

Chambre des Représentants

SESSION 1983-1984

21 JUIN 1984

PROPOSITION DE LOI

instituant et organisant un conseil des travailleurs
et réformant le conseil d'entreprise

RAPPORT INTERIMAIRE
SUR LA REFORME FONDAMENTALE
DES CONSEILS D'ENTREPRISE
PRESENTE
PAR LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

SOMMAIRE

	Pages
I. Introduction	3
A. Origine du rapport	3
B. Options d'examen en Commission des conseils d'entreprise du Conseil national du Travail	4
C. Evolution des travaux en Commission. Raisons et objet d'un rapport interimaire.	4
II. Place des conseils d'entreprise dans le système des relations collectives de travail en Belgique. Evolutions et évaluation de celui-ci	5
A. Introduction	5
1. Rappel historique	5
2. Caractère global du système des relations collectives	5
B. Principes et traits originels des relations collectives de travail en Belgique	6
1. Démocratisation économique et établissement de nouvelles relations industrielles	6
2. Structure paritaire des organes institués et champ important laissé aux relations paritaires	6
3. Dualisme institutionnel	7
C. Evolution du système des relations collectives de travail en Belgique	7
1. Structuration de la négociation collective de travail	8
2. Diversification des formes et des niveaux de la fonction consultative	8

Voir :

120 (1981-1982) :

— N° 1 : Proposition de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1983-1984

21 JUNI 1984

WETSVOORSTEL

tot oprichting en organisatie van een werknemers-
raad en hervorming van de ondernemingsraad

INTERIMRAPPORT
OVER DE FUNDAMENTELE HERVORMING
VAN DE ONDERNEMINGSRADEN
VOORGESTELD
DOOR DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

INHOUD

	Blz.
I. Inleiding	3
A. Voorgeschiedenis	3
B. Onderzoekskeuzen van de Commissie voor de ondernemingsraden van de Nationale Arbeidsraad	4
C. Verloop van de Commissiewerkzaamheden. Motieven die pleiten voor een interimrapport en onderwerp van dat interimrapport	4
II. Plaats van de ondernemingsraden in het systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen in België. Ontwikkelingen en evaluatie van dat systeem	5
A. Inleiding	5
1. Historisch overzicht	5
2. Globaal karakter van het systeem van collectieve betrekkingen	5
B. Oorspronkelijke beginselen en kenmerken van het systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen in België	6
1. Economische democratisering en instelling van nieuwe industriële betrekkingen	6
2. Paritaire structuur van de ingestelde organen en belangrijke bewegingsruimte voor de paritaire betrekkingen	6
3. Institutioneel dualisme	7
C. Ontwikkeling van het systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen in België	7
1. Structureren van het collectief arbeidsoverleg	8
2. Diversifiëring van de vormen en van de niveaus van de adviserende functie	8

Zie :

120 (1981-1982) :

— N° 1 : Wetsvoorstel.

	Pages		Blz.
3. Mise en cause des valeurs et pratiques à la base du système de relations collectives de travail	9	3. Twijfels omtrent de beginselen en methodes die aan de grondslag liggen van het systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen	9
4. Evolutions relatives aux matières, parties et niveaux à la concertation	9	4. Ontwikkelingen betreffende de materies, de partijen en de niveaus van het overleg	9
III. Voies d'implication institutionnelles des travailleurs aux décisions dans l'entreprise, expérimentées dans notre pays	10	III. Verschillende wegen die in ons land worden beproefd om de werknemers institutioneel bij de besluitvorming in de onderneming te betrekken	10
A. Introduction	10	A. Inleiding	10
B. Représentation des travailleurs dans les conseils d'entreprise, les délégations syndicales et les comités de sécurité et d'hygiène	11	B. Vertegenwoordiging van de werknemers in de ondernemingsraden, de vakbondsafvaardigingen en de comités voor veiligheid en gezondheid	11
1. Préambule	11	1. Woord vooraf	11
2. Traits fondamentaux des organes de relations sociales dans l'entreprise	11	2. Fundamentele kenmerken van de organen van sociale betrekkingen in de onderneming	11
3. Evolutions de caractère général relatives aux organes de relations sociales dans l'entreprise	14	3. Algemene ontwikkelingen van de organen van sociale betrekkingen in de onderneming tijdens de jongste tien jaar	14
C. Représentation des travailleurs dans les organes statutaires de direction ou de contrôle des entreprises	17	C. Vertegenwoordiging van de werknemers in de statutaire leidinggevende of toezichhoudende organen in de ondernemingen	17
IV. Synthèse des appréciations et critiques relatives au fonctionnement des conseils d'entreprise	19	IV. Synthèse van de positieve aspecten van en kritieken op de werking van de ondernemingsraden	19
A. Aspects positifs des conseils d'entreprise	19	A. Positieve aspecten	19
B. Critiques relatives au fonctionnement et au rôle des conseils d'entreprise	19	B. Critiek op de werking en de rol van de ondernemingsraden	19
1. Appréciation globale	19	1. Globale beoordeling	19
2. Critiques principales formulées	19	2. Voornaamste kritiek	19
V. Propositions de réforme des interlocuteurs sociaux et des instances politiques	23	V. Hervormingsvoorstellen van de sociale gesprekspartners en van de politieke partijeninstanties	23
A. Organisations syndicales	23	A. Vakbondsorganisaties	23
1. La Confédération des syndicats chrétiens	23	1. Het Algemeen Christelijk Vakverbond	23
2. La Fédération générale du travail de Belgique	28	2. Het Algemeen Belgisch Vakverbond	28
3. La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique	32	3. De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België	32
B. Positions des organisations et milieux d'employeurs	33	B. Standpunt van de werkgeversorganisaties en werkgeverskringen	33
1. Fédération des entreprises belges	33	1. Verbond van Belgische Ondernemingen	33
2. Groupe « Entreprise et Société »	35	2. Groep « Onderneming en maatschappij »	35
3. Les grands axes d'une politique d'entreprise selon Fabrimetal	36	3. De grote lijnen van een ondernemingsbeleid volgens Fabrimetal	36
4. Positions des mouvements patronaux chrétiens	36	4. Standpunten van de Christelijke werkgeversbewegingen	36
C. Propositions de partis politiques et parlementaires	37	C. Voorstellen van politieke partijen en van parlementsleden	37
1. Partis politiques	37	1. Politieke partijen	37
2. Projets gouvernementaux	40	2. Regeringsontwerpen	40
3. Propositions de loi	40	3. Wetsvoorstellen	40
VI. Situation dans certains pays européens et propositions de la Communauté européenne	42	VI. Toestand in sommige landen en voorstellen van de Europese Gemeenschap	42
A. Vue d'ensemble	42	A. Algemeen overzicht	42
B. Expériences de pays européens	43	B. Toestand in sommige Europese landen	43
1. Allemagne fédérale	43	1. Bondsrepubliek Duitsland	43
2. Pays-Bas	44	2. Nederland	44
3. France	46	3. Frankrijk	46
4. Italie	50	4. Italië	50
5. Royaume-Uni	51	5. Verenigd Koninkrijk	51
6. Danemark	53	6. Denemarken	53
7. Suède	54	7. Zweden	54
C. Propositions de la Communauté européenne	55	C. Voorstellen van de Europese Gemeenschap	55
1. Proposition de règlement concernant un statut de Société anonyme européenne	55	1. Voorstel van verordening betreffende een statuut van de Europese Naamloze Vennootschap	55

	Pages
2. Proposition de 5 ^e directive relative à la structure de la société anonyme ainsi qu'aux pouvoirs et obligations de ses organes	55
3. Proposition de directive des Communautés européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale (proposition Vredeling)	56
VII. Réforme ou adaptation éventuelles des organes de relations sociales au sein de l'entreprise — Thèmes de réflexion	57
A. Contexte actuel d'une réforme ou adaptation	57
1. Evolutions d'ordre socio-culturel et socio-professionnel	57
2. Evolutions liées à la crise économique et aux développements technologiques	58
3. Evolutions relatives à la structure et au droit de l'entreprise	59
4. Evolution du contexte international	59
B. Enoncé de questions et thèmes de réflexion	60
1. Préambule	60
2. Enoncé de questions et thèmes de réflexion	60
VIII. Conclusions générales	66
Références	67

MESDAMES, MESSIEURS,

I. INTRODUCTION

A. Origine du rapport

Le 18 mai 1981, le Conseil était saisi d'une demande d'avis du Président de la Chambre des Représentants, M. J. Michel, sur une proposition de loi de MM. Lenssens et Van den Brande instituant et organisant un conseil des travailleurs et réformant le conseil d'entreprise (Doc. parl., Chambre, session 1980-1981, n° 829/1).

Les auteurs de cette proposition soulignaient, dans ses développements, la nécessité d'un nouveau consensus sur le rôle essentiel de l'entreprise dans l'évolution économique, au moment où divers sacrifices financiers étaient demandés aux travailleurs (cf. p. 1 des développements).

Les structures de l'entreprise et de l'organisation devaient, de façon plus générale, être adaptées à l'évolution rapide de la société et, en particulier, au niveau toujours plus élevé d'aspiration, de formation et de conscience des travailleurs (cf. p. 2 des développements).

Parmi les réformes à entreprendre figuraient l'amélioration des relations entre la direction et le travail et le renforcement de l'influence des travailleurs sur la gestion courante de l'entreprise (cf. p. 4 des développements).

La proposition de loi Lenssens se situait à ce niveau et tendait, en partant de lacunes observées dans l'application de la réglementation, à restructurer les conseils d'entreprise actuels, en créant à côté de ceux-ci, des conseils de travailleurs de composition homogène.

Ces conseils de travailleurs posséderaient, outre un large droit d'avis et d'information en des domaines déterminés, des pouvoirs étendus de décision pour les matières sociales et d'autorisation préalable en ce qui concerne la politique du personnel; une procédure de conciliation était ménagée en cas de désaccord de l'employeur à ce sujet, les responsabilités de gestion de celui-ci demeurant par ailleurs entières.

Le conseil d'entreprise, composé de l'employeur et du conseil des travailleurs, subsisterait d'autre part « en tant qu'instrument central de concertation dans l'entreprise ... » (cf. commentaire de l'art. 3, p. 8); la délégation syndicale était maintenue dans son rôle et ses compétences.

D'autres réformes, selon les auteurs de la proposition, devaient être poursuivies parallèlement, en ce qui concerne plus particulièrement le contrôle de la gestion générale de l'entreprise, celle-ci impliquant une révision du droit des sociétés parallèlement poursuivie.

La proposition de loi précitée fut redéposée sous la législature actuelle par MM. Van den Brande et Cardoen (Doc. parl., Chambre des Représentants, session 1981-1982, n° 120/1).

	Blz.
2. Voorstel van vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de naamloze vennootschap alsmede de bevoegdheden en verplichtingen van haar organen	55
3. Voorstel voor een richtlijn van de Europese Gemeenschappen inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur (voorstel Vredeling)	56
VII. Eventuele hervorming of aanpassing van de organen van sociale betrekkingen in de onderneming — Denktéma's	57
A. Huidige context voor een hervorming of een aanpassing	57
1. Sociaal-culturele en sociaal-professionele ontwikkelingen	57
2. Ontwikkelingen als gevolg van de economische crisis en de technologische ontwikkelingen	58
3. Ontwikkelingen betreffende de structuur van de onderneming en het ondernemingsrecht	59
4. Ontwikkeling van de internationale context	59
B. Vraagstelling en denktéma's	60
1. Inleiding	60
2. Vragen en téma's	60
VIII. Algemene conclusies	66
Voetnoten	67

DAMES EN HEREN,

I. INLEIDING

A. Voorgeschiedenis

De Raad werd op 18 mei 1981 door de Voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de heer J. Michel, geraadpleegd over een wetsvoorstel van de heren Lenssens en Van den Brande tot op-richting en organisatie van een werknemersraad en hervorming van de ondernemingsraden (Parl. Stuk, Kamer, zitting 1980-1981, n° 829/1).

De indieners van dat voorstel stipten in de toelichting aan dat « op een ogenblik waarop aan de werknemers gevraagd wordt op verschillende wijzen in te leveren ... een nieuwe consensus omtrent de essentiële rol van de onderneming in de economische ontwikkeling noodzakelijk is » (cf. p. 1 van de Toelichting).

De ondernemings- en organisatiestructuren dienen in het algemeen te worden « aangepast aan de snelle maatschappelijke ontwikkeling en in het bijzonder aan het groeiend aspiratie-, vormings- en bewustzijns-niveau van de werknemersgroep » (cf. p. 2 van de Toelichting).

Onder de door te voeren hervormingen zijn er de verbetering van de relaties tussen directie en arbeid en de versterking van de invloed van de werknemers op het dagelijks beleid van de onderneming (cf. p. 4 van de Toelichting).

Het wetsvoorstel Lenssens ligt in die lijn en strekt ertoe, uitgaande van de leemten die in de toepassing van de reglementering werden geconstateerd, de huidige ondernemingsraden te herstructureren en daarnaast werknemersraden met een homogene samenstelling op te richten.

Die werknemersraden zouden, naast een ruim advies- en informatie-recht op bepaalde gebieden, ruime bevoegdheden hebben van beslissing in alle sociale aangelegenheden en van voorafgaand akkoord inzake regelen betreffende het personeelsbeleid; er wordt in een verzoeningsprocedure voorzien ingeval van niet-akkoord van de werkgever, met dien verstande evenwel dat de werkgever de volledige beheersverantwoordelijkheid behoudt.

De ondernemingsraad, samengesteld uit de werkgever en de werknemersraad, zou anderdeels blijven bestaan « als de kern van het overleg in de onderneming ... » (cf. commentaar bij art. 3, p. 8); de rol en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging blijven ongewijzigd.

Volgens de indieners van het voorstel dienden terzelfdertijd andere hervormingen te worden nagestreefd, meer bepaald ten aanzien van de controle op het algemeen beheer van de onderneming, wat mede een herziening van het vennootschapsrecht onderstelt.

Het genoemde wetsvoorstel werd onder de huidige legislatuur opnieuw ingediend door de heren Van den Brande en Cardoen (Parl. Stuk, Kamer, zitting 1981-1982, n° 120/1).

B. Options d'examen en Commission des conseils d'entreprise du Conseil national du Travail

1. La Commission des conseils d'entreprise fut chargée d'examiner la demande d'avis portant sur cet objet. Elle constata que la proposition de loi Lenssens poursuivait de vastes objectifs et tendait à réformer en profondeur la législation existante, d'application depuis plus de trente ans, tout en soulevant la problématique des relations entre les conseils d'entreprise et les autres organes de relations sociales dans l'entreprise.

Cette problématique, selon la Commission, ne pouvait, d'autre part, être isolée du système général des relations collectives de travail en notre pays dans lequel elle s'intégrait.

A ce sujet, étaient soulignés les interactions et les liens étroits et multiples de fait ou principlis existant entre les organes de relations sociales de l'entreprise et des organes ou mécanismes institutionnels de relations collectives extérieurs à celle-ci.

2. Partant de ces constatations, des notes documentaires furent élaborées par le Secrétariat, à la demande de la Commission.

Ces notes dressaient un constat des vertus, carences ou déficiences des conseils d'entreprise. Elles apportaient des éléments d'information relatifs à une évaluation globale du système des relations collectives de travail en notre pays. Elles rappelaient également un certain nombre de propositions de réforme relatives aux structures d'implication des travailleurs dans les décisions et la vie de l'entreprise et évoquaient des réalisations de pays étrangers en ce domaine.

C. Evolution des travaux en Commission — Raisons et objet d'un rapport intérimaire

1. L'évolution des travaux en Commission fut dominée par les considérations et faits suivants :

a) L'attention de celle-ci fut, tout d'abord, retenue durant plusieurs mois par l'examen d'un certain nombre de problèmes concernant l'institution des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène.

Une priorité a dû en effet être réservée à cet examen, en raison, entre autres, de la date des élections sociales, lesquelles ont eu lieu au printemps de 1983.

Les travaux du Conseil exigèrent de nombreuses réunions et débouchèrent sur l'avis n° 691 du 26 mars 1981 et l'avis n° 732 du 29 juillet 1982.

Ces avis se situaient dans le cadre du système existant et abordaient une série de questions, un certain nombre d'ordre pratique et technique, et d'autres de principe.

Cette démarche du Conseil était voulue, comme le mentionne l'avis n° 732, l'examen de la réforme en profondeur des conseils d'entreprise étant simultanément engagé par lui.

b) Sur la base notamment des notes documentaires précitées, la Commission constata, d'autre part, la diversité des options fondamentales en cette dernière matière.

Cette diversité concerne notamment le rôle des conseils d'entreprise, leurs structure et compétence, de même que les relations de ceux-ci avec d'autres mécanismes de concertation ou de relations collectives.

Les clivages, divergences ou sensibilités particulières en ces matières opposent ou distinguent par ailleurs tant les représentants des employeurs et des travailleurs que ces derniers entre eux.

2. Il apparut rapidement, dès lors, que le moment n'était pas encore venu de provoquer un vaste débat à ce sujet au sein du Conseil, de nature à déboucher sur des propositions opérationnelles et globales.

A défaut d'un avis actant de telles propositions, le Conseil, usant d'une possibilité prévue par sa loi organique, a toutefois cru utile d'élaborer un rapport rassemblant un certain nombre d'éléments d'information, celui-ci étant de nature à favoriser des concertations ou négociations ultérieures.

Ce rapport reprend en substance et complète les données figurant dans les notes documentaires précitées du Secrétariat.

Il situe le problème des conseils d'entreprise dans le cadre élargi du système des relations collectives de travail, tel qu'il a été conçu et s'est développé en notre pays. Il consigne d'autre part, un bilan des conseils d'entreprise étant esquissé, des positions émanant d'organisations ou instances professionnelles ou politiques, de même qu'il donne un aperçu de dispositions en vigueur dans des pays voisins.

B. Onderzoekskeuzen van de Commissie voor de ondernemingsraden van de Nationale Arbeidsraad

1. De Commissie voor de ondernemingsraden werd met de bespreking van de genoemde adviesaanvraag belast. De Commissie stelde vast dat het wetsvoorstel Lenssens ruime doelstellingen nastreeft en ertoe strekt de bestaande wetgeving, die reeds 30 jaar wordt toegepast, grondig te hervormen en mede de problematiek aan de orde te stellen van de relaties tussen de ondernemingsraden en de overige organen van sociale betrekkingen in de onderneming.

Volgens de Commissie kan die problematiek niet los worden gezien van het algemeen systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen in ons land waarvan zij een integrerend deel is.

In dat verband werd gewezen op de interacties alsmede op de talrijke en enge bindingen van feitelijke of principiële aard die bestaan tussen de organen van sociale betrekkingen in de onderneming en de institutionele organen of mechanismen van collectieve betrekkingen buiten de onderneming.

2. Uitgaande van die constatering, heeft het Secretariaat op verzoek van de Commissie documentaire nota's opgesteld.

In die nota's wordt een overzicht gegeven van de positieve aspecten evenals van de leemten of van de tekortkomingen van de ondernemingsraden. Zij verschaffen elementen van informatie voor een globale toetsing van het systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen in ons land. In die nota's wordt eveneens herinnerd aan een aantal voorstellen tot hervorming van de structuren van betrokkenheid van de werknemers bij de besluitvorming en bij het leven van de onderneming; tevens wordt melding gemaakt van de verwezenlijkingen in het buitenland.

C. Verloop van de Commissiewerkzaamheden — Motieven die pleiten voor een interimrapport en onderwerp van dat interimrapport

1. De navolgende beschouwingen en feiten hebben een invloed gehad op het verloop van de Commissiewerkzaamheden :

a) Die werkzaamheden hebben in de eerste plaats verscheidene maanden in beslag genomen om een bespreking te wijden aan een aantal problemen betreffende de oprichting van de ondernemingsraden alsmede van de comités voor veiligheid en gezondheid.

Aan die vraagstukken diende inderdaad voorrang te worden gegeven, onder meer gelet op de datum van de eerstkomende sociale verkiezingen die in het voorjaar van 1983 plaats hebben gehad.

De werkzaamheden van de Raad vergden tal van vergaderingen die hebben geleid tot advies n° 691 van 26 maart 1981 en advies n° 732 van 29 juli 1982.

Die adviezen situeren zich in het kader van het bestaande systeem en behandelen een reeks vraagstukken, waarvan de ene van praktische en technische aard zijn en andere van principiële aard.

Die aanpak was, zoals in advies n° 732 wordt aangestipt, gewild, met dien verstande evenwel dat de Raad gelijktijdig een onderzoek zou wijden aan de fundamentele hervorming van de ondernemingsraden.

b) Op grond onder meer van de genoemde documentaire nota's constateerde de Commissie anderdeels dat de fundamentele keuzen voor een hervorming een grote verscheidenheid vertonen.

Die verscheidenheid heeft met name betrekking op de rol van de ondernemingsraden, hun structuur en bevoegdheden alsmede op de relaties van de ondernemingsraden tot andere mechanismen van overleg of van collectieve betrekkingen.

Inwendige tegenstellingen, uiteenlopende zienswijzen of bijzondere gevoeligheden ten aanzien van die materies brengen voorts mee dat zowel de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers als de werknemersvertegenwoordigers onderling er tegengestelde of uiteenlopende meningen op na houden.

2. Het is dan ook vrij spoedig gebleken dat het ogenblik nog niet rijp was om daarover in de Raad een ruim debat op gang te brengen dat tot toepasbare en globale voorstellen zou kunnen leiden.

Gelet op de onmogelijkheid een advies uit te brengen waarin genoemde voorstellen zouden worden verwoord, was de Raad, op grond van hem in zijn organieke wet geboden mogelijkheid, evenwel van oordeel, dat het nuttig zou zijn een rapport op te stellen met een aantal informatieve elementen die een later overleg of latere onderhandelingen in de hand zouden kunnen werken.

De gegevens die in de genoemde documentaire nota's van het Secretariaat voorkomen worden in onderhavig rapport naar hun essentiële inhoud hernomen en aangevuld.

Het rapport schetst het probleem van de ondernemingsraden in het verruimde kader van de collectieve arbeidsbetrekkingen zoals zij in ons land zijn opgevat en er zich hebben ontwikkeld. Benevens de balans over de ondernemingsraden, wordt een schets gegeven van de hervormingsvoorstellen uitgaande van professionele of politieke organisaties of organen alsmede een overzicht van de bepalingen die in de buurlanden van kracht zijn.

Il débouche enfin sur des thèmes de réflexion, se dégageant du dossier ainsi constitué et pouvant être éventuellement approfondis ultérieurement.

Le rapport se présente en effet essentiellement comme un rapport intérimaire, ce que commandent la complexité de la matière autant que l'état actuel de divergence et de décantation des opinions, la crise que nous connaissons ayant, par ailleurs, dans l'ensemble, plutôt contribué jusqu'ici à radicaliser ou à figer celles-ci.

Le Conseil attire à ce sujet l'attention sur le contexte nouveau, né de la crise, dans lequel se pose le problème de la démocratisation de l'entreprise et de nouvelles relations sociales à promouvoir au sein de celle-ci, face aux défis économiques et sociaux auxquels elle doit répondre.

Dans cette problématique et dans ce contexte, un rôle important est réservé, selon lui, aux conseils d'entreprise sur la réforme desquels est plus particulièrement axé ce rapport.

II. PLACE DES CONSEILS D'ENTREPRISE DANS LE SYSTEME DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL EN BELGIQUE — EVOLUTION ET EVALUATION DE CELUI-CI

A. Introduction

1. Rappel historique

Les fondements de notre système de relations collectives entre employeurs et travailleurs dans lequel s'insèrent les conseils d'entreprise ont été, pour l'essentiel, posés ou institutionnalisés dans la période précédant la libération ou suivant immédiatement la deuxième guerre mondiale.

Ce système intégrait les plus anciens organes de relations collectives tels que les délégations syndicales et les commissions paritaires qui se sont développées après la première guerre mondiale.

Le projet de pacte de solidarité de 1944 définissait, on le sait, les principes et méthodes des relations paritaires d'après-guerre et prévoyait la création d'une série d'organes de concertation entre employeurs et travailleurs aux plans de l'entreprise, des branches d'activité, et au plan national et interprofessionnel.

Ces organes devaient promouvoir des relations loyales entre employeurs et représentants des travailleurs; celle-ci devait être basée sur la reconnaissance des uns et des autres (respect de l'autorité des chefs d'entreprise et reconnaissance des organisations syndicales représentatives) et « ouvrir la voie à un courant renouvelé de progrès social, découlant à la fois de l'essor économique... et d'une équitable répartition du revenu d'une production croissante ».

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie constitua un pas important dans l'institutionnalisation de cette concertation; cette loi créa, en effet, le Conseil central de l'économie et les Conseils professionnels de caractère économique; un chapitre spécial de celle-ci concernait l'institution des conseils d'entreprise.

