

CPPT élargi, réelle avancée ?

Michaël Venturi – Economiste (FAR)

A peine les élections sociales 2008 terminées qu'une nouvelle loi est entrée en vigueur en matière d'élargissement de compétences du Comité pour la Prévention au Travail (CPPT) au sein des entreprises comptant moins de 100 travailleurs.

Image libre de droit



La protection et la prévention au travail concerne aussi les PME

Le Moniteur Belge du 16 mai dernier a publié la loi du 23 avril 2008 venue compléter les textes adoptés en vertu de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la communauté européenne.

Rétroactes

Avant cet épilogue, on se souviendra qu'à la veille de l'adoption par le Parlement Fédéral de la loi organisant les élections sociales 2008, une polémique sur les seuils d'installation des conseils d'entreprise et des CPPT avait fait couler beaucoup d'encre, rendant incertaine la tenue des élections sociales.

L'origine de cette polémique trouve sa source dans la directive européenne (2002/14) qui prévoit en effet l'obligation d'aménager la concertation sociale et l'échange d'informations économiques dans les PME. Cette directive stipule qu'« elle s'applique, selon le choix fait par les Etats membres, aux entreprises d'au moins 50 travailleurs ou aux établissements d'au moins 20 travailleurs ». Concrètement, dans ces entreprises ou établissements, il doit y avoir un échange d'informations et une concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Or, en Belgique, contrairement à ce qui est stipulé dans la loi de 1948(i), seules les firmes de plus de 100 travailleurs disposent effectivement d'un conseil d'entreprise traitant notamment des informations économiques, financières et sociales.

Face à l'immobilisme patronal, la position de la FGTB a toujours été de dire qu'il ne fallait pas s'arrêter à la simple transposition de la directive mais, comme les textes l'autorisent, aller plus loin et permettre d'ouvrir le débat sur la représentation syndicale dans les PME. La directive doit pouvoir constituer un levier politique, avant d'être un levier juridique.

Après moult discussions, tumultes et divisions, le débat s'est finalement apaisé par l'adoption, le 23 novembre 2007, d'un accord au sein du Groupe des Dix rassemblant les partenaires sociaux. Cet accord prévoit l'extension des obligations d'informations à caractère financier aux CPPT et délégations syndicales, selon des modalités qui devaient encore être déterminées jusqu'il y a peu.

La loi du 23 avril 2008 précise donc ces modalités, en prévoyant, pour les entreprises qui ne disposent pas d'un conseil d'entreprise (CE), la transmission au CPPT d'une version « light » des informations de base et annuelle, traditionnellement dévolues au CE.

Une directive européenne prévoit l'obligation d'aménager la concertation sociale dans les PME

Que contient la loi ?

1. En l'absence de CE

Les compétences élargies concernent certaines informations d'ordre économique et financier que l'employeur doit fournir au CPPT en l'absence de CE, c'est-à-dire lorsque l'entreprise occupe entre 50 et 99 travailleurs. On distingue deux types d'information : une information de base et une information annuelle.

...

a) Information de base en matière économique et financière

L'employeur est tenu de fournir au CPPT, dans les deux mois qui suivent les élections sociales, une information de base en matière économique et financière comportant au moins les éléments suivants :

- Le statut de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie ;
- La position concurrentielle de l'entreprise sur le marché ;
- La production et la productivité ;
- Le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

La FGTB veut aller plus loin et ouvrir le débat sur la représentation syndicale dans les PME

b) Information annuelle

L'employeur devra communiquer en outre une fois par an au CPPT un exemplaire du bilan et de son annexe, du compte des profits et des pertes, du rapport de gestion. Ces documents constituent une information annuelle. Ils doivent être fournis et discutés dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du Comité consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Un compte-rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de ladite assemblée. Les documents se rapportant à l'information annuelle sont remis aux membres du Comité quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

> *Dérogations autorisées*

Lorsque la divulgation d'une information est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise,

le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire en ce qui concerne les points suivants :

- la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensemble;
- en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, les projets d'implantation de nouveaux points de vente;
- la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de profits et pertes.

L'usage de cette faculté de dérogation est subordonné toutefois à l'approbation préalable du fonctionnaire compétent de l'inspection du travail. L'approbation de la demande est accordée - ou refusée - après consultation d'un comité ad hoc, formé au sein du Conseil central de l'Economie dont la composition, les attributions et le fonctionnement doivent encore être déterminés par un arrêté ministériel.

> *Caractère confidentiel de certaines informations*

Lors de ses communications au Comité, le chef d'entreprise peut s'il le souhaite signaler le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise. En cas de désaccord à ce sujet au sein du Comité, le caractère confidentiel de ces renseignements doit être soumis à la procédure d'approbation mentionnée au point précédent.

2. En l'absence de CE et de délégation syndicale

En l'absence de CE et de délégation syndicale, le CPPT est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation qui revient normalement à la délégation syndicale en l'absence de CE.

