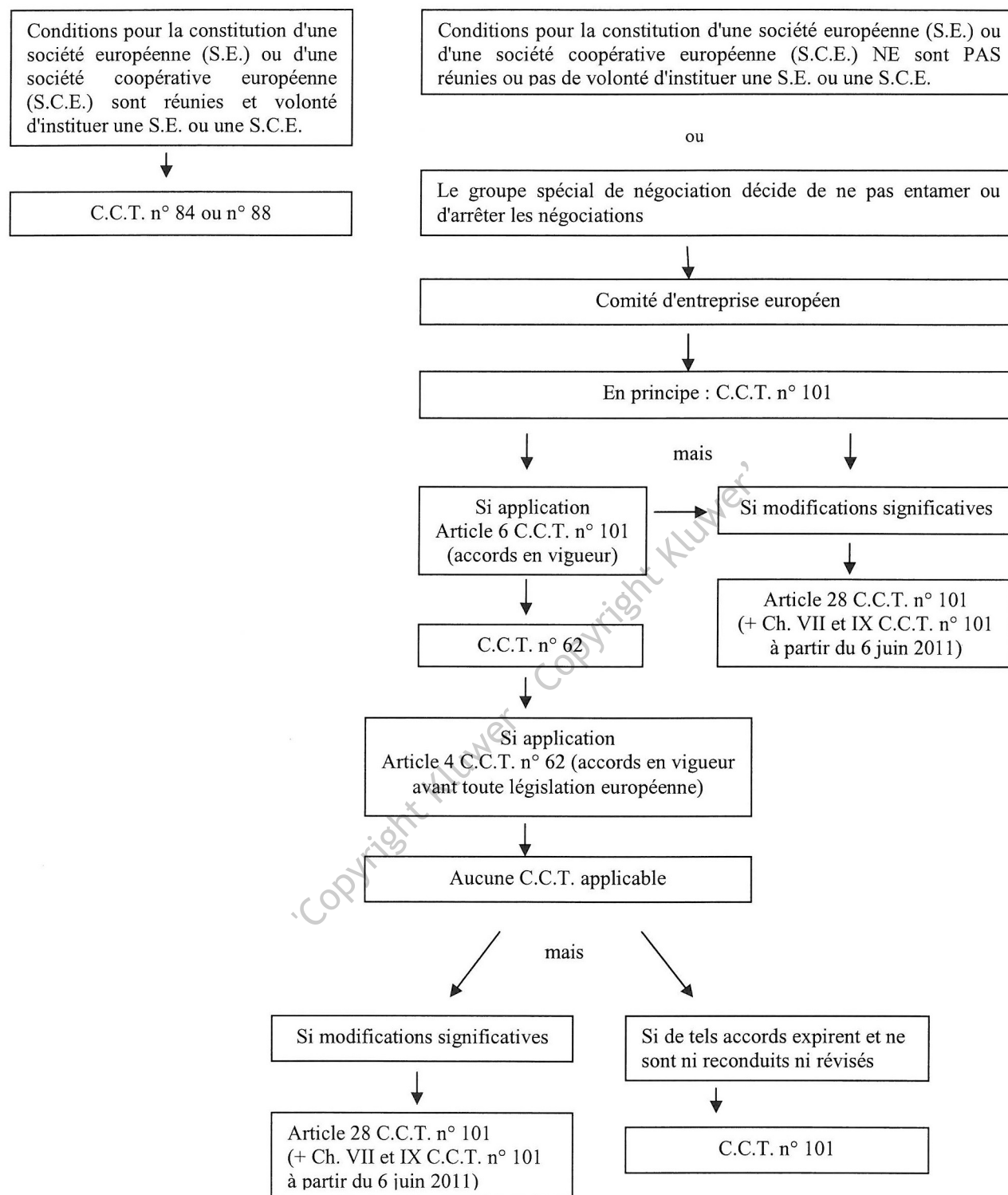
## **VI. Conclusion**

La C.C.T. n° 101 s'inscrit dans le droit fil de la C.C.T. n° 62 mais également des C.C.T. n° 84 (société européenne), n° 88 (société coopérative européenne) et n° 94 du 29 avril 2008 concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux.

Par l'adoption de ces instruments interprofessionnels, les interlocuteurs sociaux belges démontrent leur attachement à un modèle permettant d'une part de prendre en compte leurs préoccupations respectives et d'autre part de marquer de leur propre empreinte la transposition de directives européennes en matière d'implication des travailleurs. A cet égard, l'esprit de coopération mis en avant notamment par la directive 2009/38/CE et la C.C.T. n° 101 sous-tend également l'ensemble des travaux ayant mené à la conclusion des C.C.T. précitées.

## Schéma 1: Articulation entre les C.C.T. n°s 62, 84, 88 et la C.C.T. n° 101

Ce schéma est extrait de l'avis n° 1756 du Conseil national du Travail<sup>10</sup>.



10. Conseil national du Travail, avis n° 1756 du 21 décembre 2010, annexe, p. 30.