Cet édifice fut complété, comme le prévoyaient les travaux préparatoires de cette loi, par la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du Travail.

Les commissions paritaires au plan sectoriel et en matière sociale s'étaient vu conférer un statut légal par l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

L'accord national des 16 et 17 juin 1947 de la Conférence nationale du travail fixa le statut général des délégations syndicales, les comités de sécurité et d'hygiène étant institués par les arrêtés du Régent des 11 février 1946 et 3 décembre 1946.

2. Caractère global du système des relations collectives

a) Le législateur de 1948 entendait consacrer dans un texte général « les grands principes de l'organisation de l'ordre économique et social de notre pays » (1).

La loi portant organisation de l'économie devait, selon les travaux préparatoires, « trouver son parallèle dans un statut social des relations entre chefs d'entreprise et travailleurs » (2).

Dans cette conception, l'entreprise apparaissait constituer « la base d'une double structure pyramidale, l'organisation de l'économie d'une part, et l'organisation des relations sociales d'autre part » (3).

Ceci résulte de l'économie de la loi, comme des relations établies par celle-ci entre les divers organes institués ou à instituer, de même que des principes animant ces derniers.

Ten slotte worden, aan de hand van het aldus samengestelde dossier, enkele denkhema's voorgesteld die eventueel later kunnen worden uitgediept.

Het verslag is immers essentieel opgevat als een interimrapport, gelet op de ingewikkeldheid van de materie alsmede op de huidige divergentie in zienswijzen, die mede onder invloed van de huidige crisis, over het algemeen genomen een tendens vertonen zich veeleer te radicaliseren of te verankeren.

De Raad wijst erop dat de crisis heeft geleid tot een nieuwe context waarin het probleem moet worden geplaatst van de democratisering van de onderneming alsmede van de bevordering van de sociale betrekkingen in de onderneming, gelet op de economische en sociale uitdagingen waaraan zij het hoofd moet bieden.

Ten aanzien van die problematiek en in die context is, volgens de Raad, een belangrijke rol weggelegd voor de ondernemingsraden; op de hervorming daarvan wordt dan ook in dit rapport meer in het bijzonder ingegaan.

II. PLAATS VAN DE ONDERNEMINGSRADEN IN HET SYSTEEM VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN IN BELGIE — ONTWIKKELINGEN EN TOETSING VAN DAT SYSTEEM

A. Inleiding

1. Historisch overzicht

De grondslagen van ons systeem van collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, waarin de ondernemingsraden een eigen plaats hebben, werden essentieel gelegd of geïnstitutionaliseerd in de periode die de bevrijding voorafgaat of op de tweede wereldoorlog onmiddellijk volgt.

Dat systeem integreerde de oudste organen van collectieve betrekkingen, zoals de vakbondsafvaardigingen en de paritaire comités die na de eerste wereldoorlog tot ontwikkeling zijn gekomen.

Het ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit van 1944 bepaalde, zoals men weet, de beginselen en methoden van de naoorlogse paritaire betrekkingen en voorzorg in de oprichting van een reeks van overlegorganen tussen werkgevers en werknemers op het niveau van de onderneming, van de bedrijfstakken alsmede op nationaal en interprofessioneel niveau.

Die organen dienden loyale betrekkingen in de hand te werken tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers; die samenwerking diende te stelen op een wederzijdse erkenning (eerbiediging van het wettig gezag van de hoofden van de onderneming en erkenning van de representatieve werknemersorganisaties) en « de weg te openen voor een nieuwe maatschappelijke vooruitgang, gevolg van een economische ontwikkeling... en van een rechtvaardige verdeling der voordelen van een stijgende produktie ».

De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven was een belangrijke stap naar de institutionalisering van dat overleg. Die wet richt inderdaad op economisch gebied de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven alsmede de Bedrijfsraden op; zij wijdt een speciaal hoofdstuk aan de oprichting van de ondernemingsraden.

Die structuur werd, zoals in de voorbereidende werken van die wet wordt gesteld, vervolledigd door de wet van 29 mei 1952 tot oprichting van de Nationale Arbeidsraad.

Op sectorniveau werden voor de sociale materies de paritaire comités ingesteld die een wettelijk statuut kregen door de besluitwet van 9 juni 1945.

Het nationaal akkoord van 16 en 17 juni 1947 van de Nationale Arbeidsconferentie stelde het algemeen statuut van de vakbondsafvaardigingen vast; de comités voor veiligheid en gezondheid werden opgericht door de regentbesluiten van 11 februari 1946 en 3 december 1946.

2. Globaal karakter van het systeem van collectieve betrekkingen

a) De wetgever van 1948 wenste « in een algemene tekst de grote grondbeginselen te bekrachtigen die de organisatie der sociale en economische orde in ons land beheersen » (1).

De wet houdende organisatie van het bedrijfsleven diende volgens de voorbereidende werken « haar tegenhanger te vinden in een sociaal statuut van de betrekkingen tussen de ondernemingshoofden en arbeiders » (2).

In dat perspectief ging de onderneming « de basis vormen van een dubbele piramidestructuur, de organisatie van het bedrijfsleven eensdeels en de organisatie van de sociale betrekkingen anderdeels » (3).

Die dubbele structuur vloeit voort uit de opzet van de wet, uit de betrekkingen die door de wet zijn ingesteld tussen de diverse opgerichte of op te richten organen alsmede uit de beginselen die eraan ten grondslag liggen.

Ces relations concernaient les organes de différents niveaux de la concertation sociale, qu'ils se situent au plan interprofessionnel (référence dans les travaux préparatoires au futur Conseil national du Travail), au plan sectoriel (référence dans la loi aux conseils professionnels et aux commissions paritaires) ou au plan de l'entreprise (références citées plus loin aux délégations syndicales dans les travaux préparatoires de la loi). Ces relations étaient basées sur la reconnaissance des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

b) L'utilité apparaît dès lors, au début de ce rapport d'un bref rappel des traits et principes originels de cette organisation (point B. ci-dessous), de même que des évolutions affectant celle-ci, survenues depuis lors (point C ci-dessous).

Cette partie privilégie la coupe verticale des relations collectives, la partie III s'attachant plus particulièrement aux organes de relations sociales implantés dans l'entreprise (coupe horizontale).

Certains traits et principes constatés dans les premiers organes, de même que les développements qu'ils ont connus se retrouvent ou se retrouveront, tout naturellement, dans les seconds, preuve, si c'était nécessaire, de l'interdépendance et du caractère global du système.

B. Principes et traits originels du système des relations collectives de travail en Belgique

L'organisation des relations collectives, telle qu'elle découle des textes précités, est la résultante de conceptions idéologiques diverses, parfois antagonistes, de même que d'un rapport de forces historiquement déterminé sur le plan social et politique.

Certains principes et traits structurels peuvent toutefois être dégagés à la lumière de ces textes et de leurs travaux préparatoires ainsi que de la loi du 20 septembre 1948 plus particulièrement en raison de sa portée générale.

Ils concernent l'objectif de démocratisation économique et de contribution à la paix sociale, la structure paritaire des organes institués et la dualité institutionnelle du système (distinction entre le social et l'économique, et entre la fonction consultation et la fonction négociation).

1. Démocratisation économique et établissement de nouvelles relations industrielles

a) Les auteurs de la loi du 20 septembre 1948, selon son exposé des motifs, entendaient réaliser « un premier stade de démocratie économique » (4).

Le principe était formulé selon lequel « les travailleurs ont un droit indéniable à participer, tant sur le plan général que sur le plan de l'entreprise, non seulement à la réglementation sociale, mais aussi à la direction de la vie économique » (5).

Le législateur entendait par là combler quelque peu l'écart entre la réalisation de la démocratie sociale et celle de la démocratie économique, les travailleurs participant déjà depuis 1919 à l'élaboration de la réglementation du travail via les commissions paritaires; il avait également pour objectif de compléter la démocratie politique par une démocratie économique « en fondant les lois de la société politique et de la société économique » (6).

La compétence des organes constitués, essentiellement consultative, sauvegardait toutefois le pouvoir de décision de l'Etat, comme des employeurs (7), ce qui conférait, dès le départ, un caractère limité sinon ambigu aux réformes qualifiées par ailleurs de structure (8).

b) La préoccupation était également de promouvoir, par la réalisation de ces réformes, de nouvelles relations industrielles basées sur l'entente et la « coopération féconde entre groupes sociaux » (9).

Cette entente devait être favorisée par la structure paritaire des organes institués et contribuer à l'essor économique du pays et une productivité accrue (10).

Cet aspect sera traité plus en détail à la partie III, le législateur ayant surtout insisté sur celui-ci à propos des organes de concertation de l'entreprise.

2. Structure paritaire des organes institués et champ important laissé aux relations paritaires

La structure paritaire (parité entre le travail et le capital) des instances constituées est un autre principe essentiel du système légal. Il se retrouve à tous les niveaux, y compris, bien que sous une forme atténuée, à celui de l'entreprise (caractère bipartite plutôt que strictement paritaire des conseils d'entreprise et constitution parallèle des comités de sécurité et d'hygiène).

Die betrekkingen worden tot stand gebracht in de organen op de verschillende niveaus van het sociaal overleg, ongeacht of deze zich situeren op het interprofessioneel niveau (verwijzing in de voorbereidende werken naar de latere Nationale Arbeidsraad), op sectoraal niveau (verwijzing in de wet naar de Bedrijfsraden en naar de Paritaire Comités) of op ondernemingsniveau (verwijzing naar de vakbondsafvaardigingen in de voorbereidende werken van de wet waarover later zal worden gehandeld). De betrekkingen stoelen op de erkenning van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

b) In de aanhef van dit rapport lijkt het dan ook nuttig bondig te herinneren aan de oorspronkelijke kenmerken en beginselen van die organisatie (punt B infra) alsmede aan de desbetreffende ontwikkelingen die zich sedertdien hebben voorgedaan (punt C infra).

Dit gedeelte geeft de verticale doorsnede van de collectieve betrekkingen, terwijl deel III meer in het bijzonder handelt over de organen van sociale betrekkingen op ondernemingsniveau (horizontale doorsnede).

Sommige kenmerken en beginselen die bij de eerste organen worden vastgesteld alsmede de ontwikkelingen die ze hebben te zien gegeven zijn uiteraard terug te vinden of zullen terug te vinden zijn in de tweede soort van organen, wat ontegensprekelijk een bewijs is van de verwevenheid en van het globale karakter van het systeem.

B. Oorspronkelijke beginselen en kenmerken van het systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen in België

De organisatie van de collectieve betrekkingen, zoals zij uit de genoemde teksten voortvloeit, is de resultante van diverse, soms tegenstrijdige, ideologische opvattingen alsmede van een historisch gegroeide krachtverhouding op sociaal en politiek gebied.

Uit die teksten en hun voorbereidende werken alsmede uit de wet van 20 september 1948, meer bepaald omwille van haar algemene draagwijdte, kunnen evenwel bepaalde beginselen en structurele kenmerken worden afgeleid.

Die beginselen en kenmerken hebben als streefdoel de economische democratie te verwezenlijken en bij te dragen tot de sociale vrede; zij betreffen eveneens de paritaire structuur van de ingestelde organen en de institutionele dualiteit van het systeem (onderscheid tussen het sociaal en het economisch aspect alsmede tussen de adviserende en de onderhandelingsfunctie).

1. Economische democratisering en instelling van nieuwe industriële betrekkingen

a) De indieners van de wet van 20 september 1948 wensten, volgens de memorie van toelichting « het eerste stadium van een nieuwe economische democratie te verwezenlijken » (4).

Het beginsel werd geformuleerd dat « de arbeiders het ontegensprekelijk recht hebben deel te nemen — zowel op het algemeen plan, dan op het plan van de onderneming, — niet alleen aan het opmaken van de sociale reglementering —, maar ook aan het bestuur van de economie » (5).

De wetgever wilde daarmee enigszins de kloof overbruggen tussen de verwezenlijking van de sociale democratie en de verwezenlijking van de economische democratie, hoewel de werkmensen reeds sedert 1919, via de paritaire comités, deelnamen aan het ontwerpen van de arbeidsreglementering; de wetgever wilde eveneens de politieke democratie aanvullen met een economische democratie door « ... de wetten van de politieke maatschappij en die van de economische maatschappij samen te smelten... » (6).

De essentieel adviserende bevoegdheid van de opgerichte raden deed evenwel geen afbreuk aan de beslissingsbevoegdheid van de overheid en van de werkgevers (7) wat van bij de aanvang, een beperkt zo niet dubbelzinnig karakter gaf aan de hervormingen die overigens worden aangeduid als structuurhervormingen (8).

b) Die hervormingen hadden eveneens ten doel nieuwe industriële betrekkingen in de hand te werken, dank zij « een vruchtbare samenwerking tussen de verschillen sociale groeperingen... » (9).

Die verstandhouding zou in de hand worden gewerkt door de paritaire structuur van de opgerichte organen en zou de economische ontwikkeling van het land alsmede de produktiviteit verbeteren (10).

Dat aspect zal uitvoeriger worden besproken in deel III aangezien de wetgever daarop vooral de nadruk heeft gelegd bij de behandeling van de overlegorganen in de onderneming.

2. Paritaire structuur van de ingestelde organen en belangrijke bewegingsruimte voor de paritaire betrekkingen

De paritaire structuur (pariteit tussen arbeid en kapitaal) van de opgerichte organen is een ander essentieel beginsel dat aan het wettelijk systeem ten grondslag ligt. Het is terug te vinden op alle niveaus met inbegrip van het ondernemingsniveau, zij het onder een verzwakte vorm (veeleer tweeledig dan strict paritair karakter van de ondernemingsraden en parallelle samenstelling van de comités voor veiligheid en gezondheid).

Des préoccupations de démocratisation économique sont à la base de ce principe, « la parité sur le plan économique étant le pendant de l'accession à la discussion paritaire sur le plan social » (11).

Ce principe devait contribuer par ailleurs à la paix sociale (12).

Sa réalisation allait de pair avec une grande autonomie conférée aux instances constituées, par rapport notamment à l'Etat, de même qu'avec un très vaste champ d'action laissé aux relations et organes paritaires.

Elle impliquait, semble-t-il, dans l'esprit du législateur, le recours pour constituer ces instances aux grandes organisations d'employeurs et de travailleurs dotées d'une représentativité générale (13); ce principe se retrouve à tous les niveaux, un monopole de présentation des candidats étant, par ailleurs, réservé à ces organes.

3. Dualisme institutionnel

a) Dualité entre le « social » et « l'économique »

Ce dualisme institutionnel se vérifie, tout d'abord, dans les compétences conférées aux organes institués; des organismes distincts ont été créés, respectivement pour les matières sociales et économiques.

Les conseils d'entreprise ne constituent pas tout à fait une exception à cet égard, leurs compétences originelles sinon actuelles sont en effet essentiellement sociales (voir plus loin).

Ce trait de notre système, comme l'ont rappelé récemment nos Conseils nationaux (14), « traduisait la volonté d'assurer aux deux domaines une approche spécifique tenant compte du fait que la démocratisation de la vie économique pourrait connaître des évolutions à un rythme différent sur le plan social et économique ».

Cette distinction doit, d'autre part, être mise en relation avec un autre aspect peut-être plus fondamental encore du dualisme des institutions rappelé ci-après, ces deux aspects se recouvrant partiellement.

b) Distinction selon les organes entre la fonction de consultation et de négociation

Deux types d'organes peuvent être distingués dans notre système de relations collectives de travail, si l'on se réfère à leurs origines historiques, aux missions qui leur ont été dévolues de même qu'à certains de leurs traits organiques :

1) Le premier type d'organes est axé sur la revendication, la négociation collective et le traitement « à chaud » des problèmes de relations sociales.

Participent plus spécialement à ces derniers, les commissions paritaires au plan des secteurs et au niveau des entreprises, les délégations syndicales dotées, selon les travaux préparatoires de la loi du 20 septembre 1948, « d'un caractère et d'un rôle propres » (15).

En relation ou non avec la vocation « négociatrice », des organes précités, certains de ceux-ci ont été appelés, d'autre part, à jouer un rôle actif en ce qui concerne la prévention et/ou le règlement au premier niveau des conflits collectifs d'intérêt. C'est le cas, plus particulièrement, des commissions paritaires et des délégations syndicales, celles-ci ayant en outre cette mission pour les différends individuels que peuvent être appelés à trancher en droit les tribunaux du travail où siègent des juges sociaux. L'action conciliatrice de ces organes est complétée par celle des inspecteurs et conciliateurs sociaux, agents ministériels dotés d'un statut spécial, opérant en liaison étroite avec les interlocuteurs sociaux et les organes de négociation.

2) Le deuxième type d'organes de relations sociales mis en place dans notre pays est axé institutionnellement sur la consultation et la concertation, de même que sur le traitement « à froid » des problèmes sociaux.

Les conseils consultatifs créés par la loi du 20 septembre 1948 font partie de cette catégorie.

Les résultats positifs de ces derniers, selon les travaux préparatoires de cette loi, devaient être « conditionnés davantage par l'aptitude des membres à se hisser au niveau des vues d'ensemble... que par la fermeté de l'esprit revendicatif » (16).

Les conseils d'entreprise, selon les mêmes travaux préparatoires, devaient « siéger dans le calme, à l'abri des passions politiques » (17).

C. Evolution du système des relations collectives de travail en Belgique

D'importantes évolutions sont survenues durant ces trente années de fonctionnement du système de relations collectives de travail.

De zorg voor de economische democratisering ligt aan de grondslag van dat beginsel « aangezien de pariteit op het economisch plan de tegenhanger is van de toelating tot de paritaire bespreking op het maatschappelijk plan » (11).

Voorts zou dat beginsel bijdragen tot de sociale vrede (12).

De verwezenlijking ervan ging gepaard met een grote autonomie van de opgerichte organen inzonderheid ten aanzien van het Rijk; tevens werd aan de paritaire betrekkingen en organen een zeer ruim actiegebied gelaten.

In de geest van de wetgever impliceerde zulks blijkbaar dat voor de samenstelling van die organen een beroep zou worden gedaan op de grote werkgevers- en werknemersorganisaties « die zijn begiftigd met een algemene representativiteit » (13); dat beginsel is op alle niveaus terug te vinden; die organisaties hebben bovendien het monopolie om kandidaten voor te dragen.

3. Institutioneel dualisme

a) Dualiteit tussen het « sociale » en het « economische »

Dat institutioneel dualisme komt vooreerst tot uiting in de bevoegdheden van de opgerichte organen; er werden onderscheiden organen opgericht respectievelijk voor sociale en economische materies.

De ondernemingsraden vormen in dat opzicht niet volledig een uitzondering; hun oorspronkelijke, ja zelfs hun huidige bevoegdheden zijn inderdaad essentieel van sociale aard (zie verder).

Zoals onze Nationale Raden recentelijk in herinnering hebben gebracht (14) gaf die eigen kentering van ons systeem « uiting aan de wil om de twee domeinen op een specifieke wijze te benaderen, geleid op het feit dat de democratisering van het economische leven een verschillende ontwikkeling kan te zien geven, naargelang het gaat om sociale dan wel om economische vraagstukken ».

Dat onderscheid moet anderdeels in verband worden gebracht met een ander, wellicht nog fundamenteeler aspect, van het dualisme van de instellingen, waaraan hierna wordt herinnerd, aangezien die twee aspecten elkaar gedeeltelijk overlappen.

b) Onderscheid naargelang van de organen tussen de advies- en de onderhandelingsfunctie

In ons systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen kunnen tweërlei organen worden onderscheiden, indien men hun historische oorsprong, hun opdrachten alsmede hun organieke kenmerken als uitgangspunt neemt :

1) Bij de eerste soort van organen ligt het accent op het revendicatief aspect, op de collectieve onderhandeling alsmede op de behandeling van de problemen van sociale betrekkingen op het ogenblik dat ze acuut rijzen.

Aan de werkzaamheden van die organen wordt op sectoraal niveau meer in het bijzonder deelgenomen door de paritaire comités en, op ondernemingsniveau, door de vakbondsafvaardigingen die volgens de voorbereidende werken van de wet van 20 september 1948 « een eigen kenmerk en taak » hebben (15).

Al dan niet in verband met de « onderhandelingstaak » dienen sommige van die organen anderdeels een actieve rol te spelen bij het voorkomen en/of het regelen van eerstelijns collectieve belangenconflicten. Dat is meer bepaald het geval voor de paritaire comités en de vakbondsafvaardigingen waarbij deze laatste daarenboven bevoegd zijn voor de individuele geschillen die in rechte kunnen beslecht worden door de arbeidsrechtbanken waarin sociale rechters zitting hebben. De verzoenende rol van die organen wordt aangevuld door de sociale inspecteurs en de sociale bemiddelaars : het gaat om ambtenaren met een speciaal statuut die nauw samenwerken met de sociale gesprekspartners en de onderhandelingsorganen.

2) De tweede soort van organen van sociale betrekkingen in ons land heeft institutioneel tot taak adviezen te geven en overleg te plegen alsmede de sociale problemen te behandelen op een ogenblik dat zij niet acuut zijn.

De bij wet van 20 september 1948 opgerichte adviserende raden behoren tot die categorie.

Volgens de voorbereidende werken van die wet dienen de positieve resultaten van die Raden « meer het gevolg te zijn van de geschiktheid der leden om zich op het peil te plaatsen van de globale opvattingen... dan van de krachtadigheid bij het stellen van eisen » (16).

Volgens diezelfde voorbereidende werken dienen de ondernemingsraden « in de kalmte en vrij van politieke hartstochten te zetelen » (17).

C. Ontwikkeling van het systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen in België

Gedurende de voorbije periode van dertig jaar hebben zich in het systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen belangrijke ontwikkelingen voorgedaan.

Ces dernières affectent la structuration de ces relations, les matières, le niveau et les acteurs et intervenants à celles-ci de même, et peut-être surtout, que le climat et les conceptions qui avaient présidé à leur institutionnalisation.

1. Structuration de la négociation collective de travail

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires a diversifié les niveaux de conclusion des conventions collectives, tout en codifiant et structurant davantage le système de négociation collective.

a) Cette loi a permis la conclusion de conventions collectives de travail, outre au plan des secteurs d'activité, ce qui était déjà acquis depuis de nombreuses années, au niveau interprofessionnel national, de même qu'au plan des entreprises.

Les compétences du Conseil national du Travail, jusque là essentiellement consultatives, ont été étendues à cette occasion de manière à permettre en son sein la conclusion de conventions interprofessionnelles.

Le Conseil a déjà fait un important usage de cette faculté, en relation ou non avec sa mission consultative.

Tout en autorisant la conclusion de conventions collectives d'entreprise, la loi n'a pas prévu la création d'organes spécifiques de négociation pour celles-ci.

La convention collective de travail n° 5 conclue au Conseil national du Travail le 24 mai 1971 (*Moniteur belge* du 1^{er} juillet 1971), modifiée par les conventions collectives de travail n° 5bis du 30 juin 1971 (*Moniteur belge* du 8 octobre 1975) et n° 5ter du 21 décembre 1978, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises prévoit toutefois que ces dernières sont compétentes en matière de négociation en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise (art. 11); cette disposition, selon le commentaire de la convention, « ne porte pas atteinte au droit des organisations syndicales, de conclure des conventions collectives au niveau de l'entreprise ».

b) Parallèlement à ces dispositions, la loi du 5 décembre 1968 a hiérarchisé de manière relativement stricte le réseau des conventions collectives de travail, en fonction du niveau et du cadre dans lequel elles sont conclues; les conventions conclues dans un organe paritaire et à des niveaux supérieurs priment les autres, les dispositions impératives de la loi s'imposant en tout état de cause.

Le caractère plus ou moins détaillé, prohibitif ou supplétif de la loi ou de conventions collectives conclues aux niveaux supérieurs, de même que le recours à des conventions de cadre, atténuent dans la pratique les conséquences du principe défini à l'alinéa précédent, destiné à ordonner le droit collectif et à « freiner les tendances corporatistes » (18).

A ces limitations institutionnelles du choix de l'unité de négociation, il convient également d'ajouter la diffusion des clauses dites de paix sociale, dans les conventions collectives, en relation particulièrement avec les accords de « programmation sociale » des années soixante et du début de la décennie actuelle.

Ces clauses qui peuvent être plus ou moins absolues limitent nécessairement les possibilités de conclusion de conventions collectives pendant la durée de validité des conventions, lorsqu'il s'agit par exemple de répondre à des demandes nouvelles qui se seraient manifestées entre-temps, au niveau d'entreprises plus particulièrement (19).

Rappelons encore que les organisations de travailleurs déclarées représentatives par la loi du 5 décembre 1968 peuvent être seules parties aux conventions collectives de travail, en tant que représentant des travailleurs (cf. art. 5 de la loi), ce principe s'appliquant quels que soient le niveau auquel les conventions sont conclues et la catégorie de travailleurs auxquels elles s'appliquent.