Il s'agit d'une part des informations annuelles, trimestrielles et occasionnelles sur les perspectives en matière d'emploi visées

par la CCT N° 9 du 9 mars 1972, et d'autre part du droit à être consulté en cas ; d'introduction d'un régime avec des prestations de nuit (art. 38 § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), de licenciement collectif (CCT N° 24 du 2 octobre 1975), de transfert d'entreprise (CCT N° 32 bis du 7 juin 1985), d'introduction de nouvelles technologies (CCT N°39 du 13 décembre 1983) ou d'introduction de nouveaux régimes de travail (CCT N°42 du 2 juin 1987).

Il convient de signaler également que les compétences de la délégation syndicale ont été élargies au sein des entreprises occupant moins de 50 travailleurs.

En effet, une convention collective (N° 9 ter du 27 février 2008, du Conseil National du Travail) est venue élargir les compétences de la délégation syndicale dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, où une délégation syndicale peut être instituée sur la base d'un accord sectoriel.

Les compétences de la délégation syndicale ont été élargies au sein des entreprises de moins de 50 travailleurs

Dans ces entreprises, le chef d'entreprise (ou son représentant) doit fournir à la délégation syndicale les informations suivantes, issues des comptes annuels déposés auprès de la Banque nationale de Belgique :

- le chiffre d'affaires ;
- les rémunérations, charges sociales et pensions ;
- l'effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein ;
- l'état des immobilisations incorporelles, corporelles et financières (les acquisitions, y compris la production immobilisée) ;
- le bénéfice (la perte) de l'exercice avant impôts ;
- le bénéfice (la perte) de l'exercice.

...

Ces informations doivent être transmises par écrit dans les six mois suivant la clôture de l'exercice et préalablement à l'échange de vues à ce sujet. Elles sont complétées par un commentaire oral du chef d'entreprise (ou de son représentant). Ce dernier fait la comparaison avec l'année précédente et commente les modifications intervenues. Avec la délégation syndicale, ils fixent d'un commun accord le moment où ces informations sont discutées.

Dans la majorité des cas, les comptes annuels transmis et discutés en CPPT ou DS n'auront pas fait l'objet d'un contrôle

Interprétations

Comme mentionné précédemment, les représentants des travailleurs dans les entreprises de moins de 100 travailleurs sont supposés recevoir davantage d'informations économiques, financières et sociales qu'auparavant, notamment à travers l'information annuelle. Cela est incontestable ! Cependant, nous sommes en droit de nous poser la question, vu le contenu de l'information communiquée en CPPT ou DS, si cela constitue véritablement une plus-value pour les représentants des travailleurs !

En effet, après lecture des données reprises ci-dessus, et communiquées par la direction au CPPT ou à la DS, nous nous apercevons qu'il s'agit ni plus ni moins des comptes annuels publiés par la Banque nationale de Belgique (BNB).

Or, ces informations économiques, financières et sociales sont déjà publiques et disponibles pour tout un chacun.

Certes, l'obtention d'un tel document est intéressante en soi mais ne constitue pas une avancée réelle, si ce n'est que le représentant des travailleurs ne doit plus faire la démarche vers la BNB. Il recevra dorénavant une copie des comptes annuels via sa direction. Par contre, ce qui constitue une avancée syndicale, c'est l'obligation pour le chef d'entreprise de communiquer et discuter de la structure financière et des perspectives d'avenir de l'entreprise au sein d'un lieu de concertation !

Pour le reste, et comparativement au fonctionnement du conseil d'entreprise en la matière, nous restons sur notre faim sachant qu'une série de données économiques, financières et sociales transitent par le CE et ne se retrouvent pas au sein du CPPT élargi.

Un autre élément important concerne l'intervention du réviseur d'entreprise.

Pour rappel, toutes les grandes entreprises, ainsi que les très grandes ASBL et les fondations privées, sont tenues de nommer un commissaire pour faire rapport à l'assemblée générale, qui est chargée d'approuver les comptes annuels et, le cas échéant, les comptes consolidés.

Or, une société est qualifiée de grande et doit désigner un commissaire lorsque :

- le nombre de travailleurs qu'elle occupe, en moyenne annuelle, dépasse 100,
- ou lorsqu'elle dépasse plus d'un des seuils suivants (nombre de 50 travailleurs occupés en moyenne annuelle, chiffre d'affaires annuel (hors TVA) : 7.300.000 euros, total du bilan : 3.650.000 euros).

Par conséquent, dans la majorité des cas, les comptes annuels transmis et discutés en CPPT ou DS n'auront pas fait l'objet d'un contrôle et d'une certification par un réviseur d'entreprise ce qui pose bien entendu un problème sérieux de légitimité, cela bien au-delà de l'aspect didactique et pédagogique !

L'évaluation prévue fin 2010 doit permettre de garder le dossier dans les mains des partenaires sociaux. C'est d'autant plus indispensable que la portée de la loi de 1948 relative au conseil d'entreprise est limitée dans le temps. Pour rappel, aujourd'hui, le seuil de représentativité du CE est maintenu à 100 jusqu'en 2012. Ensuite, on revient de facto à la loi de 1948 qui parle d'un seuil de 50 travailleurs pour le CE.

Comme dit précédemment, grâce à la loi du 23 avril 2008, la transmission de l'information se renforce. Toutefois, il est regrettable que son contenu économique et financier ait été vidé de son sens !

ⁱ Cette loi spécifie, entre autres, que les conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs. Toutefois, les arrêtés d'exécution restreignent le champ d'application à 100 travailleurs !