Indépendamment de la loi du 5 décembre 1968, les accords de programmation sociale ont enfin accentué l'institutionnalisation des négociations collectives (niveau, matières, durée des conventions...).

2. Diversification des formes et des niveaux de la fonction consultative

Aux organes consultatifs paritaires de l'immédiat après-guerre, vinrent s'ajouter, à partir de 1960, des organes tripartites de concertation (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs) axés sur la programmation économique (création du Comité national de l'expansion économique en 1960), ou sur des problèmes de restructuration de secteurs (ex. Comité de concertation sur la politique sidérurgique); ces organes sont dotés, essentiellement, de pouvoirs d'avis et de contrôle. Leur compétence est souvent à la fois économique et sociale.

Die ontwikkelingen betreffen de structurering van die betrekkingen, de materies, het niveau, de betrokken partijen alsmede, en wellicht vooral, het klimaat en de denkbeelden die tot de institutionalisering ervan hebben geleid.

1. Structurering van de collectieve onderhandelingen

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités heeft de niveaus waarop collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten gediversifieerd door het systeem van het collectief overleg beter te codificeren en te structureren.

a) De wet van 5 december 1968 heeft het mogelijk gemaakt om, benevens op sectoraal niveau wat reeds sedert talrijke jaren verworven was, ook collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten op nationaal interprofessioneel niveau alsmede op ondernemingsniveau.

De bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad die tot dusver essentieel van adviserende aard waren, werden bij die gelegenheid verruimd, zodat in die Raad interprofessionele overeenkomsten konden worden gesloten.

De Raad heeft van die mogelijkheid reeds ruim gebruik gemaakt, al dan niet in verband met zijn adviserende opdracht.

Hoewel de wet het mogelijk maakt collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau te sluiten, heeft zij daartoe evenwel niet in de oprichting van specifieke onderhandelingsorganen voorzien.

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 van 24 mei 1971 (*Belgisch Staatsblad* van 1 juli 1971), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten n° 5bis van 30 juni 1971 (*Belgisch Staatsblad* van 8 oktober 1975) en n° 5ter van 21 december 1978 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen bepaalt evenwel dat die afvaardigingen bevoegdheid hebben om onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de onderneming (art. 11); volgens de commentaar bij dat artikel « doet die bepaling geen afbreuk aan het recht van de syndicale organisaties om collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de onderneming te sluiten ».

b) Gelijkklopend met die bepalingen heeft de wet van 5 december 1968 een vrij strikte hiërarchie tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten ingevoerd, naargelang van het niveau waarop en het kader waarin zij worden gesloten; de in een paritair orgaan en de op een hoger niveau gesloten overeenkomsten hebben voorrang op de andere, met dien verstande dat de dwingende bepalingen van de wet in elk geval de voorrang hebben.

Het min of meer gedetailleerd, prohibitief of suppletoir karakter van de wet of van de hogere niveaus gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten alsmede het feit dat een beroep wordt gedaan op kaderovereenkomsten vlakken in de praktijk de gevolgen van het in voorgaand paragraaf gehuldigde beginsel af dat ertoe strekt het collectief recht te ordenen en « de corporatistische tendensen af te remmen » (18).

Bij die institutionele beperkingen met betrekking tot de keuze van de onderhandelingsseenheid komt nog de invoering van de zogenaamde bedingen van sociale vrede, die zijn opgenomen in de collectieve overeenkomsten, voornamelijk in de akkoorden inzake « sociale programmering » van de jaren zestig en van het begin van het huidige decennium.

Die bedingen die min of meer absoluut kunnen zijn, beperken noodzakelijkerwijze de mogelijkheden om collectieve overeenkomsten te sluiten tijdens de looptijd van de overeenkomsten, zo bijvoorbeeld, wanneer het er om gaat te antwoorden op nieuwe vragen die onder tussen meer bepaald op ondernemingsniveau zouden kunnen rijzen (19).

Er dient nog te worden aangestipt dat de door de wet van 5 december 1968 representatief verklaarde werknemersorganisaties als vertegenwoordigers van de werknemers partij kunnen zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomsten (cf. art. 5 van de wet); dat beginsel is van toepassing, ongeacht het niveau waarop de overeenkomsten worden gesloten en de categorie van werknemers waarop zij van toepassing zijn.

Afgezien van de wet van 5 december 1968 hebben de akkoorden inzake sociale programmering ten slotte de institutionalisering van de collectieve onderhandelingen geaccentueerd (niveau, materies, duur van de overeenkomsten...).

2. Diversifiëring van de vormen en van de niveaus van de adviserende functie

Aan de paritaire adviesorganen die onmiddellijk na de oorlog werden opgericht, werden vanaf 1960 organen van driedelig overleg toegevoegd (overheid, werkgevers, werknemers) toegespitst op de economische programmering (oprichting van het Nationaal Comité voor Economische Expansie in 1960) of op de problemen inzake herstructurering van sectoren (b.v. overlegcomité voor het beleid op het gebied van de ijzer- en staalnijverheid); die organen hebben essentieel advies- en controlebevoegdheid. Zij zijn vaak terzelfdertijd bevoegd voor economische en sociale materies.

Depuis le début de la crise surtout, se sont, d'autre part, développées diverses formes non institutionnelles de concertation tripartite au plan interprofessionnel ou sectoriel (conférence sur l'emploi, table ronde sur la politique industrielle, concertation informelle sur des problèmes déterminés...).

Cette pratique renoue avec les Conférences nationales du travail de l'immédiat après-guerre et doit être mise en relation avec la nature des problèmes soulevés par la crise, de même qu'avec certaines difficultés de la concertation sociale traditionnelle (voir plus loin).

La régionalisation progressive de l'économie belge a conduit depuis 1970 à une extension à ces niveaux des organes de concertation économique et sociale (instauration des Conseils économiques régionaux pour la Wallonie, la Flandre et le Brabant). La composition de ces instances est tripartite, le pouvoir législatif y étant représenté.

Des commissions subrégionales de l'emploi axées sur l'organisation du marché de l'emploi ont, d'autre part, été créées.

En région flamande, a été enfin instituée une concertation régionale tripartite au sein du Vlaams Economisch en Sociaal Overleg Comité (V.E.S.O.C.), en relation avec la réforme de l'Etat (loi du 8 août 1980); la création d'un organe parallèle pour leur région, demandée par les organisations patronales et syndicales wallonnes, a été décidée par les Autorités.

La dispersion de ces instances consultatives ou de concertation, de même que le foisonnement d'organes consultatifs spécialisés d'objet plus limité, survenu entre-temps soulèvent des problèmes de cohérence et de coordination qui ont été examinés par les deux Conseils consultatifs centraux (20).

3. Mise en cause des valeurs et pratiques à la base du système de relations collectives du travail.

Dans la foulée de la contestation de mai 1968, de même, depuis 1974, que des difficultés nées de la crise, ont été et sont mis en cause un certain nombre de principes et pratiques à la base de la concertation sociale, telle qu'elle s'était développée depuis la période d'après-guerre.

La radicalisation des idéologies et positions syndicales et patronales, comme du vocabulaire utilisé (interlocuteurs sociaux au lieu de partenaires sociaux, concertation-affrontement, ...), l'affirmation accrue de la base et des tensions internes diverses au sein des organisations, qu'avive la poussée régionaliste, de même que la diffusion de pratiques nouvelles de relations sociales (occupation d'usines, lock-out...) modifient les conditions et les possibilités de négociation.

La difficulté d'un changement d'axe des concertations et négociations sociales se manifeste également face aux problèmes nés de la crise et de revendications qualitatives persistantes, exigeant de nouvelles formes de solidarité.

Les négociations et concertations étaient en effet plus traditionnellement orientées vers la répartition d'avantages sociaux quantitatifs.

Ces difficultés d'adaptation affectent plus particulièrement les instances centrales de concertation.

L'ensemble de ces faits suscite un certain nombre de conséquences brièvement rappelées ci-après, en ce qui concerne notamment le niveau, les matières et les parties aux négociations (21).

4. Evolutions relatives aux matières, parties et niveaux à la concertation

a) Les négociations et les concertations furent longtemps axées sur les problèmes de rémunérations et d'avantages annexes, de même que de durée du travail et des congés, que globalisaient les accords de programmation.

Elles s'étendent depuis quelques années à des sujets plus diversifiés et plus vastes, qu'il s'agisse par exemple de la politique industrielle, de la réforme de la sécurité sociale ou de l'emploi et des investissements.

Elles débouchent dans certains secteurs et entreprises sur des systèmes plus ou moins élaborés de garantie collective de l'emploi, avec ou sans aide des pouvoirs publics.

b) Une intervention croissante des pouvoirs publics dans les relations professionnelles se manifeste en effet depuis plusieurs années. Celle-ci a entraîné un glissement parallèle des relations paritaires vers les relations tripartites.

Cette évolution s'observe aux différents niveaux des relations professionnelles, qu'il s'agisse du plan interprofessionnel (ex. multiplication des concertations tripartites) ou des branches d'activité ou des entreprises (ex. rôle contraignant des autorités dans l'élaboration d'accords paritaires).

Elle se vérifie en des matières nouvelles de la concertation sociale (ex. politique industrielle) mais également et dans une mesure de plus en plus importante, dans des domaines traditionnels de la concertation paritaire (ex. détermination des rémunérations).

Vooral sedert het begin van de crisis zijn anderdeels diverse niet-institutionele vormen tot stand gekomen van driedelig overleg op interprofessioneel of op sectoriaal niveau (tewerkstellingsconferentie, ronde-tafelconferentie over het industrieel beleid, informeel overleg over bepaalde problemen enz...).

Die praktijk knoopt weer aan met de Nationale Arbeidsconferenties van de onmiddellijke na oorlogse periode en moet in verband worden gebracht met de aard van de door de crisis gerezen problemen alsook met sommige moeilijkheden van het traditioneel sociaal overleg (zie verder).

De geleidelijke regionalisering van de Belgische economie heeft sedert 1970 geleid tot een uitbreiding van de organen van economisch en sociaal overleg tot de gewesten (oprichting van Regionale Economische Raden voor Wallonië, Vlaanderen en Brabant). Die organen zijn driedelig samengesteld, aangezien de wetgevende macht erin vertegenwoordigd is.

Anderdeels werden subregionale tewerkstellingscomités opgericht met het oog op de organisatie van de arbeidsmarkt.

Voor het Vlaamse gewest werd ten slotte het driedelig regionaal overleg geconcretiseerd in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (V.E.S.O.C.), als uitvloeisel van de Staatshervorming (wet van 8 augustus 1980); voor het Waalse Gewest werd op verzoek van de Waalse werkgevers- en werknemersorganisaties door de Overheid besloten een parallel orgaan op te richten.

De geleidelijke vermenigvuldiging van die advies- en overlegorganen alsmede van het aantal gespecialiseerde organen voor meer beperkte materies doen problemen rijzen van samenhang en coördinatie waaraan door de twee Centrale adviserende raden een onderzoek werd gewijd (20).

3. Twijfels omtrent de beginselen en methodes die aan de grondslag liggen van het systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen

Als nasleep van de contestatie van mei 1968 en sedert 1974 als gevolg van de door de crisis ontstane moeilijkheden zijn twijfels gerezen omtrent een aantal beginselen en methodes die aan de grondslag liggen van het sociaal overleg, zoals het zich sedert de naoorlogse periode heeft ontwikkeld.

De radicalisering van de ideologische denkbeelden en standpunten van werknemers en werkgevers, de gehanteerde terminologie (sociale gesprekspartners in plaats van sociale partners, overleg-confrontatie...), de sterkere affirmatie van de achterban en de diverse interne spanningen in de organisaties die door de regionalistische tendensen worden aangewakkerd alsmede de verbreiding van nieuwe praktijken in de sociale betrekkingen (fabrieksbezetting, lock-out...) wijzigen de voorwaarden en mogelijkheden van onderhandeling.

Er doet zich eveneens een accentverschuiving voor binnen het sociaal overleg en de sociale onderhandelingen, als gevolg van de door de crisis ontstane problemen en van aanhoudende kwalitatieve eisen die nieuwe vormen van solidariteit vergen.

De onderhandelingen en het overleg waren inderdaad meer traditioneel gericht op de herverdeling van kwantitatieve sociale voordelen.

Die aanpassingsmoeilijkheden treffen meer bepaald de centrale overlegorganen.

Al die feiten brengen een aantal gevolgen mee waaraan hierna bondig wordt herinnerd, inzonderheid met betrekking tot het niveau, de materies en de partijen die bij de onderhandelingen zijn betrokken (21).

4. Ontwikkelingen betreffende de materies, de partijen en de niveaus van het overleg

a) De onderhandelingen en het overleg waren lange tijd toegespitst op de problemen van beloning en bijkomende voordelen alsmede op de arbeidsduur en de vakantie, welke problemen in de programmatie-akkoorden werden geglobaliseerd.

Dat overleg en die onderhandelingen werden sedert enkele jaren verruimd tot meer gediversifieerde en ruimere onderwerpen zoals b.v. het industrieel beleid, de hervorming van de sociale zekerheid of de werkgelegenheid en de investeringen.

In sommige sectoren en ondernemingen leidden die onderhandelingen en dat overleg tot min of meer gedetailleerde regelingen van collectieve waarborg van werkgelegenheid met of zonder overheidssteun.

b) Sedert verscheidene jaren is er immers een stijgende bemoeiing van de overheid in de arbeidsbetrekkingen merkbaar, wat tot een gelijklopende verschuiving heeft geleid van de paritaire naar de driedelige verhoudingen.

Die ontwikkeling doet zich voor op de verschillende niveaus van de arbeidsbetrekkingen, zowel op het interprofessioneel niveau (b.v. vermenigvuldiging van het driedelig overleg), als op sector- en ondernemingsniveau (b.v. ingrijpende rol van de overheid bij de uitwerking van paritaire akkoorden).

Die ontwikkeling is merkbaar in nieuwe materies van het sociaal overleg (b.v. industrieel beleid), maar ook en in een steeds belangrijker mate op de traditionele domeinen van het paritair overleg (b.v. vaststelling van de beloning).

Les raisons de ces interventions doivent être recherchées notamment dans la dégradation de la situation économique et la nature des problèmes liés à la crise (conditions et orientations de la croissance économique...).

Ces interventions tendent à devenir structurelles et peuvent limiter le libre déploiement des négociations collectives.

c) Décentralisation des négociations et concertations collectives

Simultanément à ces évolutions conduisant à une centralisation et globalisation, sinon à une « politisation » des concertations et négociations, s'observe une tendance inverse de décentralisation de celles-ci.

Cette évolution doit être mise en relation avec l'absence d'accords de programmation sociale, interprofessionnels et de branches d'activité, durant tout ou partie de la période actuelle de crise.

Cette décentralisation s'observe surtout en direction des entreprises et des régions, la branche d'activité demeurant toutefois encore un lieu important sinon privilégié de négociation, dans certains secteurs particulièrement.

Le repliement de la concertation vers les entreprises doit être mis en relation avec l'émergence de revendications qualitatives et l'accentuation de problèmes d'emploi et de restructuration industrielle; ceux-ci présentent des aspects particuliers d'entreprise à entreprise.

Une décentralisation de la concertation s'observe également en faveur des subrégions et régions en relation avec les compétences attribuées aux Exécutifs régionaux par la loi du 8 août 1980, autour de problèmes industriels et d'emploi spécifiques à celles-ci, et de la recherche d'un nouveau consensus social, en ces matières et à ce niveau.

La dispersion des lieux de négociation et la disparité des avantages sociaux qui en résulte contredisent quelque peu l'esprit des « accords de programmation sociale », le caractère relativement centralisé et formalisé de celle-ci ayant toutefois donné lieu à des critiques à l'origine de la Conférence économique et sociale de mars 1970 dont il sera question au point suivant.

III. VOIES D'IMPLICATION INSTITUTIONNELLE DES TRAVAILLEURS AUX DECISIONS DANS L'ENTREPRISE, EXPERIMENTEES EN NOTRE PAYS

A. Introduction

Le dispositif légal et conventionnel offre aux travailleurs et à leurs représentants différentes possibilités d'exercer une influence sur les décisions dans l'entreprise.

La négociation d'accords d'entreprise constitue, tout d'abord, « un moyen traditionnel et privilégié, par lequel les travailleurs peuvent influencer les décisions de l'entreprise » (22).

Comme il ressort de ce qui a été dit plus haut, la loi de même que des dispositions conventionnelles (hiérarchie des conventions, clauses de paix sociale ...) limitent ou peuvent limiter cette possibilité, dont l'exercice dépend, par ailleurs, de considérations d'opportunité, de traditions ou de rapports de force essentiellement variables selon les matières, les secteurs et entreprises ou dans le temps.

Ce moyen de participation ne sera évoqué ici qu'en relation avec les délégations syndicales, ces dernières intervenant le plus souvent dans la négociation de tels accords au plan de l'entreprise, en coopération ou non avec les permanents syndicaux.

L'influence des travailleurs et de leurs représentants sur les décisions de l'entreprise s'exerce également par l'intermédiaire des organes spécialisés de représentation et de concertation, institués par la loi ou par conventions, à savoir les conseils d'entreprise, les délégations syndicales et les comités de sécurité et d'hygiène, éléments d'un triptyque institutionnel.

La représentation des travailleurs n'est pas prévue, de manière générale, par la loi belge, au niveau des organes statutaires de direction ou de contrôle de l'entreprise. Cette représentation est toutefois assurée selon des formes diverses dans certaines institutions publiques, commerciales ou financières, de même qu'au sein d'entreprises dites mixtes ou sous le contrôle des pouvoirs publics et depuis quelque temps au sein d'entreprises de type nouveau, autogérées surtout dans le secteur non-profit.

La participation directe ou fonctionnelle des travailleurs à l'organisation de leur travail (concertation au travail), thème de propositions dans le cadre de projets de réforme, n'est pas l'objet de dispositions générales spécifiques en notre pays et ne sera dès lors pas traitée comme telle dans cette partie.

De oorzaken van die bemoeiingen moeten met name worden gezocht in de verslechtering van de economische toestand alsmede in de aard van de problemen die met de crisis gepaard gaan (voorwaarden en oriëntering van de economische groei...).

Die bemoeiingen vertonen de neiging structureel te worden en zij kunnen de vrije ontplooiing van de collectieve onderhandelingen beperken.

c) Decentralisatie van het collectief overleg en van de collectieve onderhandelingen.

Gelijktijdig met de ontwikkelingen tot centralisatie en globalisatie, ja zelfs tot « politisering » van het overleg en van de onderhandelingen, doet zich een tegengestelde tendens voor van decentralisatie.

Die ontwikkeling is wellicht te verklaren door het feit dat in de huidige crisisperiode of in een gedeelte ervan akkoorden inzake sociale programmatie op interprofessioneel en sectoraal niveau ontbreken.

Die decentralisatie gebeurt vooral naar de ondernemingen en de gewesten toe, hoewel de bedrijfstak inzonderheid voor bepaalde sectoren een belangrijke zo niet de bevoorrechte onderhandelingsplaats blijft.

Die verschuiving van het collectief overleg naar de ondernemingen toe moet worden gezien in het licht van het optreden van kwalitatieve eisen en van de grotere aandacht die de problemen van werkgelegenheid en industriële herstructurering gaan opeisen; die problemen vertonen eigen aspecten die van onderneming tot onderneming kunnen verschillen.

Er is tevens een zekere decentralisatie van het overleg waar te nemen naar de subgewesten en de gewesten toe, als gevolg van de door de wet van 8 augustus 1980 aan de gewesten verleende bevoegdheden, en zulks voor het behandelen van de eigen specifieke industriële en werkgelegenheidsproblemen alsmede voor het zoeken naar een nieuwe sociale consensus.

De versnippering van de onderhandelingsplaatsen en de dispariteit die eruit voortvloeit op het gebied van de sociale voordelen zijn enigszins strijdig met de geest van de « akkoorden inzake sociale programmatie », hoewel het vrij gecentraliseerd en geformaliseerd karakter ervan aanleiding heeft gegeven tot de kritiek die aan de oorsprong lag van de economische en sociale conferentie van maart 1970 waarover in het navolgend punt wordt gehandeld.

III. VERSCHILLENDE WEGEN DIE IN ONS LAND WORDEN BEPROEFD OM DE WERKNEMERS INSTITUTIONEEL BIJ DE BESLUITVORMING IN DE ONDERNEMING TE BETREKKEN

A. Inleiding

Het wettelijk en c.a.o.-bestel biedt aan de werknemers en aan hun vertegenwoordigers verschillende mogelijkheden om de besluitvorming in de onderneming te beïnvloeden.

Het onderhandelen over ondernemingsakkoorden is vooreerst « een traditioneel en bevoorrecht middel waardoor de werknemers de besluitvorming in de onderneming kunnen beïnvloeden » (22).

Zoals blijkt uit wat hoger is gesteld, beperken de wet alsmede de c.a.o.-bepalingen (hiërarchie van de overeenkomsten, bedingen van sociale vrede...) die mogelijkheid of kunnen ze die beperken; de uitoefening van die mogelijkheid hangt verder af van opportuniteitsverwegingen, van tradities of van machtsverhoudingen die essentieel veranderlijk zijn in de tijd of naargelang van de materies, sectoren en ondernemingen.

De inspraak zal hier enkel worden behandeld vanuit de invalshoek vakbondsafvaardigingen. Die afvaardigingen treden immers het vaakst op bij de onderhandeling over dergelijke akkoorden op ondernemingsniveau, al dan niet in samenwerking met de vakbondsvrijgestelden.

De invloed van de werknemers en van hun vertegenwoordigers op de besluitvorming in de onderneming gebeurt eveneens via de gespecialiseerde organen van vertegenwoordiging en van overleg die zijn ingesteld door de wet of door overeenkomsten, namelijk de ondernemingsraden, de vakbondsafvaardigingen en de comités voor veiligheid en gezondheid die de elementen vormen van een institutioneel drieluik.

De Belgische wet voorziet niet op algemene wijze in de vertegenwoordiging van de werknemers op het niveau van de statutaire leidinggevende of toezichthoudende organen in de onderneming. Die vertegenwoordiging is evenwel op diverse manieren gewaarborgd in sommige openbare, commerciële of financiële instellingen, alsmede in de zogenaamde gemengde ondernemingen of ondernemingen die onder de controle van de overheid staan en, sedert enige tijd, in een nieuw soort van ondernemingen met zelfbeheer, vooral in de non-profit-sector.

De rechtstreekse of functionele deelneming van de werknemers aan de organisatie van hun werk (werkoverleg) waarover voorstellen worden gedaan in het raam van hervormingsplannen, is in ons land niet geregeld door algemene specifieke bepalingen en zal in dit gedeelte dan ook niet als dusdanig worden behandeld.

Rappelons toutefois que l'Institut national pour l'amélioration des conditions de travail créé par l'arrêté royal n° 11 du 11 octobre 1978, poursuit une action d'étude et de sensibilisation en ces domaines, dans le prolongement de l'Office belge pour l'accroissement de la productivité auquel il succède (23) et que le Fonds d'humanisation du travail, créé par la loi-programme du 22 décembre 1977, était notamment chargé d'apporter un soutien financier à de telles expériences (le Fonds a cessé ses activités fin mars 1982); l'aide du Fonds était conditionnée par l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

Ce rapport n'aborde pas la question des formules de participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise; celles-ci sont sans lien direct avec l'objet même élargi du rapport et ne font pas l'objet de dispositions légales de caractère général.

Il est circonscrit enfin aux formes de participation institutionnelle internes à l'entreprise, ce qui exclut les dispositifs externes de contrôle (réglementation économique, législation sociale, négociations collectives extérieures à l'entreprise mais affectant celle-ci...).

B. Représentation des travailleurs dans les conseils d'entreprise, les délégations syndicales et les comités de sécurité et d'hygiène

1. Préambule

Les missions et les traits fondamentaux originels de ces instances seront évoqués dans la mesure où ils sont spécifiques ou présentent des accents particuliers à ces organes.

Il apparaît utile, d'autre part, de dégager après ce rappel, des évolutions d'ordre institutionnel ou de fait, survenues durant ces dix dernières années, ayant affecté de manière relativement importante la physionomie de ces instances, comme les relations entre elles.

Ces évolutions se situent principalement dans le sillage de la Conférence économique et sociale de mars 1970; le rappel de celles-ci permettra de mieux situer le chemin parcouru de même que la portée de propositions de réformes, celles-ci étant pour la plupart concomitantes ou postérieures à celles-là, et certaines prolongeant ou inversant la tendance (le « trend »).

2. Traits fondamentaux des organes de relations sociales dans l'entreprise

a) Conseils d'entreprise

1) Buts assignés aux conseils :

Des objectifs et arrière-pensées diverses sont à la base des conseils d'entreprise; le législateur entendait toutefois, à titre principal, faire jouer aux travailleurs salariés un rôle actif dans la vie et la direction sociales de l'entreprise et développer, de la sorte, l'esprit de coopération et de collaboration (24).

Ce dernier aspect a été plus particulièrement souligné lors des travaux préparatoires (25) de même que par la doctrine (26).

La réalisation de cette réforme devait, d'autre part, élargir les droits des travailleurs, « en abolissant la conception périmée du patronat de droit divin » (27).

A travers ces objectifs, le législateur entendait « réaliser un pas décisif dans la création d'un droit nouveau de l'entreprise ». Celui-ci impliquait le remplacement progressif du substratum purement contractuel des relations entre employeurs et travailleurs, par l'idée d'institution; celle-ci permet de fonder harmonieusement dans l'entreprise les forces sociales qui concourent à la réalisation de son objet, sans que l'une de ces forces ne puisse subjuguier l'autre (28).

Le législateur limita toutefois d'emblée la portée de cette réforme.

Celle-ci ne concernait en effet que les rapports internes dans l'entreprise, à l'exclusion des rapports externes que celle-ci entretient avec le marché des produits, ce dernier aspect posant le problème de la gestion de l'entreprise (29).

Le législateur a tenu, d'autre part, à maintenir intacte « l'autorité indispensable de l'employeur » (30), ce que confirment les compétences conférées aux conseils.

Le législateur de 1948 a entendu enfin souligner la « tâche essentiellement distincte des conseils d'entreprise par rapport aux délégations syndicales, celles-ci se situant sur un autre plan et étant axées sur la revendication en matière de salaires et de conditions de travail, ainsi que sur le contrôle de l'application des conventions collectives » (31).

Er kan evenwel in herinnering worden gebracht dat het Nationaal Instituut voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden dat bij koninklijk besluit n° 11 van 11 oktober 1978 werd opgericht ter vervanging van de Belgische dienst opvoering produktiviteit (23) studies en acties tot sensibilisering op die gebieden op touw zet en dat het Fonds voor de humanisering van de arbeid dat werd opgericht door de programmawet van 22 december 1977 met name tot taak had dergelijke experimenten financieel te steunen (het Fonds heeft zijn activiteiten eind maart 1982 stopgezet); de hulp van het Fonds was afhankelijk van het akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

In onderhavig rapport wordt niet ingegaan op de vraag volgens welke formules de werknemers aan de resultaten van de onderneming deelnemen; die formules houden geen rechtstreeks verband met het zelfs verruimde object van het rapport en zijn geen onderwerp van algemene wetbepalingen.

Het rapport beperkt zich tot de verschillende vormen van institutionele deelneming binnen de onderneming en houdt geen rekening met het externe wettelijk of reglementair controlebestel (economische reglementering, sociale wetgeving, collectieve onderhandelingen buiten de onderneming die evenwel een invloed hebben op de onderneming...).

B. Vertegenwoordiging van de werknemers in de ondernemingsraden, de vakbondsafvaardigingen en de comités voor veiligheid en gezondheid

1. Woord vooraf

De oorspronkelijke fundamentele opdrachten en kenmerken van die organen zullen worden behandeld voor zover zij specifiek zijn of bijzondere aspecten vertonen.

Anderdeels lijkt het nuttig te herinneren aan de institutionele of feitelijke ontwikkelingen die zich tijdens de jongste tien jaar hebben voorgedaan en die in een vrij belangrijke mate de fysionomie van die organen alsmede hun betrekkingen hebben beïnvloed.

Die ontwikkelingen liggen voornamelijk in het verlengde van de Economische en Sociale Conferentie van maart 1970; aan de hand van een schets van die ontwikkelingen zal het mogelijk zijn de afgelegde weg alsmede de draagwijdte van de hervormingsvoorstellen beter te situeren, aangezien die voorstellen grotendeels gelijktijdig met of na die ontwikkelingen werden geformuleerd en sommige ervan de geconstateerde tendens verlengen of ombuigen.

2. Fundamentele kenmerken van de organen van sociale betrekkingen in de onderneming

a) Ondernemingsraden

1) Doel dat met die raden wordt nagestreefd :

Diverse primaire en secundaire doelstellingen liggen aan de ondernemingsraden ten grondslag; de wetgever wenste evenwel hoofdzakelijk de werknemers een actieve rol te doen spelen in het sociale leven en de leiding van de onderneming om aldus de geest van samenwerking en medewerking te bevorderen (24).

Dat laatste aspect werd voornamelijk onderstreept tijdens de voorbereidende werken (25) alsmede door de rechtsleer (26).

De verwezenlijking van die hervorming diende anderdeels de rechten van de werknemers te verruimen « door de afschaffing van de verouderde opvatting van het patronaat bij de gratie Gods » (27).

Doorheen die doelstellingen wenste de wetgever « een beslissende stap te verwezenlijken in de richting van een nieuw recht van de onderneming ». Dat impliceerde dat het louter contractueel substratum van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers geleidelijk zou worden vervangen door de opvatting van instelling, om zodoende te komen tot een harmonische bundeling van de sociale krachten in de onderneming die bijdragen tot de verwezenlijking van de bedrijfsdoel-einden zonder dat een van die krachten de andere overtreft (28).

De wetgever beperkte evenwel tegelijkertijd de draagwijdte van die hervorming.

Die hervorming gold inderdaad enkel voor de interne betrekkingen met uitsluiting van de externe betrekkingen die de onderneming onderhoudt met haar afzetmarkt, wat het vraagstuk doet rijzen van het beheer van de onderneming (29).

De wetgever wenste anderdeels het onontbeerlijke gezag van de werkgever intact te houden (30), wat wordt bevestigd door de aan de raden toegewezen bevoegdheden.

De wetgever van 1948 heeft tenslotte de aandacht willen vestigen op de uiteraard verschillende opdracht van de ondernemingsraden, vergeleken met deze van de vakbondsafvaardigingen die op een ander niveau ligt, meer van revendicatieve aard is t.a.v. lonen en arbeidsvoorwaarden en te maken heeft met de controle op de toepassing van de collectieve overeenkomsten (31).

2) Structure des conseils :

Le législateur conféra aux conseils un caractère bipartite (le nombre des représentants des employeurs ne pouvait dépasser celui des travailleurs) dans un esprit « d'apaisement social », conformément à la philosophie générale de la loi de 1948 (voir point II). Il écarta pour cette raison l'idée de réserver une place distincte entre le capital et le travail à « la technique ou à la direction » (32).

L'intervention des organisations syndicales dans la désignation des délégués du personnel tendait, d'autre part, « à éviter les écueils du corporatisme et du paternalisme », l'organisation syndicale jouant, par ailleurs, « le rôle de stimulant et de surveillant vis-à-vis des délégués » (33). En outre, la désignation des délégués du personnel consacrait la reconnaissance des organisations représentatives des travailleurs en l'absence desquelles il ne pourra être créé de conseils d'entreprise.

En réalité, comme le souligne L. François, un compromis a été trouvé entre ceux qui entendaient soumettre aux syndicats la représentation légale des travailleurs au sein des conseils, au risque de faire double emploi avec les délégations syndicales, et d'autres qui préféraient que la désignation des conseillers soit l'affaire du personnel tout entier (34).

3) Compétences des conseils :

Les compétences des conseils d'entreprise étaient, selon l'exposé des motifs, « essentiellement sociales » (35).

Celles-ci furent étendues aux matières économiques (droit d'information) à titre de contrepartie de la coopération qu'entendait promouvoir la loi; celle-ci impliquait, en effet, que « les travailleurs soient exactement informés des éléments essentiels relatifs à la marche de l'entreprise », et que le conseil d'entreprise exerce « sur l'activité de l'entreprise un droit de regard réellement effectif, sans que son intervention puisse causer quelque préjudice aux intérêts de l'entreprise » (36).

Quant à leur intensité, ces compétences sont essentiellement consultatives et informatives, et exceptionnellement de décision.

Ces dernières ont trait à des questions sociales se situant dans le prolongement des matières de la négociation collective.

Les pouvoirs de gestion des conseils sont, d'autre part, limités aux œuvres sociales.

Les conseils assument une mission de contrôle sur l'application de l'ensemble de la législation sociale, compétence partagée avec la délégation syndicale (voir ci-après).

Rappelons que le lieu d'implantation des conseils fut, dès le départ, l'unité technique d'exploitation (établissement), cette notion revêtant un aspect essentiellement social qui devait être confirmé par la suite (37).

Prévus dans la loi pour les entreprises d'au moins 50 travailleurs, ces conseils ne doivent être institués en ce moment que dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs, qu'elles poursuivent ou non une finalité industrielle ou commerciale, la loi initiale ayant été modifiée sur ce dernier point.

b) Délégations syndicales

1) Origine et caractère conventionnel des délégations syndicales :

Premier organe de relations sociales dans l'entreprise dont l'origine remonte à la fin du siècle passé, les délégations syndicales ont vu leur statut fixé au plan national par l'accord national des 16 et 17 juin 1947 de la Conférence nationale du travail, celui-ci a été remplacé par la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 (38), conclue au Conseil national du Travail; les modalités d'application de cette convention de cadre ont été précisées par conventions collectives de secteur et parfois d'entreprise.

Les délégations syndicales ont, dès lors, un fondement purement paritaire, qui les distingue des autres organes de relations sociales dans l'entreprise.

En 1964, les interlocuteurs sociaux ont écarté, dans leur grande majorité, toute intervention du législateur en cette matière, « les délégations appartenant exclusivement, selon eux, au domaine des relations directes entre organisations d'employeurs et de travailleurs » (39).

2) Structure van de raden :

De wetgever verleende aan de raden een tweeledig karakter (het aantal werkgeversvertegenwoordigers mag niet meer bedragen dan het aantal werknemersvertegenwoordigers) ingegeven door een geest van « sociale vrede » overeenkomstig de algemene filosofie die aan de wet van 1948 ten grondslag ligt (zie punt II). Om die reden werd afgestapt van de idee dat tussen het kapitaal en de arbeid een afzonderlijke plaats moet worden ingeruimd aan « de techniek of aan de directie » (32).

De inspraak van de vakbonden bij de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden strekte er anderdeels toe « de hinderpalen van het corporatisme en van het paternalisme te vermijden », aangezien de vakbondsorganisatie overigens « de rol van stimulans en van toezicht zal uitoefenen op haar afgevaardigden » (33). Daarenboven bevestigde de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden de erkenning van de representatieve werknemersorganisaties, bij ontstentenis waarvan geen ondernemingsraad kan worden opgericht.

Zoals L. François onderstreept werd in feite een compromis gevonden tussen degenen die de wettelijke vertegenwoordiging van de werknemers in de raden wensten te onderwerpen aan de vakbonden, op gevaar af dat er overlapping zou zijn met de vakbondsafvaardigingen en degenen die het verkieslijk achtten dat de aanwijzing van de leden van de ondernemingsraad een zaak zou zijn van het personeel als geheel (34).

3) Bevoegdheid van de raden :

Volgens de memorie van toelichting hebben de ondernemingsraden een « bij uitstek sociale bevoegdheid » (35).

Die bevoegdheid werd verruimd tot de economische materies (informatierecht) als tegenwaarde voor de samenwerking die de wet in de hand wenste te werken; daartoe dienden de werknemers inderdaad « nauwkeurig te worden ingelicht over de bijzonderste elementen die de gang der onderneming betreffen » en diende de ondernemingsraad « een werkelijk doeltreffend recht van toezicht uit te oefenen op de bedrijvigheid van de onderneming, zonder dat zijn inmenging enig nadeel aan de belangen van de onderneming zou kunnen berokkenen » (36).

Anderdeels zijn die bevoegdheden essentieel van adviserende en informatieve aard; het gaat uitzonderlijk om een beslissingsbevoegdheid.

De beslissingsbevoegdheid heeft betrekking op sociale kwesties die in het verlengde liggen van de materies van de collectieve onderhandelingen.

De raden hebben ook een beheersbevoegdheid die echter beperkt is tot de maatschappelijke werken.

De raden hebben voorts een controlebevoegdheid op de toepassing van de sociale wetgeving als geheel, die zij delen met de vakbondsafvaardiging (zie verder).

Er dient in herinnering te worden gebracht dat de raden van bij de aanvang werden opgericht op het niveau van de technische bedrijfs-eenheid (vestiging) aangezien dat begrip een essentieel sociaal aspect vertoont, wat naderhand werd bevestigd (37).

De wet bepaalde dat die raden zouden worden opgericht in de ondernemingen met ten minste 50 werknemers; op dit ogenblik moeten die raden enkel worden opgericht in de ondernemingen met ten minste 100 werknemers ongeacht of de ondernemingen al dan niet een industriële of handelsfinaliteit hebben; de oorspronkelijke wet werd op dat punt gewijzigd.

b) Vakbondsafvaardigingen

1) Oorsprong van de vakbondsafvaardigingen en hun oprichting bij overeenkomst :

De vakbondsafvaardiging is het eerste orgaan van sociale betrekkingen in de onderneming en haar oorsprong gaat terug tot het einde van de vorige eeuw; haar statuut werd op nationaal niveau vastgesteld door het nationaal akkoord van 16-17 juni 1947 van de Nationale Arbeidsconferentie dat nadien werd vervangen door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 van 24 mei 1971 (38); de regels omtrent de toepassing van die kaderovereenkomst werden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op sectoraal en soms op ondernemingsniveau.

De vakbondsafvaardigingen steunen dan ook op een louter paritaire grondslag, waardoor zij zich onderscheiden van de andere organen van sociale betrekkingen in de onderneming.

In 1964 hebben de sociale gesprekspartners met grote meerderheid elke bemoeiing van de wetgever op dat gebied van de hand gewezen, aangezien de afvaardigingen volgens hen uitsluitend behoren tot de rechtstreekse verhoudingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties (39).

La reconnaissance des délégations syndicales au plan national, en 1947, constituait un élément essentiel du compromis global ayant présidé à la création des organes de concertation de l'immédiat après-guerre; elle tendait dans l'esprit syndical (de la F.G.T.B. tout au moins) à « contrebalancer l'orientation jugée « cogestionnaire » des conseils d'entreprise » (40), le terme « cogestion » figurant dans la déclaration gouvernementale du 25 mars 1947 (41).

2) Rôle et constitution des délégations syndicales :

Les délégations ont été qualifiées dans l'avis n° 196 du Conseil national du Travail du 30 avril 1964 sur l'avant-projet de loi organisant les rapports sociaux collectifs entre employeurs et travailleurs, (projet de loi Servais), comme des « organes de revendication, constituant l'expression directe des travailleurs affiliés aux organisations syndicales au sein des diverses entreprises ».

Elles constituent organiquement, selon la convention collective de travail n° 5, « la représentation auprès de l'employeur du personnel affilié à une organisation syndicale », ce caractère représentatif pouvant être étendu à l'ensemble du personnel.

La délégation syndicale ne s'identifie toutefois pas juridiquement avec le syndicat, dont elle est par ailleurs le prolongement dans l'entreprise (42).

La délégation syndicale a aussi pour fonction d'organiser la vie syndicale dans l'entreprise.

Les modalités de constitution des délégations syndicales de même que leurs compétences sont fixées ou précisées par accords sectoriels ou d'entreprise, dans le cadre de principes généraux fixés dans la convention collective de travail n° 5, des dispositions fort variées les régissant selon les secteurs et entreprises.

Il en est de même des conditions et modalités de leur intervention, régies partiellement par l'usage.

3) Compétences des délégations syndicales :

Leurs missions principales consistaient, dès l'origine, à défendre les intérêts des travailleurs par l'introduction régulière de revendications et à contrôler l'application de la législation sociale.

Ces missions sont en réalité devenues complexes et sont « à la fois de revendication, de contrôle et de conciliation », celles-ci étant par ailleurs axées sur le vaste domaine des relations de travail (43).

Depuis 1971, la délégation est formellement reconnue compétente pour les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise (convention collective de travail n° 5), cette disposition consacrant une évolution de fait.

Cette compétence, selon les organisations de travailleurs au Conseil national du Travail, n'autorise toutefois pas les délégués syndicaux à conclure des conventions au sens de la loi de 1968 sans mandat spécifique de l'organisation syndicale pour ce faire, ce que contestent les représentants des employeurs (cf. avis n° 682 du Conseil national du Travail du 27 février 1981).

La deuxième grande compétence de la délégation syndicale est celle de contrôle, celle-ci concernant l'application de la législation sociale de même que des conventions collectives et contrats individuels de travail et le respect des droits syndicaux.

En relation ou non avec sa mission de négociation, la délégation syndicale a également une compétence d'intervention dans le règlement et la prévention des différends, qu'ils soient d'ordre collectif ou individuel (droit d'assistance du travailleur en cas de plainte de celui-ci).

Pour exercer ces missions, la délégation dispose de droits étendus d'information, en ce qui concerne plus particulièrement les modifications des conditions de travail (convention collective de travail n° 5).

Les délégués syndicaux se sont vu reconnaître également un droit d'audience auprès de l'employeur, des facilités nécessaires à l'exercice du mandat y compris la communication avec le personnel et l'organisation syndicale, ainsi que la participation aux initiatives de formation syndicale (conventions n°s 5 et 5bis).

Rappelons enfin que les attributions des délégations syndicales doivent s'exercer dans le respect de « l'autorité légitime des chefs d'entreprise » tandis que les employeurs se sont engagés à ne pas entraver le libre développement de l'organisation et des activités syndicales (cf. art. 2 de la convention collective de travail n° 5 reprenant une disposition de l'accord national des 16-17 juin 1947).

De l'octroi de la reconnaissance des délégations syndicales au plan national en 1947, on peut dire qu'il s'agit d'un élément essentiel du compromis global ayant présidé à la création des organes de concertation de l'immédiat après-guerre; elle tendait dans l'esprit syndical (de la F.G.T.B. tout au moins) à « contrebalancer l'orientation jugée « cogestionnaire » des conseils d'entreprise » (40), le terme « cogestion » figurant dans la déclaration gouvernementale du 25 mars 1947 (41).

2) Rol en samenstelling van de vakbondsafvaardigingen :

In het advies n° 196 van de Nationale Arbeidsraad van 30 april 1964 over het voorontwerp van wet houdende regeling van de collectieve sociale verhoudingen tussen de werknemers en de werkgevers (wetsontwerp Servais) worden de vakbondsafvaardigingen omschreven als « revendicatieve organen die de rechtstreekse uitdrukking zijn van de werknemers die zijn aangesloten bij de syndicale organisaties in de schoot van de verschillende ondernemingen ».

Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 vertegenwoordigen de vakbondsafvaardigingen bij de werkgever het personeel dat bij een vakbond is aangesloten, met dien verstande dat het representatief karakter kan worden verruimd tot het geheel van het personeel.

De vakbondsafvaardiging is evenwel juridisch niet te vereenzelvigen met de vakbond waarvan zij overigens het verlengstuk is in de onderneming (42).

De vakbondsafvaardiging heeft ook tot taak het syndicale leven in de onderneming te organiseren.

De regels betreffende de samenstelling van de vakbondsafvaardigingen alsmede hun bevoegdheden zijn door sectorale of ondernemingsovereenkomsten vastgesteld of verduidelijkt binnen de context van de algemene beginselen die in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 zijn neergelegd; de bepalingen zijn evenwel sterk verschillend naar gelang van de bedrijfstakken en van de ondernemingen.

Het zelfde geldt voor de voorwaarde en modaliteiten van optreden van de vakbondsafvaardigingen die gedeeltelijk door de gebruiken zijn geregeld.

3) Bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen :

Aanvankelijk hadden de vakbondsafvaardigingen voornamelijk tot taak de belangen van de werknemers te verdedigen door regelmatig eisen neer te leggen en toezicht uit te oefenen op de toepassing van de sociale wetgeving.

Die taken zijn in feite ingewikkelder geworden; zij hebben zowel betrekking op de eisen, het toezicht als op de verzoening (43); bovendien bestrijken zij het ruime domein van de arbeidsbetrekkingen.

Sedert 1971 wordt de vakbondsafvaardiging formeel bevoegd geacht om onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming (collectieve arbeidsovereenkomst n° 5); die bepaling is de bekrachtiging van een feitelijke ontwikkeling.

Volgens de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemersorganisaties zijn de vakbondsafvaardigingen door die bevoegdheid evenwel niet gemachtigd overeenkomsten te sluiten in de zin van de wet van 1968 zonder dat ze daartoe een specifiek mandaat hebben van hun vakbondsorganisatie. Dat standpunt wordt echter door de werkgeversvertegenwoordigers aangevochten (advies n° 682 van de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 1981).

De tweede belangrijke bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging betreft de controle op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten alsook op de naleving van de vakbondsrechten.

Al dan niet in verband met de onderhandelingsbevoegdheid, heeft de vakbondsafvaardiging eveneens een bevoegdheid om op te treden bij de regeling en de voorkoming van geschillen van collectieve dan wel van individuele aard (recht op bijstand van de werknemer ingeval hij een klacht indient).

Om die opdrachten uit te oefenen beschikt de afvaardiging over ruime bevoegdheden inzake voorlichting, meer bepaald omtrent de wijziging in de arbeidsvoorwaarden (collectieve arbeidsovereenkomst n° 5).

Aan de vakbondsafvaardigingen werd eveneens het recht toegekend om door de werkgever te worden gehoord; ook genieten zij de noodzakelijke faciliteiten voor de uitoefening van het mandaat, met inbegrip van de mogelijkheid om met het personeel en de vakbondsorganisatie in contact te treden alsmede om deel te nemen aan de initiatieven inzake vakbondsopleiding (collectieve arbeidsovereenkomsten n°s 5 en 5bis).

Ten slotte dient in herinnering te worden gebracht dat de vakbondsafvaardigingen bij de uitoefening van hun bevoegdheden « het wettig gezag van de ondernemingshoofden » moeten eerbiedigen terwijl de werkgevers zich ertoe hebben verbonden de vrije ontplooiing van de vakbondsorganisatie en van de vakbondsactiviteiten niet te hinderen (cf. art. 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 waarin een bepaling van het nationaal akkoord van 16 en 17 juni 1947 is overgenomen).

c) *Comités de sécurité et d'hygiène*

1) Origine historique et raisons d'un organe distinct :

Les comités de sécurité et d'hygiène ont été institués dans le cadre de la codification de la réglementation sur la sécurité et l'hygiène (Arrêtés du Régent des 11 février et 3 décembre 1946 et Règlement général pour la protection du travail de 1947).

Le comité était considéré par les auteurs du Règlement général comme un organe de sécurité qui devait compléter le fonctionnement des services de sécurité dans les grandes entreprises (44).

La création des comités se situait, d'autre part, dans le mouvement des réformes de structure et de démocratisation de l'économie de l'après-guerre (45).

La constitution d'un organe spécifique de participation en matière de sécurité s'explique notamment par l'antériorité par rapport à l'instauration des conseils d'entreprise, du règlement général sur la protection du travail dans lequel s'insérerait le comité de sécurité. Elle s'explique aussi par le fait que l'autorité a tenu à promouvoir une plus grande sensibilité des travailleurs à la problématique de la sécurité par la création d'un organe spécifique (46).

2) Evolutions :

Les comités de sécurité et d'hygiène ont été constitués sur le même modèle paritaire ou bipartite que celui des conseils d'entreprise, traits qui devaient s'accuser par après à la suite de l'harmonisation progressive des législations; leur champ d'action est circonscrit aux matières d'hygiène et de sécurité, ces dernières d'abord libellées en termes sommaires ont été progressivement explicitées et élargies pour s'étendre aux problèmes d'adaptation au travail et à l'ergonomie.

Leurs compétences telles qu'elles ont été fixées en 1971 sont de promotion, de contrôle et de dépistage des risques qu'ils exercent en coopération organique ou fonctionnelle avec les services opérationnels spécialisés de l'entreprise (service de médecine du travail, service de sécurité et d'hygiène ...); bien que les comités ne disposent pas de pouvoir de décision en ce qui concerne des mesures de sécurité à prendre, l'employeur demeurant seul légalement responsable en la matière, la réglementation prévoit parfois que leur accord est requis dans certains autres domaines, tels que la désignation du chef de service de sécurité.

Pour exercer leurs attributions, ils disposent depuis 1971 d'une compétence étendue d'information et de consultation (compétence consultative générale et plan annuel de prévention entre autres).

Leur champ d'application a été progressivement élargi et concerne à l'heure actuelle les entreprises atteignant 50 travailleurs, la délégation syndicale pouvant accomplir ces missions dans les entreprises plus petites. Il s'étendait dès le départ au secteur privé de même qu'à l'Etat et aux services publics.

Leur lieu actuel d'implantation est généralement l'unité technique d'exploitation (établissement); en outre, des comités de sécurité de zone industrielle peuvent être créés (47).

3. *Evolutions de caractère général relatives aux organes de relations sociales dans l'entreprise durant ces dix dernières années*a) *Préambule*

D'importantes évolutions sont intervenues durant ces dix dernières années, modifiant quelque peu la physionomie des organes de relations sociales, telle qu'elle résultait des textes de base qui les ont institués et organisés, puis consolidés.

Ces évolutions ont trait essentiellement aux compétences de ces organes de même, et surtout peut-être, qu'à l'orientation de ces instances et aux relations entre elles.

Elles portent la marque de mutations plus générales ayant affecté ou affectant l'ensemble de notre système de relations collectives de travail, en ce qui concerne notamment le climat de celles-ci et les valeurs qui le sous-tendent.

L'origine de ces évolutions se situe à la fin des années soixante, au cours desquelles se multiplient les signes d'un certain malaise social.

Celui-ci a eu notamment pour origine certains problèmes de communication entre les organisations de travailleurs et une partie de leur base.

Il se traduit par une crise de confiance envers la concertation sociale et plus particulièrement des accords de programmation sociale d'application depuis dix ans (caractère centralisé et technique des négociations, non participation suffisante de la base à celle-ci ...); il coïncide avec la multiplication de grèves spontanées (grève des mineurs de Zwartberg désavouant l'accord de programmation sociale du secteur).

c) *Comités voor veiligheid en gezondheid*

1) Historische oorsprong en redenen waarom een afzonderlijk orgaan werd opgericht :

De comités voor veiligheid en gezondheid werden opgericht in het raam van de codificering van de reglementering op de veiligheid en de gezondheid (Regentsbesluiten van 11 februari en 3 december 1946 en het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming van 1947).

Het comité werd door de stellers van het Algemeen reglement beschouwd als een orgaan voor veiligheid ter aanvulling van de werking van de veiligheidsdiensten in de grote ondernemingen (44).

De oprichting van de comités kan anderdeels niet los worden gezien van de structuurhervormingen en van de democratisering van het bedrijfsleven na de oorlog (45).

De oprichting van een specifiek inspraakorgaan op het gebied van de veiligheid is met name te verklaren door het feit dat het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, waarbinnen het comité voor veiligheid zijn plaats heeft, dateert van vóór de invoering van de ondernemingsraden. Die oprichting is eveneens te verklaren door het feit dat de overheid, via het creëren van een specifiek orgaan, een grotere sensibilisering van de werknemers voor de veiligheidsproblematiek wenste te bewerkstelligen (46).

2) Ontwikkelingen :

De comités voor veiligheid en gezondheid werden opgezet volgens hetzelfde paritair of tweeledig model als de ondernemingsraden, welke kenmerken nadien nog aan belang toecamen als gevolg van de geleidelijke harmonisering van de wetgevingen; hun aktiedomein is beperkt tot de materies inzake veiligheid en gezondheid die aanvankelijk summier waren omschreven en die geleidelijk werden verduidelijkt en verruimd tot de problemen inzake de aanpassing aan het werk en tot de ergonomie.

Hun bevoegdheden, zoals deze in 1971 werden vastgesteld, hebben betrekking op de promotie, op de controle en op de opsporing van risico's; die bevoegdheden worden door de comités uitgeoefend in organieke of functionele samenwerking met de gespecialiseerde operationele diensten van de onderneming (arbeidsgeneeskundige diensten, dienst voor veiligheid en hygiëne ...). Hoewel die comités geen beslissingsbevoegdheid hebben ten aanzien van de te nemen veiligheidsmaatregelen, aangezien de werkgever alleen wettelijk verantwoordelijk blijft, bepaalt de reglementering soms dat het akkoord van het comité is vereist op sommige andere terreinen, zoals de aanwijzing van het hoofd van de veiligheidsdienst.

Om hun opdrachten uit te oefenen beschikken zij sedert 1971 over een ruime informatie- en adviesbevoegdheid (onder meer algemene adviserende bevoegdheid en jaarlijks preventieplan).

Hun toepassingsfeer werd geleidelijk verruimd en geldt op dit ogenblik voor de ondernemingen die 50 werknemers tewerkstellen, met dien verstande dat de vakbondsafvaardiging de opdrachten van die comités in de kleinere ondernemingen kan vervullen. De toepassingsfeer bestreft bij de aanvang zowel de particuliere sector als het Rijk en de openbare diensten.

Het niveau waarop de comités worden opgericht is in de regel de technische bedrijfseenheid (vestiging); daarnaast kunnen comités voor veiligheid voor industriegebieden worden opgericht (47).

3. *Algemene ontwikkeling die de organen van sociale betrekkingen in de onderneming tijdens de jongste tien jaar hebben te zien gegeven*a) *Inleiding*

De belangrijke ontwikkelingen die zich de jongste tien jaar hebben voorgedaan hebben ongetwijfeld enige wijziging gebracht in de fysionomie van de organen van sociale betrekkingen, zoals die tot uiting komt in de basisteksten waarbij die betrekkingen werden ingesteld, georganiseerd en nadien geconsolideerd.

Die ontwikkelingen betreffen essentieel de bevoegdheden van die organen alsmede, en misschien vooral, de richting die ze uitgaan en hun onderlinge betrekkingen.

Zij dragen de stempel van de meer algemene mutaties die het geheel van ons bestel van collectieve arbeidsbetrekkingen hebben beïnvloed of beïnvloeden, inzonderheid met betrekking tot het klimaat en de waarden die eraan ten grondslag liggen.

De oorsprong van die ontwikkelingen gaat terug tot het einde van de jaren zestig, tijdens welke steeds meer tekens van een zekere sociale malaise op de voorgrond traden.

Aan die malaise liggen met name sommige communicatieproblemen tussen de werknemersorganisaties en een gedeelte van hun achterban ten grondslag.

Die malaise uitte zich in een vertrouwen crisis ten aanzien van het sociaal overleg en meer bepaald ten aanzien van de akkoorden van sociale programmatie die sedert tien jaar van toepassing waren (gecentraliseerd en technisch karakter van de onderhandelingen, onvoldoende deelneming van de achterban ...); zij viel samen met de toename van spontane stakingen (staking van de mijnwerkers van Zwartberg die het akkoord inzake sociale programmatie van de sector verwierpen).

Ces actions doivent être mises en relation avec le climat plus général de contestation régnant dans une grande partie de l'Europe occidentale et même dans d'autres continents (48).

En vue de désamorcer ce mouvement, le Gouvernement convoqua en février 1970 une conférence économique et sociale qui mit, en tête de ses conclusions, la démocratisation de l'économie, l'information et la formation des travailleurs.

L'accent fut mis sur la nécessité d'assurer une meilleure information et consultation des travailleurs sur les lieux mêmes de travail; celle-ci devait être essentiellement assurée par l'intermédiaire des conseils d'entreprise et des délégations syndicales.

Des conclusions de cette conférence économique et sociale, résulteront notamment la convention collective de travail du 4 décembre 1970 du Conseil national du Travail concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les problèmes de l'emploi, qui fut reprise dans la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 (49), et l'arrêté royal du 27 novembre 1973 sur les informations économiques et financières à fournir à ces conseils; l'arrêté royal du 10 mars 1971 relatif aux comités de sécurité et d'hygiène se situe également dans le prolongement direct de cette conférence.

De ces dispositions ou d'autres les prolongeant ou non, de même que d'évolutions de fait intervenues depuis, peuvent être dégagés les traits ci-après.

b) *Traits et évolutions de ces dix dernières années relatifs aux organes de relations sociales*

1) Importance accordée à l'information et à l'organisation de l'information :

Les dispositions suivantes sont rappelées quant à leur principe, cette partie du rapport ne se prononçant pas quant à la question de l'adéquation de celles-ci de même que sur leur application ou applicabilité (cf. à ce sujet partie IV).

— Importance donnée à l'information

L'information à fournir aux organes de relation sociale s'est fortement étendue et a trait entre autres aux problèmes et à la politique de l'emploi dans l'entreprise, aux perspectives de l'entreprise et à sa situation économique et financière, aux aides des pouvoirs publics sous leurs différentes formes et à la promotion et à l'organisation du travail, l'introduction de nouvelles technologies de même qu'à la prévention en matière d'hygiène et de sécurité. Elle concerne des mesures ponctuelles de même que des programmes ou plans (plan annuel de prévention en matière d'hygiène et de sécurité, politique du personnel, prévisions en matière d'emploi ...).

— Organisation de l'information

Une série de dispositions tendent à assurer dans l'ensemble des organes la continuité des informations (réunions régulières, rapport par l'employeur des suites données aux avis du conseil d'entreprise ...).

La régularité de certaines des informations de même que leur contenu sont, par ailleurs, plus d'une fois conçus, en ce qui concerne les conseils d'entreprise du moins, de manière à ne pas dissocier les aspects statique, évolutif et prévisionnel des matières sur lesquelles elles portent (ex. problèmes et politique de l'emploi, informations économiques et financières).

L'intervention simultanée des comités de sécurité et d'hygiène et des services de sécurité et de médecine du travail est prévue lors de l'introduction d'engins, d'équipements et d'installations de travail.

L'information doit, d'autre part, être située dans un cadre élargi, celui de l'entité juridique de même que du groupe économique et financier dont fait partie l'entreprise (convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 et arrêté royal du 27 novembre 1973).

Pour les entreprises à sièges multiples, une procédure de concertation au niveau intersièges a été prévue en 1958 (accord national du 16 juillet 1958 relatif au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise).

Cette procédure a été reprise dans la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 et précisée par la convention collective de travail n° 15 du 25 juillet 1974 modifiant la convention collective de travail n° 9 précitée.

Die acties moeten in verband worden gebracht met het meer algemene klimaat van contestatie in een groot deel van West-Europa en zelfs in andere werelddelen (48).

Om aan die tendens een halt toe te roepen belegde de Regering in februari 1970 een economische en sociale conferentie waarbij als conclusie de nadruk werd gelegd op de democratisering van het bedrijfsleven alsmede op de voorlichting en de opleiding van de werknemers.

Het accent werd gelegd op het feit dat het noodzakelijk was te komen tot een betere voorlichting en raadpleging van de werknemers op de werkplaatsen zelf, hetgeen essentieel diende te worden gewaarborgd door tussenkomst van de ondernemingsraden en de vakbondsafvaardigingen.

De besluiten van die economische en sociale conferentie hebben eensdeels geleid tot de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 1970 betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming — overgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972 (49) — en anderdeels tot het koninklijk besluit van 27 november 1973 betreffende de aan die raden te verstrekken economische en financiële inlichtingen; het koninklijk besluit van 10 maart 1971 betreffende de comités voor veiligheid en gezondheid is eveneens een rechtstreeks gevolg van die conferentie.

Uit die en andere bepalingen alsmede uit de ontwikkelingen die zich sedertdien hebben voorgedaan, kunnen de navolgende kenmerken worden afgeleid :

b) *Kenmerken en ontwikkelingen die de organen van sociale betrekkingen tijdens de jongste tien jaar hebben te zien gegeven*

1) Belang dat wordt gehecht aan de voorlichting alsmede aan de organisatie van de voorlichting :

De navolgende bepalingen worden in herinnering gebracht wat hun beginsel betreft, met dien verstande dat in dit gedeelte van het rapport geenszins een standpunt wordt ingenomen omtrent de opportuniteit van die bepalingen noch over hun toepassing of toepasbaarheid (cf. in dat verband deel IV).

— Belang dat wordt gehecht aan de voorlichting

De aan de organen van sociale betrekkingen te verstrekken informatie is sterk toegenomen en betreft onder meer de werkgelegenheidsproblemen en het werkgelegenheidsbeleid in de onderneming, de vooruitzichten van de onderneming en haar economische en financiële toestand, de overheidshulp onder haar verschillende vormen, de bevordering en de organisatie van het werk, de invoering van nieuwe technologieën alsmede het voorkomingsbeleid inzake veiligheid en gezondheid. Die informatie heeft betrekking op maatregelen ten aanzien van bepaalde punten alsmede op programma's of plannen (jaarlijks preventieplan inzake veiligheid en gezondheid, personeelsbeleid, vooruitzichten op het gebied van de werkgelegenheid ...).

— Organisatie van de voorlichting

Een reeks van bepalingen strekt ertoe, binnen het geheel van de organen, de continuïteit van de inlichtingen te waarborgen (regelmatige vergaderingen, verslag van de werkgever over de gevolgen die aan de adviezen van de ondernemingsraad worden gegeven ...).

De op geregelde tijdstippen te verstrekken inlichtingen alsmede de inhoud ervan werden althans met betrekking tot de ondernemingsraden, meer dan eens derwijze opgevat dat de statistische, dynamische en previsionsle aspecten voor de materies waarvoor informatie moet worden verstrekt, niet los van elkaar staan (b.v. problemen betreffende de werkgelegenheid en werkgelegenheidsbeleid, economische en financiële inlichtingen).

De comités voor veiligheid en gezondheid alsmede de diensten voor arbeidsveiligheid en -geneeskunde worden gelijktijdig betrokken bij de invoering van materieel, uitrustingen en installaties.

De informatie moet anderdeels worden gesitueerd in het verruimde kader van de juridische entiteit alsmede van de economische en financiële groep waarvan de onderneming deel uitmaakt (collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972 en koninklijk besluit van 27 november 1973).

Voor de ondernemingen met verschillende zetels werd in 1958 voorzien in een procedure van overleg op interzetelniveau (nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden).

Die procedure werd overgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972 en nader toegelicht door de collectieve arbeidsovereenkomst n° 15 van 25 juli 1974, waarbij voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 werd gewijzigd.

Ce souci d'ouvrir les organes de concertation à leur environnement économique et social se retrouve également dans l'arrêté royal précité du 14 juillet 1981 créant des comités de sécurité et d'hygiène chargés de coordonner l'action des comités implantés dans des zones industrielles.

Il sous-tend l'avis n° 515 du 24 mars 1977 du Conseil national du Travail relatif à la communication aux comités subrégionaux de l'emploi d'informations données aux conseils d'entreprise.

Une relation étroite, en dépit de quelques défauts de coordination, doit également être établie entre les informations d'ordre social et économique prévues dans ces instruments, ce qui rompt quelque peu avec l'étanchéité établie en ces domaines par la loi du 20 septembre 1948, les problèmes actuels d'emploi rapprochant, il est vrai, deux aspects arbitrairement séparés.

— Estompage des distinctions entre l'information et la consultation

Les informations doivent être données, en principe, préalablement à la décision. Celles-ci, qu'elles soient ou non en rapport avec une décision déterminée, doivent d'autre part permettre d'amorcer un dialogue, ce qui estompé les distinctions entre droit à l'information et à la consultation.

La liaison entre l'information et la consultation des représentants des travailleurs est particulièrement réalisée en ce qui concerne les comités de sécurité et d'hygiène.

Une disposition est en effet prévue dans cette réglementation, donnant un droit d'information général aux délégués des travailleurs en relation avec leurs missions consultatives (50).

2) Décentralisation du dialogue industriel :

Des dispositions conventionnelles et légales particulières ont été prises, permettant aux représentants des travailleurs de repérer à la base les informations qui leur ont été données.

Elles concernent par exemple les réunions d'information du personnel de l'entreprise sur les lieux du travail par l'intermédiaire de la délégation syndicale en relation plus particulièrement avec la conclusion de conventions d'entreprise (convention collective de travail n° 5 et commentaire de l'article 23 de celle-ci).

Elles ont trait aussi de manière plus générale aux facilités à accorder aux représentants des travailleurs pour l'exercice de leurs missions (conventions collectives de travail n°s 5bis, 6 et 7 du 30 juin 1971), suite à l'accord interprofessionnel de programmation sociale du 15 juin 1971 et à l'arrêté royal du 10 mars 1971 concernant les comités de sécurité et d'hygiène. Ces facilités à préciser au niveau des secteurs pour les délégations syndicales doivent comprendre les contacts nécessaires avec les mandants.

L'accord interprofessionnel du 15 juin 1971 met, d'autre part, l'accent sur l'importance de la formation économique et sociale des travailleurs et de leurs représentants et prévoit, dans un premier stade, des congrès de formation syndicale (conventions collectives de travail n°s 5bis, 6 et 7 précitées); le lien étroit entre information et formation est reconnu.

3) Assouplissement de la structure paritaire des instances de concertation :

La parité formelle des organes de concertation sociale de même que l'unanimité en principe requise pour toute délibération de ceux-ci ont subi des aménagements.

Des droits propres nouveaux, d'information complémentaire, d'investigation et de contacts extérieurs notamment, ont été reconnus, en effet, aux représentants des travailleurs à ces organes, tandis que la pratique de réunions préparatoires entre membres représentant les travailleurs y siégeant fut partiellement institutionnalisée.

La possibilité pour les délégués des travailleurs de recourir à des experts a, d'autre part, été étendue et contribue également à rendre moins strict le caractère paritaire de ces instances.

4) Rapprochements entre organes de relations sociales dans l'entreprise :

Des évolutions d'ordre institutionnel ou de fait survenues durant ces dix dernières années tendent, par ailleurs, à rapprocher, sur un plan fonctionnel, les organes de relations sociales ou à poser en des termes nouveaux la problématique de leurs rapports.

— On constate une interpénétration accrue des compétences des trois organes de représentation des travailleurs.

Il en est plus particulièrement ainsi pour les matières d'organisation du travail et d'introduction de technologies nouvelles, questions-clé dans le contexte actuel des problèmes d'emploi, de réduction de la durée du travail et d'évolution technologique.

Die bezorgdheid om de overlegorganen open te stellen voor hun economische en sociale omgeving is eveneens terug te vinden in het genoemd koninklijk besluit van 14 juli 1981 tot oprichting van comités voor veiligheid en gezondheid die ermee zijn belast de actie van de in de industriegebieden gevestigde comités te coördineren.

Die bezorgdheid ligt ook aan de basis van het advies n° 515 van 24 maart 1976 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de mededeling, aan de subregionale tewerkstellingscomités, van inlichtingen die aan de ondernemingsraden worden verstrekt.

De recente instrumenten houden, ondanks enkele problemen inzake coördinatie, een sterke binding in tussen de sociale en economische inlichtingen, wat enigszins afbreuk doet aan de splitsing die werd ingesteld door de wet van 20 september 1948. Het is evident dat de huidige werkgelegenheidsproblemen tot het sociaal en het economisch domein behoren, zodat die willekeurige splitsing wordt opgeheven.

— Vervlakking van het onderscheid tussen de voorlichting en de raadpleging

De inlichtingen moeten in beginsel worden gegeven vooraleer de beslissing wordt genomen. Die inlichtingen, al dan niet in verband met een bepaalde beslissing, moeten anderdeels de mogelijkheid bieden een dialoog op gang te brengen, waardoor het onderscheid tussen het recht op voorlichting en het recht op raadpleging wordt afgevlakt.

De binding tussen de voorlichting en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers is gedeeltelijk verwezenlijkt met betrekking tot de comités voor veiligheid en gezondheid.

In die reglementering is inderdaad een bepaling opgenomen waarbij aan de werknemersafgevaardigden een algemeen recht op informatie wordt gegeven in verband met hun adviserende opdrachten (50).

2) Decentralisering van de industriële dialoog :

Er werden bijzondere wettelijke en c.a.o.-bepalingen genomen waarbij aan de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid wordt geboden de inlichtingen die zij hebben ontvangen aan hun achterban door te spelen.

Het betreft bijvoorbeeld de informatievergaderingen van het personeel van de onderneming op de werkplaatsen via de vakbondsafvaardiging, meer bepaald in verband met het sluiten van ondernemingsovereenkomsten (collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 en commentaar bij artikel 23).

Het betreft ook meer algemeen de faciliteiten die aan de werknemersvertegenwoordigers moeten worden geboden om hun opdrachten uit te oefenen (collectieve arbeidsovereenkomsten n°s 5bis, 6 en 7 van 30 juni 1971), overeenkomstig het interprofessioneel akkoord voor sociale programmatie van 15 juni 1971 en het koninklijk besluit van 10 maart 1971 betreffende de comités voor veiligheid en gezondheid. Die faciliteiten die op sectorniveau voor de vakbondsafvaardigingen moeten worden verduidelijkt, moeten de noodzakelijke contacten met de opdrachtgevers omvatten.

Het interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971 legt anderdeels de nadruk op het belang van de economische en sociale vorming van de werknemers en van hun vertegenwoordigers en voorziet, in een eerste stadium, in een syndicaal opleidingsverlof (collectieve arbeidsovereenkomsten n°s 5 bis, 6 en 7); de nauwe band tussen voorlichting en opleiding wordt erkend.

3) Versoepeling van de paritaire structuur van de overlegorganen :

De formele pariteit van de sociale overlegorganen alsmede de eenparigheid die in beginsel is vereist bij elke beraadslaging van die organen, hebben wijzigingen ondergaan.

Aan de werknemersvertegenwoordigers die in die organen zitting hebben, werden inderdaad nieuwe eigen rechten inzake aanvullende informatie, onderzoek en externe contacten erkend, terwijl de praktijk van voorbereidende vergaderingen tussen de leden die de werknemers vertegenwoordigen gedeeltelijk werd geïnstitutionaliseerd.

De mogelijkheid die de werknemersafgevaardigden hebben om een beroep te doen op deskundigen werd anderdeels verruimd en draagt er eveneens toe bij het paritaire karakter van die organen minder strikt te maken.

4) Toenadering tussen organen van sociale betrekkingen in de onderneming :

De institutionele of feitelijke ontwikkelingen die zich tijdens de jongste tien jaar hebben voorgedaan dragen er verder toe bij de organen van sociale betrekkingen functioneel dichter bij elkaar te brengen of aan de problematiek van hun verhoudingen een nieuwe inhoud te geven.

— Men noteert een verhoogde vervlechting van de bevoegdheden van de drie organen van vertegenwoordiging van de werknemers.

Dat is meer bepaald het geval voor de materies betreffende de organisatie van het werk en de invoering van nieuwe technologieën; het gaat hier om kernvragen in de huidige context van de werkgelegenheidsproblemen, van de arbeidstijdverkortings alsmede van de technologische ontwikkeling.

Les trois organes sont appelés à traiter de ces matières, bien que dans une optique propre, selon des méthodes spécifiques et à des moments peut-être différents.

— Sur un plan plus général, l'extension des compétences des organes paritaires tend sous certains aspects à déplacer quelque peu le centre de gravité fonctionnel de ceux-ci des domaines de l'information et du contrôle à celui de la concertation et parfois de la négociation.

Simultanément, d'autre part, les délégations syndicales recouvrent le très vaste champ des relations de travail s'affirment dans un grand nombre d'entreprises, comme des interlocuteurs permanents du dialogue social, ce qui les amène à multiplier les tâches de conciliation, d'information et de concertation, rejoignant cette fois, certains domaines plus spécifiques d'intervention des organes paritaires.

— Les délégations syndicales se sont, par ailleurs, vu reconnaître, ces dernières années, par la loi ou par conventions collectives de travail, tout ou partie des compétences attribuées aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité, en cas d'absence de ceux-ci; ces compétences supplétives s'étendent même à des matières économiques ou de gestion, en relation par exemple avec le contrôle de l'affectation de la modération des revenus dans l'entreprise (51).

Ces évolutions ont été accusées par l'extension des délégations syndicales à un nombre de plus en plus grand de petites ou moyennes entreprises en dessous de 50 travailleurs dans lesquelles elles constituent le seul organe de relations sociales.

La fréquence constatée des cumuls de mandats dans les trois organes tend aussi à réduire quelque peu les distinctions premières entre instances, ce à quoi contribue encore la pratique dans un certain nombre d'entreprises, de réunions communes des délégués des travailleurs à ces organes (52).

— Enfin, des compétences de co-décision ont été confiées par la loi, à titre principal, aux délégations et aux conseils en des matières touchant à l'organisation du travail, les compétences des deux organes devenant ici concurrentielles (travail supplémentaire et intérimaire, aménagement du temps de travail ...).

5) Renforcement de la protection des délégués aux organes de concertation :

En relation avec le climat tendu des relations industrielles de ces dernières années, a été sensiblement renforcée la protection des candidats et délégués des travailleurs aux conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène (53).

Cette évolution apparaît importante si l'on se réfère aux conceptions légales originelles à la base de ces instances, instituées dans une optique prépondérante de coopération et d'apaisement social.

Rappelons enfin que les modifications institutionnelles aux organes de relations sociales ici évoquées, à l'exception de ce dernier point, sont à titre principal de source sinon de contenu paritaires.

Le Conseil national du Travail a exercé à ce sujet un rôle très important dans la ligne du Conseil paritaire général auquel il a succédé, le droit conventionnel prenant largement le relais en ce domaine du droit réglementaire.

C. Représentation des travailleurs dans les organes statutaires de direction ou de contrôle des entreprises

1. Le droit belge ne contient pas actuellement de disposition générale, prévoyant la représentation des travailleurs dans les instances d'administration des sociétés.

Un projet de loi modifiant les lois coordonnées sur les sociétés commerciales a été déposé sous l'ancienne législature (Doc. parl., Chambre, session 1979-1980, n° 387/1).

Il ne contient toutefois aucune disposition relative à la représentation des travailleurs aux organes statutaires de gestion ou de contrôle, une distinction étant faite dans le projet entre ces deux types d'organes.

Le premier de ces organes est chargé de la gestion proprement dite, l'autre d'un contrôle sur la gestion et l'orientation générale de la politique de l'entreprise.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, « il appartient au Gouvernement d'examiner la question de la démocratisation de l'entreprise et de présenter dans le cadre d'un projet séparé, la solution la plus appropriée, après concertation avec les interlocuteurs sociaux » (54).

De drie organen hebben tot taak die materies te behandelen, zij het dan in een eigen optiek, volgens specifieke methoden en misschien op verschillende tijdstippen.

— Meer algemeen strekt de verruiming van de bevoegdheden van de paritaire organen ertoe, onder bepaalde aspecten, het functioneel zwaartepunt van die organen enigszins te verleggen van de voorlichting en de controle naar het overleg en soms naar de onderhandeling.

De vakbondsafvaardigingen waarvan de bevoegdheden zich uitstrekken tot het zeer ruime kader van de arbeidsbetrekkingen, treden in een groot aantal ondernemingen terzelfder tijd op als permanente gesprekspartners bij de sociale dialoog, wat meebrengt dat hun taken van bemiddeling, voorlichting en overleg toenemen en dat zij sommige meer specifieke domeinen betreden van de paritaire organen.

— Daarenboven hebben de vakbondsafvaardigingen de jongste jaren bij wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk de bevoegdheden overgenomen van de ondernemingsraden of van de comités voor veiligheid en gezondheid, bij ontstentenis van die organen; die suppletore bevoegdheden strekken zich zelfs uit tot economische of beheerszaken, b.v. in verband met de controle op de bestemming van de loonmatiging in de onderneming (51).

Die ontwikkelingen zijn in een stroomversnelling geraakt door de uitbreiding van de vakbondsafvaardigingen tot een steeds groter aantal kleine en middelgrote ondernemingen met minder dan 50 werknemers, waarin zij het enige orgaan van sociale betrekkingen vormen.

Het aantal cumulaties van mandaten in de drie organen heeft eveneens tot gevolg het initieel onderscheid tussen organen enigszins af te vlakken, waartoe nog in een aantal ondernemingen wordt bijgedragen door het houden van gemeenschappelijke vergaderingen van de werknemersafgevaardigden in die organen (52).

— Tenslotte werden bij wet in hoofdzaak aan de afvaardigingen en aan de raden bevoegdheden van medebeslissing verleend voor materies betreffende de organisatie van de arbeid, met dien verstaande dat de bevoegdheden van de twee organen zich hier overlappen (overwerk en uitzendarbeid, herschikking van de arbeidstijd ...).

5) Versterking van de bescherming van de afgevaardigden in de overlegorganen :

Gelet op het gespannen klimaat in de sociale betrekkingen tijdens de jongste tien jaar, werd de bescherming van de kandidaten en van werknemersafgevaardigden voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid aanzienlijk versterkt (53).

Die ontwikkeling lijkt belangrijk, indien men rekening houdt met de oorspronkelijke wettelijke opvattingen die ten grondslag liggen aan die organen die voornamelijk werden opgericht om de samenwerking en sociale rust te bevorderen.

Tenslotte dient in herinnering te worden gebracht dat de hier geschetste institutionele wijzigingen in de organen van sociale betrekkingen met uitzondering van het laatste punt, hoofdzakelijk een paritaire oorsprong zo niet een paritaire inhoud hebben.

De Nationale Arbeidsraad heeft in dat verband een zeer belangrijke rol gespeeld in het verlengde van de Algemene paritaire raad in wiens plaats hij is gekomen; het c.a.o.-recht heeft op dat gebied ruimschoots de taak overgenomen van het recht dat stoelt op wetten en reglementen.

C. Vertegenwoordiging van de werknemers in de statutaire leidinggevende of toezichthoudende organen in de ondernemingen

1. Het Belgisch recht bevat op dit ogenblik geen algemene bepaling die in de vertegenwoordiging van de werknemers in de beheersorganen van de vennootschappen voorziet.

Tijdens de vorige legislatuur werd een wetsontwerp ingediend tot wijziging van de gecoördineerde wetten betreffende de handelsvennootschappen (Parl. Stuk, Kamer, zitting 1979-1980, n° 387/1).

Het wetsontwerp bevat evenwel geen enkele bepaling betreffende de vertegenwoordiging van de werknemers in de statutaire organen van beheer of van controle; in het ontwerp wordt tussen die twee soorten van organen onderscheid gemaakt.

Het eerste orgaan is belast met het eigenlijke beheer, het tweede met een controle op het beheer en de algemene oriëntering van het beleid van de onderneming.

Volgens de memorie van toelichting bij het wetsontwerp is het « aan de regering om de kwestie van de democratisering van de onderneming te onderzoeken en om na overleg met de sociale gesprekspartners, in een afzonderlijk ontwerp, aan het Parlement de meest aangepaste oplossing voor te stellen » (54).

Le programme des priorités de la politique gouvernementale du 14 décembre 1981 du Gouvernement actuel (Martens V), survenu depuis, prévoit que celui-ci prendra des initiatives en vue de « démocratiser et assurer une meilleure transparence des grandes entreprises par l'introduction de la participation de tous les travailleurs (ouvriers, employés et cadres) dans les conseils d'administration ou de surveillance de l'entreprise ».

2. La loi du 30 mars 1976 portant organisation de l'initiative économique publique (*Moniteur belge* du 1^{er} avril 1976) prescrit, par ailleurs, que les statuts des sociétés dont la Société nationale d'investissement détient 50 % au moins du capital, fixeront les modalités d'association des travailleurs à la détermination des objectifs de ces sociétés et à la surveillance de la réalisation de ces objectifs, les modes d'information que cette association implique et le régime des fonctions des personnes qui y participent (art. 5).

Certaines entreprises, dont l'activité a pu être maintenue grâce à l'aide massive de pouvoirs publics, connaissaient dès avant la mise en vigueur de cette loi, des formules expérimentales en la matière, résultant d'accords entre les pouvoirs publics (employeur) et les syndicats.

Citons notamment à ce sujet l'accord intervenu en mai 1975 aux cristalleries du Val Saint-Lambert, où un comité de surveillance composé de représentants de l'employeur (en l'occurrence l'Etat), des travailleurs et des syndicats (55) fonctionne à côté des autres instances statutaires de la société: le conseil d'administration, le collège des commissaires et l'assemblée générale des actionnaires. Ce comité dispose d'une compétence d'information, de recommandation (en matière de politique commerciale, de projets d'investissement, de programmes de production...) et de contrôle sur certaines décisions (modifications dans les structures, fusion, restructuration...).

D'autres formules de participation directe ou indirecte des travailleurs aux organes de décision de l'entreprise (représentation à titre personnel de mandataires syndicaux par exemple) ont été expérimentées dans le cadre du droit des sociétés de capitaux, en relation toujours avec des problèmes d'emploi et de restructuration d'entreprises (56).

Signalons ici la publication d'un décret de l'Exécutif régional wallon du 26 août 1981 créant un comité de surveillance et de contrôle dans les entreprises en voie de restructuration (*Moniteur Belge* du 13 novembre 1981).

L'Exécutif régional est autorisé à créer par convention avec les parties intéressées un comité de surveillance et de contrôle dans les entreprises en voie de restructuration, bénéficiaires d'aides publiques, qu'il soumet à un plan de redressement.

Chaque comité comprendra une délégation désignée par les travailleurs et une délégation désignée par l'employeur; sa mission sera déterminée dans chaque convention.

Rappelons enfin qu'une représentation des travailleurs ou des syndicats est assurée par des lois spéciales dans certaines entreprises ou services publics à finalité commerciale ou industrielle (ex. Société nationale des chemins de fer belges et Société des transports intercommunaux de Bruxelles).

Ces mécanismes spéciaux de participation, note M. Bourlard, ne doivent pas être confondus avec les attributions de contrôle et de surveillance que le droit social belge reconnaît aux organisations les plus représentatives, leur assurant de siéger au sein des conseils d'administration de plusieurs institutions financières publiques ou mixtes, comme la Société nationale de crédit à l'industrie, la Banque nationale et la Société nationale d'investissement (57).

3. Se situant entre l'initiative publique et le secteur privé (tiers secteur) et concernant généralement des entreprises de petite dimension, tendent enfin à se multiplier depuis 1976, et surtout dans le secteur non-profit, des entreprises autogérées de type nouveau, adoptant le plus souvent, faute d'autres dispositions, le statut légal de société coopérative (58).

Ces entreprises parfois qualifiées d'entreprises alternatives doivent plus d'une fois leur existence à des problèmes d'emploi (ex. entreprises menacées de fermeture) et fonctionnent dans des secteurs fort divers (production, commerce, tertiaire supérieur).

Ces initiatives déclenchées par la crise économique se situent à la croisée de plusieurs courants d'idées (coopératif, autogestionnaire, écologiste ...) et correspondent à un phénomène constaté dans l'ensemble des pays occidentaux et objet de travaux de la Communauté européenne (59).

Le caractère alternatif de ces entreprises vient notamment de leur souci « de donner une dimension collective à la propriété, à la gestion et à l'organisation du travail » (60).

Het prioriteitsprogramma van 14 december 1981 van de huidige Regering (Martens V) bepaalt dat de Regering initiatieven zal nemen met het oog op « het democratiseren en doorzichtiger maken van de grote ondernemingen door de invoering van de participatie van alle werknemers (arbeiders, bedienden en kaderleden) in de beheers- of toezichtstraden van de onderneming ».

2. De wet van 30 maart 1976 houdende organisatie van het economisch overheidsinitiatief (*Belgisch Staatsblad* van 1 april 1976) bepaalt verder dat de statuten van de vennootschappen waarvan de Nationale Investeringsmaatschappij ten minste 50 % van het kapitaal bezit, de modaliteiten vaststellen volgens welke de werknemers betrokken worden bij het bepalen van de doelstellingen van deze vennootschappen en bij het toezicht op het verwezenlijken van die doelstellingen, de manier waarop de informatie wordt verstrekt die een dergelijke betrokkenheid impliceert en het regime van de functies der personen die eraan deelnemen (art. 5).

In sommige ondernemingen, waarvan de activiteit dank zij de grote steun van de overheid kon worden behouden, bestonden er vóór de inwerkingtreding van die wet experimentele formules die het resultaat waren van akkoorden tussen de overheden (werkgever) en de vakbonden.

In dat verband kan worden verwezen naar het in mei 1975 tot stand gekomen akkoord in de kristalfabrieken van Val-Saint-Lambert waar een comité van toezicht, dat is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever (in dit geval de Staat), van de werknemers en van de vakbonden (55), werkzaam is naast andere statutaire organen van de vennootschap: de raad van beheer, het college van commissarissen en de algemene vergadering van de aandeelhouders. Dat comité beschikt over een bevoegdheid tot voorlichting, aanbeveling (handelsbeleid, investeringsprojecten, productieprogramma's ...) en controle op sommige beslissingen (wijzigingen in de structuur, samenvoeging, herstructurering, ...).

Andere formules voor rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming van de werknemers aan de beslissingsorganen van de onderneming (b.v. persoonlijke vertegenwoordiging van vakbondsmandatarissen) werden beproefd in het raam van het kapitaalvennootschapsrecht, steeds in verband met tewerkstellings- en herstructureringsproblemen van de ondernemingen (56).

Er weze hier melding gemaakt van de publicatie van een decreet van de Waalse Deelregering van 26 augustus 1981 tot oprichting van een toezichts- en controlecomité in de ondernemingen die zich herstructureren (*Belgische Staatsblad* van 13 november 1981).

De Deelregering kan, bij overeenkomst met de betrokken partijen, een comité van toezicht en controle oprichten in de ondernemingen die zich herstructureren, openbare tegemoetkomingen genieten en door haar aan een herstelplan onderworpen zijn.

Elk comité zal bestaan uit een afvaardiging die door de werknemers en een afvaardiging die door de werkgever is aangewezen; zijn taak zal in elke overeenkomst worden omschreven.

Tenslotte kan in herinnering worden gebracht dat bijzondere wetten in een vertegenwoordiging van de werknemers of van de vakbonden in sommige ondernemingen of openbare diensten met industriële of handelsfinaliteit voorzien (b.v. de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen en de Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel).

Die bijzondere inspraakmechanismen mogen, volgens de heer Bourlard, niet worden verward met de bevoegdheden inzake controle en toezicht die door het Belgisch sociaal recht worden verleend aan de meest representatieve organisaties, waarbij hen een aantal zetels worden gewaarborgd in de raad van beheer van verscheidene openbare of gemengde financiële instellingen zoals de Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid, de Nationale Bank en de Nationale Investeringsmaatschappij (57).

3. Tussen het openbaar initiatief en de particuliere sector (tertiaire sector) is er tenslotte een nieuw soort van zelfbestuurde — doorgaans kleine — ondernemingen ontstaan die sedert 1976 en vooral in de non-profitsector, de tendens vertonen in aantal toe te nemen en die meestal, bij ontstentenis van andere bepalingen, het wettelijk statuut van coöperatieve vennootschap hebben (58).

Die ondernemingen die soms als alternatieve ondernemingen worden bestempeld, zijn in meer dan één geval ontstaan als gevolg van werkgelegenheidsproblemen (b.v. ondernemingen die met sluiting zijn bedreigd) en zijn werkzaam in zeer uiteenlopende sectoren (productie, handel, hogere tertiaire sector).

Die initiatieven die door de economische crisis werden op gang gebracht, liggen op het kruispunt van verscheidene ideestromingen (coöperatief, zelfbeherend, ecologisch ...) en beantwoorden aan een verschijnsel dat in alle Westerse landen wordt geconstateerd en waaraan door de Europese Gemeenschappen studies worden gewijd (59).

Het alternatieve karakter van die ondernemingen komt met name voort uit hun bezorgdheid « een collectieve dimensie te geven aan de eigendom, het beheer en de organisatie van de arbeid » (60).

Une proposition de décret de l'Exécutif flamand prévoit l'institution d'une société régionale de développement de telles initiatives (61); un projet de décret similaire est en élaboration pour la Région wallonne dans laquelle ces initiatives sont davantage répandues, tout en étant encore assez marginales.

IV. SYNTHÈSE DES APPRÉCIATIONS ET CRITIQUES RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DES CONSEILS D'ENTREPRISE

A. Aspects positifs des conseils d'entreprise

Les interlocuteurs sociaux reconnaissent généralement, après 30 années de fonctionnement de ceux-ci, des aspects positifs aux conseils d'entreprise.

L'utilité immédiate du conseil d'entreprise, a-t-il été dit du côté patronal, réside avant tout dans l'occasion réelle qu'il offre d'une confrontation des soucis des uns et des autres et aussi d'un rapprochement des points de vue, basé sur la connaissance et le raisonnement, non plus sur l'argument d'autorité ou l'acceptation servile (62).

Les membres représentant les organisations de travailleurs reconnaissent que les conseils d'entreprise ont contribué à améliorer le climat social de l'entreprise et à freiner l'arbitraire dans l'entreprise, en imposant à l'employeur ou à ses délégués de justifier certaines de leurs décisions.

Les conseils ont également contribué, selon eux, au développement d'un réseau de représentation des travailleurs dans l'entreprise, constituant par là une base importante du syndicalisme.

Pour les représentants de la Fédération générale du travail de Belgique, les conseils d'entreprise constituent des lieux de rencontres régulières entre employeurs et travailleurs permettant de traiter de problèmes intéressant l'entreprise et les travailleurs.

B. Critiques relatives au fonctionnement et au rôle des conseils d'entreprise

1. Appréciation globale

En dépit de ces aspects positifs généralement reconnus, le scepticisme prévaut quant à l'efficacité des conseils d'entreprise de même que du système actuel de concertation dans l'entreprise, au sein duquel les conseils étaient appelés à jouer un rôle important.

Ce sentiment est répandu parmi les travailleurs et leurs représentants, de même, pour des motifs parfois différents, que parmi certains employeurs et leurs organisations, ces dernières prévenant toutefois vis-à-vis de généralisations hâtives et faisant état d'un certain nombre de réussites.

Ce scepticisme se retrouve dans les conclusions de certaines enquêtes scientifiques menées sur le terrain et plus particulièrement dans l'enquête effectuée en 1967, à la demande du Conseil national du Travail, par l'Institut de recherches sociologiques de l'Université catholique de Louvain (63).

Les conclusions de l'enquête peuvent être résumées comme suit :

Le rôle des conseils d'entreprise serait souvent passif, enregistrant purement et simplement certaines difficultés et insuffisances de l'entreprise et marginal en ce sens qu'ils examineraient beaucoup de problèmes non traités ailleurs.

Les questions y débattues auraient souvent un caractère fort spécifique, ne débouchant guère en matière économique et financière surtout sur la gestion globale de l'entreprise et du personnel.

Les conseils dont le rôle serait ainsi réduit au niveau du processus de décision de l'entreprise, fonctionneraient enfin souvent, en vase clos, tant par rapport aux travailleurs de celle-ci, dont l'intérêt pour son activité serait limité, que par rapport au contexte sectoriel et général dans lequel se situe l'entreprise.

Bien qu'il y ait eu depuis lors des enquêtes ponctuelles et partielles, il faut cependant constater l'absence d'enquêtes scientifiques globales et exhaustives dans ce domaine.

2. Critiques principales formulées

a) Origine et portée des critiques

Les critiques ci-après remontent souvent aux causes supposées de l'échec relatif des conseils. Elles émanent essentiellement sinon uniquement des organisations de travailleurs, parties principalement demandereses en matière de réforme des conseils d'entreprise.

Een voorstel van decreet van de Vlaamse Raad voorziet in de oprichting van een gewestelijke maatschappij voor de ontwikkeling van dergelijke initiatieven (61); aan een gelijkaardig ontwerp van decreet wordt gewerkt voor het Waalse Gewest, waar die initiatieven meer ingang vinden, hoewel zij nog vrij marginaal zijn.

IV. SYNTHÈSE VAN DE POSITIEVE ASPECTEN VAN EN KRITIEKEN OP DE WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRADEN

A. Positieve aspecten van de ondernemingsraden

In het licht van de ervaring die gedurende dertig jaar met de werking van de ondernemingsraden werd opgedaan, erkennen de sociale gesprekspartners dat die organen positieve aspecten vertonen.

De werkgevers zijn van oordeel dat het onmiddellijk nut van de ondernemingsraad vooral gelegen is in de werkelijke kans die hij biedt om de problemen van beide partijen te confronteren en hun standpunten nader tot mekaar te brengen, niet langer op grond van « gezagsargumenten » of de slaafse aanvaarding, maar wel op grond van kennis en redenering (62).

Van vakbondszijde erkent men dat de ondernemingsraden ertoe hebben bijgedragen het sociaal klimaat van de onderneming te verbeteren en het willekeurige in de onderneming tegen te gaan, door met name aan de werkgever of aan zijn afgevaardigden de verplichting op te leggen sommige beslissingen te rechtvaardigen.

De ondernemingsraden hebben volgens de vakbonden eveneens bijgedragen tot de ontwikkeling van een net van vertegenwoordiging van de werknemers in de onderneming, waardoor een belangrijke basis voor het syndicalisme wordt gelegd.

Volgens de vertegenwoordigers van het Algemeen Belgisch Vakverbond zijn de ondernemingsraden plaatsen waar de werkgever en de werknemers elkaar geregeld ontmoeten, wat de mogelijkheid biedt problemen te behandelen die voor de onderneming en de werknemers van belang zijn.

B. Kritiek op de werking en de rol van de ondernemingsraden

1. Globale beoordeling

Niettegenstaande die algemeen erkende positieve aspecten, heerst er scepticisme omtrent de doeltreffendheid van de ondernemingsraden als mede van het huidige overlegstelsel in de onderneming, waar de ondernemingsraden een belangrijke rol dienen te vervullen.

Dat gevoelen leeft bij de werknemers en hun vertegenwoordigers en eveneens, maar dan om andere redenen, bij sommige werkgevers en hun organisaties; deze laatste waarschuwen evenwel tegen overhaaste veralgemeningen en maken melding van een aantal goede resultaten.

Dat scepticisme is terug te vinden in de conclusies van sommige wetenschappelijke enquêtes die ter plaatse werden uitgevoerd en meer bepaald in de enquête die in 1967, op verzoek van de Nationale Arbeidsraad, door het Sociologisch Onderzoeksinstituut van de Katholieke Universiteit Leuven werd uitgevoerd (63).

De conclusies van de enquête kunnen als volgt worden samengevat :

De rol van de ondernemingsraden is vaak passief, aangezien sommige moeilijkheden en onvolkomenheden van de onderneming louter worden geregistreerd, en marginaal in die zin dat die raden een onderzoek wijden aan vele problemen die elders niet worden behandeld.

De in de ondernemingsraden besproken vraagstukken hebben vaak een zeer specifiek karakter en vooral op economisch en financieel gebied beïnvloeden zij nauwelijks de algemene bedrijfsvoering en het personeelsbeleid.

De raden, waarvan de rol op het niveau van het besluitvormingsproces van de onderneming beperkt is, werken ten slotte vaak in afzondering, zowel ten aanzien van de werknemers van de onderneming, die slechts een beperkte interesse voor hun activiteit aan de dag leggen, als ten aanzien van de sectorale en algemene context waarin de onderneming zich bevindt.

Hoewel er sedertien nog enquêtes zijn geweest over bepaalde punten of bepaalde deelaspecten, dient men toch vast te stellen dat er geen globale en volledige wetenschappelijke enquêtes meer werden uitgevoerd.

2. Voornaamste kritiek

a) Oorsprong en draagwijdte van de kritiek

De hierna geformuleerde kritiek betreft vaak vermeende oorzaken van de mislukking van de ondernemingsraden en gaat essentieel, zo niet enkel uit van de werknemersorganisaties die hoofdzakelijk vragende partij zijn bij de hervorming van de ondernemingsraden.

Ces critiques ont été formulées pour l'essentiel en Commission du Conseil national du Travail, lors de premiers travaux en 1979 sur la réforme des conseils.

Certaines de celles-ci ont pour origine des rapports ou résolutions de congrès; d'autres ont été formulées dans des publications ou des rapports de services d'inspection; certaines de celles-ci, relatives notamment à l'application du dispositif d'information, ont été consignées dans des avis, parfois unanimes, du Conseil national du Travail ou du Conseil central de l'Economie (64).

Certaines des critiques ou déficiences constatées concernent la structure et les compétences, voire même la conception de ces conseils; certaines mettent en cause l'attitude, la formation ou le comportement des parties. D'autres sont relatives à l'application (ou à la non-application) du dispositif légal ou conventionnel existant.

Un certain nombre des critiques ou déficiences relevées en ce qui concerne les conseils d'entreprise ont trait aux relations de ces derniers avec d'autres organes de relations sociales ou des centres de décision de l'entreprise, ce qui justifie l'angle d'examen élargi du présent rapport.

Plusieurs critiques s'appliquent, d'autre part, partiellement au moins à l'ensemble des organes de relations sociales (ex. formation des délégués, information du personnel, caractère relativement secondaire de problèmes évoqués).

Le présent rapport consigne ces critiques, en respectant autant que possible leur formulation première.

b) Contenu des critiques

1) Inégalité des parties :

Des critiques sont émises du côté des représentants des travailleurs au sujet de la position d'inégalité dans laquelle se trouveraient les délégués des travailleurs au sein des conseils d'entreprise.

En effet, est-il fait remarquer, l'employeur jouit du droit d'initiative et dispose d'informations précises et complètes. Il préside, d'autre part, les réunions et peut, dès lors, reporter à son gré certains points de l'ordre du jour.

Selon le rapport de l'Institut de sociologie de Louvain, les délégués des travailleurs siègent, d'autre part, face à leurs supérieurs hiérarchiques, ce qui peut influencer inévitablement leur comportement et peut expliquer le silence de la majorité des délégués.

2) Les compétences des conseils :

Du côté des représentants des employeurs, on souligne souvent le caractère complexe du dispositif d'information, à la fois trop détaillé et inapproprié à un certain nombre d'entreprises.

Il faut souligner à ce sujet que, depuis la publication des dernières études, le dispositif a été considérablement étendu, donnant entre autres plus d'importance à l'information prévisionnelle (convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981 et n° 37 du 27 novembre 1981, arrêté royal du 27 novembre 1973 modifié par l'arrêté royal du 12 août 1981, et convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies).

Selon les employeurs, la mise en œuvre du dispositif est source de rigidités et de contraintes administratives sans rapport avec l'utilité réelle de celui-ci.

Selon les organisations de travailleurs, les délibérations des organes de concertation ne concernent pas les objectifs stratégiques et essentiels des entreprises; elles restent confinées dans des objectifs secondaires, d'autre part le pouvoir de décision de ces organes étant par ailleurs très limité dans son objet.

Les informations données sont souvent incomplètes, marginales ou énoncées en des termes incompréhensibles aux délégués des travailleurs. De plus, les obligations d'information sont peu appliquées et peu sanctionnées.

Des domaines entiers d'information, particulièrement importants pour les travailleurs, sont peu développés (ex. choix des technologies de production et d'organisation du travail).

L'information prévisionnelle des conseils laisse particulièrement à désirer, les obligations en ce domaine étant insuffisamment appliquées et peu quantifiées. Les informations ne portent dès lors en grande partie que sur une situation passée, ce qui ne permet pas un réel débat sur l'avenir et les perspectives de l'emploi dans l'entreprise.

La fiabilité de celles-ci laisse également à désirer, en raison notamment de la possibilité de récuser les experts auxquels ont recours les délégués des travailleurs de même que des lacunes relatives au révisoriat d'entreprise.

Die kritiek werd essentieel geformuleerd in de Commissie van de Nationale Arbeidsraad tijdens haar eerste werkzaamheden in 1979 met betrekking tot de hervorming van de raden.

Sommige kritieken zijn terug te vinden in rapporten of resoluties van congressen; andere werden geformuleerd in publicaties of rapporten van inspectiediensten; nog andere kritieken, met name op de toepassing van de bepalingen inzake voorlichting, werden opgenomen in — soms eenparige — adviezen van de Nationale Arbeidsraad of van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (64).

Sommige kritieken of geconstateerde onvolkomenheden betreffende de structuur en de bevoegdheden, ja zelfs de conceptie van de ondernemingsraden; in andere kritieken worden de houding, de vorming of het gedrag van de partijen aan de kaak gesteld. Nog andere kritieken hebben betrekking op het (al dan niet) toepassen van het bestaande wettelijk of c.a.o.-bestel.

Een aantal kritieken op of onvolkomenheden van de ondernemingsraden betreffen de verhoudingen van deze laatste met andere organen van sociale betrekkingen of beslissingscentra in de onderneming; dat rechtvaardigt de ruime invalshoek van waaruit het probleem in dit rapport wordt onderzocht.

Heel wat kritieken betreffen, althans gedeeltelijk, het geheel van de organen van sociale betrekkingen (b.v. opleiding van de afgevaardigden, voorlichting van het personeel, betrekkelijk secundair karakter van de geschetste problemen).

Die kritieken zijn in dit rapport opgenomen, waarbij de oorspronkelijke formulering zoveel mogelijk wordt geëerbiedigd.

b) Inhoud van de kritieken

1) De ongelijkheid van de partijen

De werknemersvertegenwoordigers hebben kritiek geuit op de ongelijke uitgangspositie waarin de werknemersafgevaardigden zich in de ondernemingsraden bevinden.

De werkgever heeft inderdaad het initiatiefrecht en beschikt over precieze en volledige inlichtingen. Hij zit anderdeels de vergaderingen voor en kan dan ook naar eigen goeddunken sommige agendapunten uitstellen.

Volgens het rapport van het Sociologisch Onderzoeksinstituut van Leuven worden anderdeels de werknemersafgevaardigden geconfronteerd met hun hiërarchische oversten, wat onvermijdelijk hun houding kan beïnvloeden en wat een verklaring kan zijn voor de zwijgzaamheid van de meeste afgevaardigden.

2) Bevoegdheden van de raden :

Van werkgeverszijde wordt vaak gewezen op de ingewikkeldheid van de reglementering betreffende de voorlichting, die mede te gedetailleerd is en niet is aangepast aan een aantal ondernemingen.

In dat verband moet worden opgemerkt dat, sinds het verschijnen van de laatste studies, de reglementering aanzienlijk werd uitgebreid, waarbij onder meer aan de provisionele informatie meer aandacht wordt geschonken (collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten n° 15 van 25 juli 1974, n° 34 van 27 februari 1981 en n° 37 van 27 november 1981, koninklijk besluit van 27 november 1973 gewijzigd door het koninklijk besluit van 12 augustus 1981 en collectieve arbeidsovereenkomst n° 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën).

Volgens de werkgevers gaat de tenuitvoerlegging van die reglementering gepaard met administratieve strakheid en dwang die buiten verhouding staat tot het reële nut ervan.

Volgens de werknemersorganisaties hebben de beraadslagingen in de overlegorganen geen betrekking op de strategische en essentiële doelstellingen van de ondernemingen; zij blijven beperkt tot ondergeschikte doeleinden. Anderdeels is de beslissingsbevoegdheid van die organen zeer beperkt, wat het object betreft.

De verstrekte inlichtingen zijn vaak onvolledig en marginaal of ze zijn gesteld in bewoordingen die voor de werknemersafgevaardigden onbegrijpelijk zijn. Daarenboven worden de verplichtingen inzake voorlichting weinig toegepast en weinig bestraft.

Gehele gebieden van voorlichting die voor de werknemers van uitzonderlijk belang zijn komen weinig aan bod (b.v. keuze van de produktietechnologieën en organisatie van het werk).

Vooral de voorlichting van de raden omtrent de vooruitzichten laat te wensen over; de verplichtingen op dat gebied worden onvoldoende nageleefd en er worden weinig kwantitatieve gegevens verstrekt. De inlichtingen hebben dan ook grotendeels betrekking op een voorbijgaande toestand, waardoor geen reëel debat over de toekomst en de tewerkstellingsvooruitzichten van de onderneming mogelijk is.

De benutting van die inlichtingen laat verder ook te wensen over, onder meer omdat de deskundigen waarop de werknemersafgevaardigden een beroep wensen te doen, kunnen worden gewraakt en het bedrijfsrevisoraat heel wat leemten vertoont.

Enfin, ce sont dans ces domaines où les obligations d'information sont actuellement les moins détaillées que l'application est la plus grande. Ainsi, l'information préalable à la décision à fournir à un stade précoce est très peu appliquée. Pourtant, les dispositions réglementaires et conventionnelles actuelles ne comportent pas d'exigence de présentation normalisée ou détaillée et ne peuvent dès lors être taxées de complexité. Or, dans une période de changement, l'information et la concertation à un stade précoce sont déterminantes pour l'efficacité et la qualité des relations collectives de travail.

3) Structuration de la concertation et localisation des conseils d'entreprise :

— L'information et la concertation sont organisées au sein de l'entreprise à travers trois organes à vocation et à compétence en principe distinctes; l'organisation réglementaire de cette information est telle qu'il peut en résulter un cloisonnement entre ces organes, que ne permet pas d'éviter le cumul des mandats dans les diverses instances.

Ce cloisonnement est fréquemment utilisé par l'employeur, selon les représentants des travailleurs, pour renvoyer les questions d'un organe à un autre (argument d'incompétence).

La séparation entre conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène segmentaire, d'autre part, les enjeux relatifs à la vie quotidienne. Il faut cependant faire observer que dans la pratique, de nombreux représentants de travailleurs cumulent des mandats dans les divers organes.

— L'absence d'une représentation générale des travailleurs au niveau de l'entité économique et financière limite, par ailleurs, selon les représentants des travailleurs, les possibilités d'information et de consultation dans les entreprises à structure complexe.

Ceci est plus particulièrement le cas dans les entreprises multinationales, en raison des structures institutionnelles différentes entre les États (de même que de l'absence d'un droit collectif international du travail).

— Des critiques sont formulées tant du côté patronal que syndical au sujet de l'inadéquation ou de l'insuffisance du système légal de représentation de catégories particulières de travailleurs, en ce qui concerne la concertation dans l'entreprise et plus particulièrement pour les cadres.

Pour cette catégorie, les organisations d'employeurs formulent des critiques sur le droit de monopole des organisations syndicales représentatives en matière de présentation de candidats.

Selon les représentants des travailleurs, le monopole accordé aux organisations représentatives des travailleurs pour représenter l'ensemble des catégories de travailleurs, y compris les cadres, est la contrepartie du monopole accordé aux organisations représentatives des employeurs dans tout le système des relations collectives depuis la libération. Cette reconnaissance réciproque des deux parties et le monopole qui en résulte est le résultat d'un engagement des deux parties depuis cette époque. Par la suite, cette conception a été consacrée dans tout le système légal des relations collectives de travail, y compris au niveau de l'entreprise.

4) Insuffisance des droits autonomes des représentants des travailleurs :

Les représentants des travailleurs ne bénéficient pas, selon les organisations représentatives des travailleurs, des conditions d'autonomie nécessaires à l'exercice de leur rôle.

Les droits autonomes qui leur sont reconnus, est-il dit, sont limités, peu développés et passifs (mise à l'ordre du jour, droit de faire convoquer une réunion supplémentaire, droit de se faire assister par un expert...).

Le droit dont disposent seuls les délégués du personnel d'informer le personnel pendant les heures et sur les lieux de travail, se heurte le plus souvent au veto patronal.

5) Le peu d'intérêt des travailleurs pour l'activité des conseils d'entreprise :

Les raisons de cette situation sont multiples, dont certaines ont déjà été évoquées.

Selon les employeurs, le manque d'intérêt des travailleurs ne peut s'expliquer uniquement par le fonctionnement et les compétences de l'organe en tant que tel; ils estiment qu'il conviendrait sans aucun doute d'examiner la manière dont les représentants des travailleurs exercent leur mandat et agissent en tant que représentants des travailleurs.

Le conseil d'entreprise n'a guère rempli, selon les représentants des travailleurs, sa fonction consistant à informer la direction des problèmes des travailleurs (information ascendante).

Tenslotte is er nog dit : op de gebieden waarop de verplichtingen inzake voorlichting het minst gedetailleerd zijn, worden die verplichtingen ook het minst nageleefd. Aldus wordt de verplichting tot het verstrekken van de aan de besluitvorming voorafgaande informatie, die in een vroegtijdig stadium gegeven moet worden, zeer weinig nagekomen. Nochtans is het volgens de huidige reglementaire en c.a.o.-bepalingen niet vereist dat de voorlichting volgens bepaalde normen of op een uitvoerige wijze gegeven wordt, zodat die bepalingen dan ook niet als ingewikkeld bestempeld mogen worden. Welnu, in een periode van wijzigingen, zijn de voorlichting en het overleg in een vroegtijdig stadium bepalend voor de doeltreffendheid en de kwaliteit van de collectieve arbeidsbetrekkingen.

3) Structureren van het overleg en lokalisering van de ondernemingsraden :

— De voorlichting en het overleg gebeuren in de onderneming via drie organen die in beginsel een verschillende opdracht en bevoegdheid hebben; de reglementaire organisatie van die informatie kan leiden tot scheidsmuren tussen die organen, waarvoor geen oplossing wordt geboden door de cumulatie van mandaten in de diverse organen.

Volgens de werknemersvertegenwoordigers verschuilt de werkgever zich vaak achter die scheidsmuren om de vraagstukken van het ene naar het andere orgaan te verwijzen (argument van de onbevoegdheid).

De scheiding tussen de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid versnipperd anderdeels de aanpak van de dagelijkse problemen. Er moet evenwel worden opgemerkt dat in de praktijk veel werknemersvertegenwoordigers mandaten in de verschillende organen cumuleren.

— Het ontbreken van een algemene vertegenwoordiging van de werknemers op het niveau van de economische en financiële entiteit beperkt, volgens de werknemersvertegenwoordigers, de mogelijkheden tot voorlichting en raadpleging in de ondernemingen met een ingewikkelde structuur.

Dat is meer bepaald het geval in de multinationale ondernemingen als gevolg van de verschillende institutionele structuren tussen de landen (en ook wegens het ontbreken van een internationaal collectief arbeidsrecht).

— Zowel van vakbonds- als van werkgeverszijde wordt kritiek geuit op de onaangepastheid of de ontoereikendheid van de wettelijke of verordende bepalingen met betrekking tot de vertegenwoordiging van bijzondere categorieën van werknemers bij het overleg in de onderneming meer in het bijzonder voor het kaderpersoneel.

Voor die laatste categorie worden van werkgeverszijde kritieken geformuleerd op het monopolierecht van de representatieve werknemersorganisaties om de kandidaten voor te dragen.

Volgens de werknemersorganisaties vormt het monopolie van de representatieve werknemersorganisaties om alle categorieën van werknemers, met inbegrip van het kaderpersoneel, te vertegenwoordigen sedert de bevrijding het tegenwicht van het monopolie van de representatieve werkgeversorganisaties in het gehele systeem van collectieve betrekkingen. Die wederzijdse erkenning van de twee partijen en het monopolie dat daaruit voortvloeit is het resultaat van een verbintenis die de twee partijen toen hebben aangegaan. Nadien werd die opvatting bekrachtigd in het gehele wettelijke systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen met inbegrip van het ondernemingsniveau.

4) Ontoereikendheid van de autonome rechten van de werknemersvertegenwoordigers :

De werknemersvertegenwoordigers hebben volgens de representatieve werknemersorganisaties niet de noodzakelijke autonomie voor de uitoefening van hun taak.

De autonome rechten die hen zijn erkend, zijn beperkt, weinig omvangrijk en passief (keuze van de agendapunten, recht om een bijkomende vergadering te doen samenroepen, recht om zich te laten bijstaan door een deskundige...).

Het recht waarover enkel de personeelsafgevaardigden beschikken om het personeel tijdens de werken en op de werkplaatsen in te lichten stuit meestal op een veto van de werkgevers.

5) Geringe belangstelling van de werknemers voor de activiteit van de ondernemingsraden :

De redenen ter verklaring van die toestand zijn legio; sommige werden reeds aangehaald.

Van werkgeverszijde wordt gesteld dat het gebrek aan interesse van de werknemers niet alleen kan worden verklaard door de werking en de bevoegdheden van het orgaan als dusdanig; zij menen dat het zonder twijfel geraden is een onderzoek te wijden aan de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers hun mandaat uitoefenen en optreden als vertegenwoordigers van de werknemers.

Volgens de werknemersvertegenwoordigers heeft de ondernemingsraad zich nauwelijks van zijn taak gekwetend die erin bestaat de directie in te lichten over de problemen van de werknemers (voorlichting in opgaande lijn).

Le conseil d'entreprise s'est, d'autre part, surtout préoccupé de problèmes secondaires, l'information de la base par les délégués des travailleurs laissant par ailleurs à désirer (information descendante).

Les conseils d'entreprise sont en outre considérés par les travailleurs comme trop lents et trop peu opérationnels.

Enfin, selon les représentants des travailleurs, les entraves que rencontrent les délégués des travailleurs dans l'exercice de leur mandat et dans leurs communications avec les travailleurs, contrairement aux dispositions légales et conventionnelles qui prévoient des facilités et le temps nécessaire pour l'exercice du mandat, ainsi que la manière utilisée par un grand nombre de présidents des organes bipartites, ont pour effet de rendre difficiles les communications entre les travailleurs et leurs délégués. Il faut encore ajouter que l'abus de recours au caractère confidentiel des informations ainsi que les pratiques autoritaires agissent dans le même sens négatif.

6) Le problème de la formation des membres du conseil d'entreprise :

L'extension des compétences d'information des conseils d'entreprise pose le problème de la formation des délégués tant patronaux que syndicaux.

7) Attitude de « blocage » de la délégation patronale dès que sont abordés des domaines considérés comme réservés :

Cette attitude concerne notamment, selon les représentants des travailleurs, les choix stratégiques conditionnant l'emploi.

La procédure réglementaire de recours, dans le cas où l'employeur invoque le caractère confidentiel d'informations, est, selon eux, par ailleurs, trop lourde et peu efficace.

8) Les lacunes en ce qui concerne le contrôle de l'application de la réglementation :

Le dispositif d'information des conseils, représenté entre autres par la convention collective de travail n° 9 et l'arrêté royal du 27 novembre 1973, n'est guère appliqué si l'on se réfère aux données mêmes de l'Inspection. Certaines informations ne sont pas données, d'autres le sont très partiellement ou de manière peu compréhensible; d'autres ne sont pas données à temps ou par écrit quand cette formalité est imposée.

Les représentants des employeurs soulignent les dangers d'une généralisation : dans les petites entreprises, l'ampleur et le manque de transparence des dispositions créent d'importants problèmes, ce qui se traduit par une application moins complète du dispositif.

Selon les représentants des travailleurs, c'est le degré de reconnaissance syndicale effective par les employeurs qui influence le degré d'application du dispositif légal et conventionnel, que ce soit dans les P.M.E., dans les entreprises complexes ou multinationales.

Dans les petites entreprises, la reconnaissance syndicale est mal acceptée dans trop de cas. Cette situation va de pair avec un système de relations collectives sous-développé, et avec l'entretien de l'opacité sur les perspectives et l'évolution de l'entreprise. Pourtant et paradoxalement, il devrait être aisé de mettre au point une information plus approfondie et un système de communications sociales et syndicales efficace en raison de la petite dimension de l'entreprise.

De façon générale, les lacunes en matière de contrôle de l'application de la réglementation s'expliquent par le manque d'effectifs et d'intérêt des services d'inspection de même que par une attention estimée insuffisante des autorités judiciaires à ce sujet, à laquelle il faut joindre les relations défectueuses entre les inspections et ces autorités (cf. avis du Conseil central de l'Economie du 9 juillet 1980 cité dans la référence (64)).

Les représentants des travailleurs font en outre observer que l'insuffisance des sanctions prises en cas d'inapplication du dispositif légal et conventionnel ainsi que les défaillances du système judiciaire sont à la base de cette situation. Depuis 1950, aucun employeur n'a été sanctionné pour infraction aux règles de fonctionnement et aux missions des organes légaux de relations collectives, malgré le degré d'application très faible des dispositions légales et conventionnelles (voir avis du C.C.E. du 9 juillet 1980 cité dans la référence (64) et avis unanime n° 645 du C.N.T. du 28 février 1980 (65)).

Ces lacunes doivent être mises aussi en relation, selon certains, avec l'absence de procédures d'arbitrage en cas de différends sur l'application du dispositif légal et conventionnel.

9) Protection des délégués :

Les membres représentant les travailleurs estiment que la protection des délégués des travailleurs n'est pas encore suffisamment réalisée dans la pratique, en dépit des modifications apportées à la réglementation sur ce point.

De l'ondernemingsraad heeft zich anderdeels vooral beziggehouden met ondergeschikte problemen; overigens laat de voorlichting van de achterban door de werknemersafgevaardigden te wensen over (voorlichting in dalende lijn).

Voorts worden de ondernemingsraden door de werknemers als te traag en te weinig operationeel beschouwd.

Ten slotte stellen de werknemersvertegenwoordigers dat de belemmeringen die werknemersafgevaardigden bij de uitoefening van hun mandaat en bij hun contacten met de werknemers ervaren niet-tegenstaande de wettelijke en c.a.o.-bepalingen die in faciliteiten en in de noodzakelijke tijd voor de uitoefening van het mandaat voorzien, alsmede de wijze waarop een groot aantal voorzitters van tweeledige organen te werk gaan, de contacten tussen de werknemers en hun afgevaardigden bemoeilijken. Daarbij komt nog dat het onrechtmatig invoeren van het vertrouwelijk karakter van de inlichtingen alsmede de autoritaire praktijken eenzelfde negatief effect sorteren.

6) Probleem van de vorming van de leden van de ondernemingsraad :

De uitbreiding van de informatiebevoegdheden van de ondernemingsraden doet het probleem rijzen van de vorming van zowel de werkgevers- als van de werknemersafgevaardigden.

7) Neiging van de werkgeversafvaardiging om de zaken te blokkeren van zodra de zogenaamde « gereserveerde » domeinen worden aangeraakt :

Volgens de werknemersvertegenwoordigers heeft die houding met name betrekking op de strategische keuzen die bepalend zijn voor de werkgelegenheid.

De reglementaire procedure van verhaal, ingeval de werkgever het vertrouwelijk karakter van de inlichtingen inroept, is volgens hen te omslachtig en weinig doeltreffend.

8) Leemten ten aanzien van de controle op de toepassing van de reglementering :

De bepalingen inzake voorlichting van de raden, onder andere de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 en het koninklijk besluit van 27 november 1973, worden nauwelijks toegepast, zoals blijkt uit de gegevens zelf van de Inspectie. Sommige inlichtingen worden niet verstrekt, andere worden slechts zeer gedeeltelijk of op een weinig bevattelijke manier verstrekt; nog andere worden niet tijdig of niet schriftelijk gegeven, wanneer die formaliteit verplicht is.

Van werkgeverszijde wordt gewezen op de gevaren van veralgemening; in de kleine ondernemingen scheppen de omvangrijkheid en de ondoorzichtigheid van die bepalingen grote problemen, wat voor gevolg heeft dat zij minder volledig worden toegepast.

Volgens de werknemersvertegenwoordigers wordt de mate waarin de wettelijke en c.a.o.-bepalingen worden toegepast afhankelijk van de mate waarin het syndicale feit daadwerkelijk door de werkgevers, zowel in de K.M.O.'s, in de ondernemingen met een ingewikkelde structuur als in de multinationale ondernemingen wordt erkend.

In de kleine ondernemingen stuit de syndicale erkenning in al te veel gevallen op tegenkanting. Die toestand gaat gepaard met een te weinig ontwikkeld systeem van collectieve betrekkingen alsook met het feit dat de vooruitzichten en de ontwikkeling van de onderneming ondoorzichtig worden gehouden. Paradoxaal genoeg zou het, gelet op de kleine omvang van de onderneming, hier nochtans gemakkelijk moeten zijn tot een grondigere informatie te komen en een doeltreffend systeem van sociale en syndicale contacten op te zetten.

In het algemeen zijn de leemten ten aanzien van de controle op de toepassing van de reglementering te verklaren door het gebrek aan personeel en aan belangstelling van de inspectiediensten, door een onvoldoende geachte aandacht van de gerechtelijke overheden alsmede door de gebrekkige verhoudingen tussen die inspecties en die overheden (cf. in voetnoot (64) genoemd advies van de C.R.B. van 9 juli 1980).

De werknemersvertegenwoordigers merken daarenboven op dat de ontoereikendheid van de sancties bij niet-toepassing van de wettelijke en c.a.o.-bepalingen alsmede de tekortkomingen van het gerechtelijk systeem aan de grondslag van die toestand liggen. Sedert 1950 werd geen enkele werkgever gestraft wegens inbreuk op de werkingsregels en opdrachten van de wettelijke organen van collectieve betrekkingen, ondanks het feit dat wettelijke en c.a.o.-bepalingen nauwelijks werden nagekomen (cf. in voetnoot (64) genoemd advies van de C.R.B. van 9 juli 1980 en eenparig advies n° 645 van 28 februari 1980 van de N.A. (65)).

Die leemten moeten volgens sommigen ook in verband worden gebracht met het onbreken van scheidsrechtelijke procedures in geval van geschillen over de toepassing van de wettelijke en c.a.o.-bepalingen.

9) Bescherming van de afgevaardigden :

De leden die de werknemers vertegenwoordigen menen dat de bescherming van de werknemersafgevaardigden in de praktijk nog niet voldoende is gerealiseerd, ondanks de wijzigingen die op dat punt in de reglementering werden aangebracht.

Les représentants des employeurs estiment au contraire que la protection actuelle est exorbitante et a comme conséquence qu'un nombre excessif de travailleurs est protégé dans l'entreprise, ce qui est un facteur de rigidité et entrave l'emploi en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises plus particulièrement.

10) Le caractère irréaliste de la conception « participationniste » à la base de ces conseils :

Les membres représentant les employeurs considèrent la promotion de la collaboration et du dialogue comme la mission la plus importante du conseil d'entreprise et estiment que l'approche souvent conflictuelle des problèmes qui se posent au niveau de l'entreprise est en contradiction avec cette mission de base.

Les membres représentant les travailleurs estiment par contre que les conseils exerceraient en fait souvent deux fonctions non négligeables : celle d'intermédiaire entre l'employeur et le personnel d'une part (en matière de productivité par exemple) et celle consistant à atténuer sur le plan social les conséquences de décisions prises par l'employeur, en matière de licenciement notamment (fonction d'assistance sociale).

Selon eux, c'est un triple refus qui est à la base de l'inefficacité constatée.

Tout d'abord, c'est le refus de reconnaître la réalité, les différences, l'autonomie de chacune des parties.

C'est le refus d'accepter qu'elles sont des composantes sociologiques différentes dépassant les limites de l'entreprise, ayant leurs projets, leurs conceptions, leurs intérêts et leurs systèmes de valeurs.

C'est aussi le refus de traiter chaque partie de manière égalitaire et démocratique.

Les travailleurs et leurs délégués d'entreprise ne peuvent être coupés de leurs organisations syndicales.

Un dialogue ouvert et démocratique, dégagé des concepts corporatistes, ne peut s'établir dans l'entreprise que si la liberté d'expression et de communication entre travailleurs, délégués et leurs organisations syndicales peut s'exercer sans entrave au niveau de l'entreprise, sur les lieux du travail et au travers des organes de représentation des travailleurs. C'est d'ailleurs pourquoi la convention collective n° 5 prévoit en son article 2 que les organisations représentatives d'employeurs « s'engagent à l'égard des travailleurs à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise ».

V. PROPOSITION DE REFORME DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX ET DES INSTANCES POLITIQUES

L'espérance souvent déçue des conseils d'entreprise, de même que le souci d'adapter à des réalités nouvelles les relations collectives dans l'entreprise et le droit de celle-ci, ont amené, ces dernières années, les organisations et milieux syndicaux et patronaux ainsi que les instances politiques et parlementaires, à formuler un certain nombre de positions ou propositions de réforme en la matière (66).

Celles-ci débordent, en général, les conseils d'entreprise, pour s'étendre, de manière indissociable, à l'ensemble de la problématique des mécanismes institutionnels d'implication des travailleurs à la décision dans l'entreprise; elles portent souvent sur la réforme du statut même de celle-ci.

Certaines sont relativement élaborées; d'autres le sont moins, leurs auteurs étant en recherche de formulations ou d'options définitives.

A. Organisations syndicales

1. Propositions de la Confédération des syndicats chrétiens

La C.S.C. nationale a formulé un ensemble de propositions à ce sujet dans deux documents principaux. Le premier donne le point de vue de l'organisation sur « La démocratisation de l'entreprise » tel qu'il fut adopté par le Comité de la C.S.C. du 19 janvier 1971.

Le second précise la position de la C.S.C. sur la transformation du conseil d'entreprise en conseil des travailleurs, telle qu'elle résulte des résolutions de son congrès extraordinaire du 16 mars 1974 (67).

a) Contexte général et conception de base

La C.S.C. entend assurer « la reconnaissance du travailleur et du groupe de travailleurs, en tant que personne dans son travail, dans son entreprise, et jusque dans les structures mêmes du travail et de l'entreprise » (68).

De werkgeversvertegenwoordigers zijn daarentegen van oordeel dat de huidige bescherming buitensporig is en ertoe leidt dat een overdreven aantal werknemers in de onderneming zijn beschermd, wat leidt tot strakheid en remmend is voor de werkgelegenheid, vooral in de kleine en middelgrote ondernemingen.

10) Niet-realistisch karakter van de opvatting « inspraak » die aan de ondernemingsraden ten grondslag ligt :

De leden die de werkgevers vertegenwoordigen rekenen de bevordering van de samenwerking en de dialoog tot de belangrijkste opdracht van de ondernemingsraad en achten de vaak conflictuele benadering van ondernemingsproblemen in strijd met die basisopdracht.

De leden die de werknemers vertegenwoordigen zijn daarentegen van oordeel dat de ondernemingsraden in werkelijkheid vaak twee niet te verwaarlozen functies uitoefenen, namelijk de functie van tussenpersoon tussen de werkgever en het personeel eensdeels (b.v. op het gebied van de productiviteit) en de functie die erin bestaat op sociaal gebied de gevolgen van de door de werkgever genomen beslissingen, inzonderheid inzake ontslag, te verzachten (functie van sociale bijstand).

Volgens de werknemersorganisaties ligt aan die ondoeltreffendheid een driefvoudige weigering ten grondslag.

Allereerst is er de weigering om de realiteit, de verschillen, de autonomie van elk van de partijen te erkennen.

Verder is er het feit dat men weigert te aanvaarden dat die partijen verschillende sociologische componenten zijn die de grenzen van de onderneming overstijgen en die hun eigen plannen, opvattingen, belangen en waardesystemen hebben.

Ook is er de weigering om elke partij op voet van gelijkheid en democratisch te behandelen.

De werknemers en hun afgevaardigden op ondernemingsniveau mogen niet van hun vakbondsorganisaties worden afgesneden.

Een open en democratische dialoog, wars van corporatistische opvattingen, kan in de onderneming slechts worden op gang gebracht indien de vrijheid van meningsuiting en van contacten tussen werknemers, afgevaardigden en hun vakbondsorganisaties zonder belemmeringen op de werkplaatsen en via de organen van vertegenwoordiging van de werknemers mogelijk is. Dat is overigens ook de reden waarom artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 bepaalt dat de representatieve werkgeversorganisaties zich ten aanzien van de werknemers ertoe verbinden « hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen ».

V. HERVORMINGSVOORSTELLEN VAN DE SOCIALE GESPREKSPARTNERS EN VAN DE POLITIEKE INSTANTIES

De vaak teleurgestelde verwachting ten aanzien van de ondernemingsraden alsmede de bezorgheid om de collectieve betrekkingen in de onderneming en het recht ervan aan te passen aan de nieuwe realiteit, hebben de jongste jaren de organisaties en kringen van werknemers en werkgevers alsmede de politieke en de parlementaire instanties ertoe gebracht een aantal hervormingsvoorstellen en standpunten te formuleren (66).

Die voorstellen en standpunten overstijgen doorgaans de ondernemingsraden en strekken zich in hun verwevenheid uit tot de gehele problematiek van de institutionele mechanismen die ten doel hebben de werknemers bij de besluitvorming in de onderneming te betrekken; zij handelen vaak over de hervorming van het statuut zelf van de onderneming.

Sommige zijn vrij uitvoerig; andere minder, aangezien de auteurs ervan op zoek zijn naar definitieve formuleringen of keuzen.

A. Vakbondsorganisaties

1. Voorstellen van het Algemeen Christelijk Vakverbond

Het A.C.V. heeft daaromtrent een geheel van voorstellen geformuleerd in twee belangrijke documenten. Het eerste vertolkt de mening van de organisatie omtrent de « Democratisering van de onderneming » zoals het door de Raad van het A.C.V. op 19 januari 1971 werd goedgekeurd.

Het tweede verduidelijkt het standpunt van het A.C.V. ten aanzien van de omvorming van de ondernemingsraad in een werknemersraad, zoals die voortvloeit uit de resoluties van het buitengewoon A.C.V.-congres van 16 maart 1974 (67).

a) Algemene context en basisconceptie

Het A.C.V. wenst de « erkenning » te verzekeren « van de arbeider en van de arbeidersgroep als mens in zijn arbeid en in zijn onderneming, en dit ook tot in de structuren zelf van de arbeid en van de onderneming » (68).

Cet objectif doit être recherché en même temps qu'une transformation de l'ensemble du système social et dans la perspective de la démocratisation de la vie économique à tous les niveaux (69).

La démocratisation de l'entreprise qu'il s'agit de réaliser, doit s'opérer, tant de l'extérieur (légalisation sociale, fiscale, planification économique, ...) que de l'intérieur (transformation des structures mêmes des sociétés et des structures de participation des travailleurs).

La C. S. C. rejette toute formule fictive de participation, qui n'assurerait pas aux travailleurs une influence et un contrôle effectifs sur les décisions vitales de leurs entreprises, de même que toute formule de cogestion (70). L'objectif actuel affirmé est celui de « l'autogestion » sans que les modalités de cette notion soient toutefois précisées (71).

La démocratisation de l'entreprise doit se faire progressivement et par étapes (72).

Les étapes prévues à court et moyen terme sont les suivantes :

- 1° l'information et le contrôle (achèvement en fait des réformes de 1971 et de 1973 dont la réforme du révisorat);
- 2° la réforme des organes existants : conseil d'entreprise, comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, délégation syndicale;
- 3° la réforme du droit des sociétés (grandes entreprises);
- 4° la concertation au travail.

b) Transformations des conseils d'entreprise en conseils des travailleurs

1) Raisons de cette transformation :

La C. S. C. opte pour un conseil d'entreprise composé uniquement de représentants de travailleurs.

Ce nouveau conseil doit permettre aux travailleurs « d'acquérir une influence plus réelle au niveau de la politique de l'entreprise et de tenir davantage compte des intérêts des travailleurs, sans pour autant toucher aux structures fondamentales de l'entreprise et sans faire porter aux travailleurs des responsabilités dans le domaine de la gestion de l'entreprise » (73).

Les modifications quant à la structure des conseils sont mises en relation avec les déficiences constatées des conseils (voir partie IV).

Ce conseil permettrait, en effet, aux délégués des travailleurs d'exercer leurs compétences de manière indépendante et d'informer le personnel en toute autonomie. Sur le plan juridique, les droits et devoirs de l'employeur pourraient être clairement distingués des droits du conseil des travailleurs. Il devrait permettre un plus grand apport de tous les membres. Il distinguerait clairement trois groupes dans l'entreprise, à savoir les travailleurs, les actionnaires et la direction de l'entreprise. Cette proposition se situe enfin dans la ligne d'évolution au niveau européen (voir partie VI).

2) Modalités principales de la réforme :

a) Constitution :

Les conseils des travailleurs devraient être institués dans les entreprises occupant 50 travailleurs au moins.

Ceux-ci seraient exclusivement composés de délégués des travailleurs, y compris des cadres, élus sur des listes présentées par les organisations représentatives des travailleurs. Un collège électoral distinct serait constitué pour les cadres (cf. avis nos 732 du 29 juillet 1982 et 738 du 7 décembre 1982 du Conseil national du Travail) (74).

Les conseils seraient complétés par des conseils de division ou de section dans les entreprises occupant beaucoup de personnel.

Sans préjudice du droit de la délégation syndicale (voir plus loin), les conseils de section et de division seraient compétents pour les problèmes relatifs aux conditions du travail et à son organisation. Ils fonctionneraient en tant qu'organe de communication entre le personnel et le conseil des travailleurs.

Un conseil central des travailleurs devrait, d'autre part, être institué pour les unités juridiques comptant diverses unités d'exploitation technique ou pour le groupe économique.

Ce conseil central serait compétent pour l'information économique et financière relative à l'ensemble et aux modifications de structure ayant une répercussion sur plusieurs unités.

b) Pouvoirs du conseil des travailleurs :

Le conseil des travailleurs disposerait du droit général de faire des propositions et d'émettre des avis sur la politique de l'entreprise, le fonctionnement de celle-ci et tous les problèmes relatifs à l'emploi dans l'entreprise.

Ces pouvoirs spécifiques seraient les suivants :

— Pouvoir de décision

Le conseil disposerait d'un pouvoir de décision dans un certain nombre de matières d'ordre social, qui ne sont pas étroitement liées à la gestion technique, économique ou financière de l'entreprise.

Die doelstelling moet gelijktijdig worden nagestreefd met de hervorming van het hele maatschappelijk systeem en in het perspectief van de democratisering van het economisch leven op alle niveaus (69).

De democratisering van de onderneming moet zowel gebeuren van buiten uit (sociale, fiscale wetgeving, economische planning...) als van binnen uit (wijziging in de vennootschapsstructuren zelf en in de structuren van participatie van de werknemers).

Het A. C. V. verworpt elke formule van schijninspraak waarbij de werknemers geen echte invloed en controle kunnen uitoefenen op de vitale beslissingen van hun onderneming; het A. C. V. verworpt tevens elke formule waarbij de werknemers deelnemen aan het eigenlijke beheer van de onderneming (70). De nagestreefde doelstelling is deze van « zelfbestuur » zonder dat de modaliteiten van dat begrip evenwel worden verduidelijkt (71).

De democratisering van de onderneming moet geleidelijk en in stadia gebeuren (72).

Die stadia op korte en middellange termijn zijn de volgende :

- 1° informatie en controle (in feite de voltooiing van de hervormingen van 1971 en 1973 waaronder de hervorming van het revisoraat);
- 2° hervorming van de bestaande organen : ondernemingsraad, comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, vakbondsafvaardiging;
- 3° hervorming van het vennootschapsrecht (grote ondernemingen);
- 4° werkoverleg.

b) Omvorming van de ondernemingsraden in werknemersraden

1) Redenen van die omvorming :

Het A. C. V. opteert voor een ondernemingsraad die enkel is samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers.

Die nieuwe raad moet aan de werknemers de mogelijkheid bieden om een « meer reële invloed te verwerven op het ondernemingsbeleid en om de werknemersbelangen beter te kunnen doordrukken, zonder evenwel te raken aan de fundamentele structuren van de onderneming en zonder de werknemers verantwoordelijkheid te doen nemen in het beheer van de onderneming » (73).

De wijzigingen betreffende de structuur van de raden worden in verband gebracht met de vastgestelde tekortkomingen van de raden (cf. deel IV).

Die raad zou inderdaad de werknemersafgevaardigden in de mogelijkheid stellen hun bevoegdheden op een zelfstandige wijze uit te oefenen en het personeel op een autonome wijze voor te lichten. Op juridisch gebied zouden de rechten en verplichtingen van de werkgever duidelijk kunnen worden onderscheiden van de rechten van de werknemersraad. Die raad zou een grotere inbreng van alle leden mogelijk moeten maken. In de onderneming zouden drie groepen duidelijk worden onderscheiden, namelijk de werknemers, de aandeelhouders en de bedrijfsleiding. Dat voorstel ligt tenslotte in de lijn van de ontwikkeling op Europees niveau (cf. deel VI).

2) Voornaamste modaliteiten van de omvorming :

a) Oprichting :

De werknemersraden zouden moeten worden opgericht in de ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

De werknemersraden zouden uitsluitend worden samengesteld uit werknemersafgevaardigden, met inbegrip van de kaderleden, die worden gekozen op lijsten die door de representatieve werknemersorganisaties zijn voorgedragen. Voor de kaderleden zou een afzonderlijk kiescollege worden samengesteld (cf. adviezen nr 732 van 29 juli 1982 en nr 738 van 7 december 1982 van de Nationale Arbeidsraad (74)).

De raden zouden worden aangevuld met afdelings- of sectieraden in de ondernemingen die een groot aantal personeelsleden tewerkstellen.

Onverminderd het recht van de vakbondsafvaardiging (zie verder), zouden de afdelings- en sectieraden bevoegd zijn voor de problemen betreffende de arbeidsomstandigheden en de organisatie ervan. Zij zouden fungeren als communicatieorgaan tussen personeel en werknemersraad.

Anderdeels zou een centrale werknemersraad moeten worden opgericht voor de juridische eenheden die diverse technische bedrijfsseenheden tellen of voor de economische groep.

Die centrale werknemersraad zou bevoegd zijn voor de economische en financiële informatie die betrekking heeft op het geheel en op de structuurwijzigingen die een weerslag hebben op verscheidene eenheden.

b) Bevoegdheden van de werknemersraad :

De werknemersraad zou een algemeen recht hebben om voorstellen te formuleren en adviezen uit te brengen omtrent het ondernemingsbeleid, de werking van de onderneming en alle problemen die verband houden met de werkgelegenheid in de onderneming.

De specifieke bevoegdheden zouden de volgende zijn :

— Beslissingsbevoegdheid

De werknemersraad zou beschikken over een beslissingsrecht voor een aantal sociale materies die geen onmiddellijk verband houden met het technisch, economisch of financieel beheer van de onderneming.

Cette décision entrerait en vigueur, pour autant que l'employeur ne s'y oppose pas dans un délai déterminé; celui-ci pourrait aller en appel contre une décision auprès d'une instance tierce, s'il peut invoquer des raisons valables.

Le pouvoir de décision concernerait la gestion des œuvres sociales, la réglementation des vacances, l'octroi de crédits d'heures — promotion sociale, le remplacement de jours fériés, l'accueil des débutants, la mise au point du règlement d'ordre intérieur du conseil, l'élaboration d'une classification professionnelle pour autant qu'elle ne soit pas fixée dans une convention collective de travail d'entreprise ou de secteur, la définition de la notion de « licenciements collectifs », la fixation de la procédure à suivre en cas de licenciement individuel et la fixation de critères en matière de licenciement et de réemploi pour des raisons économiques et techniques.

Le conseil serait doté d'une compétence de gestion dans le domaine des œuvres sociales, ainsi qu'en matière d'assurance-groupe.

— Accord préalable

L'employeur ne pourrait faire passer une série de mesures sans l'accord du conseil des travailleurs. Il s'agit aussi de mesures sociales; celles-ci sont toutefois davantage liées à la politique technique, économique ou financière.

En cas de refus d'accord du conseil, l'employeur pourrait aller en appel; il devrait dans ce cas prouver le bien-fondé et la nécessité de ces mesures.

L'accord préalable serait exigé pour l'élaboration et la modification du règlement du travail, les licenciements collectifs, la fermeture de sections ou de l'entreprise, l'instauration ou la modification de règles en matière de politique du personnel (critères de recrutement, de mutation, promotion ...) de même que pour le recours à la sous-traitance et l'exécution de mesures en matière de formation professionnelle et de recyclage.

L'accord préalable serait également exigé en d'autres matières plus limitées (ex. choix de l'assurance contre les accidents, institution ou suspension d'œuvres sociales ...).

— Avis préalable

L'avis préalable serait nécessaire en cas de modification de structure, de l'organisation et des conditions de travail (déjà fixées dans la convention collective de travail n° 9) et pour des mesures en matière de réemploi, de formation professionnelle et de recyclage (déterminées dans la convention collective de travail n° 9).

— Information et contrôle

Le conseil aurait droit à l'information et au contrôle. Dans le cas où l'employeur demande au conseil un accord ou un avis préalable, une information détaillée sur les matières concernées devrait être donnée.

c) Fonctionnement du conseil des travailleurs :

— Relations conseil des travailleurs - direction d'entreprise

Plusieurs propositions adoptées par la C.S.C. rencontrent une crainte que le conseil des travailleurs ne s'isole de la direction de l'entreprise et que ne disparaissent les contacts informels oraux susceptibles d'influencer les décisions prises au « conseil d'entreprise ».

Un contact trimestriel entre la direction et le conseil est tout d'abord prévu, à l'occasion de l'information économique et financière et de l'emploi. Ce contact est également obligatoire en cas d'information occasionnelle au sens de la convention collective de travail n° 9 relative à l'emploi et de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 sur l'information économique et financière.

Le conseil aurait, d'autre part, le droit d'inviter tout membre de la direction de l'entreprise, lorsque celui-ci le juge utile.

Lorsqu'un accord ou un avis préalable s'avère nécessaire, l'information à ce sujet devrait enfin être commentée oralement — à la demande du conseil.

— Facilités de fonctionnement

Le conseil des travailleurs disposerait de larges moyens de fonctionnement, tant au niveau de la préparation des réunions que pour le contact avec le personnel (secrétariat qualifié et moyens techniques nécessaires).

Les activités du conseil seraient préparées par un bureau exécutif; le conseil rédigerait le règlement d'ordre intérieur.

Le conseil ou une délégation du personnel pourrait se faire assister d'experts tant au sein de l'entreprise qu'en dehors de celle-ci (permanents syndicaux par exemple). Si le conseil décide à la majorité des voix de se faire assister, l'entreprise supporte les frais d'expertise.

Die beslissing zou van kracht zijn voor zover de werkgever er zich niet binnen een bepaalde termijn tegen verzet; de werkgever kan bij een derde instantie tegen een beslissing in beroep gaan, indien hij daarvoor ernstige redenen kan aanvoeren.

Het beslissingsrecht zou betrekking hebben op het beheer van de maatschappelijke werken, de vakantieregeling, de toekenning van uurkredieten - sociale promotie, de vervanging van betaalde feestdagen, de opvang van de nieuwelingen, de opstelling van het huishoudelijk reglement van de werknemersraad, de instelling van een beroepsclassificatie voor zover zij niet is vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau, het bepalen van het begrip « collectief ontslag », het bepalen van de te volgen procedure bij individueel ontslag, de vaststelling van de criteria inzake ontslag en wederindienstneming om economische en technische redenen.

De raad zou een beheersbevoegdheid krijgen op het gebied van de maatschappelijke werken alsmede op het stuk van de groepsverzekering.

— Voorafgaand akkoord

De werkgever kan een aantal maatregelen niet doorvoeren zonder het akkoord van de werknemersraad. Het gaat eveneens om sociale maatregelen; die maatregelen vertonen evenwel een nauwere samenhang met het technisch, economisch of financieel beleid.

Ingeval de raad zijn akkoord weigert te geven, kan de werkgever daartegen in beroep gaan; hij moet in dat geval de gegrondheid en de noodzakelijkheid van die maatregelen bewijzen.

Het voorafgaand akkoord zou vereist zijn voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement, het collectief ontslag, de sluiting van afdelingen of van de onderneming, de invoering of de wijziging van regels inzake personeelsbeleid (criteria voor indienstneming, mutatie, promotie ...), alsmede voor het beroep op de onderaanneming en de uitvoering van maatregelen inzake beroepsopleiding en herscholing.

Het voorafgaand akkoord zou eveneens vereist zijn voor andere meer beperkte materies (b.v. keuze van de ongevallenverzekering, het inrichten of het opschorten van maatschappelijke werken ...).

— Voorafgaand advies

Het voorafgaand advies zou noodzakelijk zijn in geval van structuurwijziging, wijziging in de arbeidsorganisatie en -omstandigheden (reeds bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9) en voor maatregelen inzake wederindienstneming, beroepsopleiding en herscholing (bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9).

— Informatie en controle

De raad heeft recht op informatie en controle. Ingeval de werkgever aan de werknemersraad een voorafgaand akkoord of advies vraagt, dient een omstandige informatie te worden verstrekt ten aanzien van de betrokken materies.

c) Werking van de werknemersraad :

— Verhouding werknemersraad - bedrijfsleiding

Verscheidene voorstellen, die door het A.C.V. werden aangenomen, komen tegemoet aan de vrees dat de werknemersraad zich van de bedrijfsleiding zou isoleren en dat de mondelinge informele contacten die in de « ondernemingsraad » tot een beïnvloeding van de beslissingen kunnen leiden, zouden verdwijnen.

Er wordt vooreerst in een driemaandelijks contact voorzien tussen de bedrijfsleiding en de werknemersraad naar aanleiding van de economische en financiële informatie en de voorlichting omtrent het werkgelegenheidsbeleid. Dit contact is ook verplicht in geval van occasionele voorlichting zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 omtrent de tewerkstelling en in het koninklijk besluit van 27 november 1973 over de economische en financiële informatie.

De raad zou anderdeels het recht hebben elk lid van de bedrijfsleiding uit te nodigen wanneer hij zulks nodig oordeelt.

Wanneer een voorafgaand akkoord of advies nodig is, zou de informatie daaromtrent — op verzoek van de werknemersraad — mondeling moeten worden toegelicht.

— Werkingsfaciliteiten

De werknemersraad zou over ruime werkingsmiddelen beschikken zowel wat de voorbereiding van de vergaderingen betreft als voor het contact met het personeel (volwaardig secretariaat en de nodige technische middelen).

De werkzaamheden van de raad zouden worden voorbereid door een uitvoerend bureau; de raad zou het huishoudelijk reglement opstellen.

De raad of een personeelsafvaardiging zou zich kunnen laten bijstaan door deskundigen, zowel van binnen als van buiten de onderneming (b.v. syndicale vrijgestelden); ingeval de raad met meerderheid van stemmen besluit zich te laten bijstaan, worden de kosten door de onderneming gedragen.

Le conseil jouirait d'une autonomie en matière d'information du personnel (réunions prévues durant les heures de travail).

— Procédure de conciliation

Une procédure de conciliation serait instaurée pour les différends entre l'employeur et le conseil en ce qui concerne le fonctionnement et la compétence (instance tierce d'appel en cas de différend persistant).

3) Relations entre conseil des travailleurs et délégation syndicale :

Selon le rapport préparatoire au congrès, la délégation syndicale demeure l'organe qui est l'émanation des syndiqués; elle représente le mouvement syndical dans l'entreprise et intervient au nom du personnel. Elle reste l'organe revendicatif en matière de différends individuels et collectifs entre employeurs et travailleurs. La délégation syndicale exerce également un contrôle sur l'application de la législation en matière de conseil des travailleurs. Elle garde sa compétence générale et peut également intervenir pour des matières relevant de la compétence du conseil des travailleurs (75).

En vue de favoriser la collaboration entre le conseil des travailleurs et la délégation syndicale, celle-ci est saisie de toutes les demandes d'avis et d'accord préalable ainsi que de tous les documents remis par le conseil des travailleurs à l'employeur.

En ce qui concerne les relations entre la participation institutionnelle par l'intermédiaire des conseils de travailleurs et la négociation collective, signalons qu'en cas d'appel par l'employeur d'une décision ou d'un refus d'accord préalable, l'instance tierce pourrait déclarer nuls la décision ou le refus de l'accord préalable. Cette annulation laisserait toutefois aux parties intéressées la liberté d'agir et de négocier.

4) Relations entre conseil des travailleurs et comité de sécurité et d'hygiène :

Les propositions sont peu explicites en ce qui concerne les comités de sécurité. Il ressort toutefois de celles-ci que ces comités seraient maintenus et que les compétences des conseils des travailleurs ne pourraient porter préjudice aux pouvoirs des comités (76).

c) La réforme du droit des sociétés

La C.S.C. entend obtenir pour les travailleurs une influence et un contrôle réels sur la politique économique et financière de l'entreprise, en réformant le droit des sociétés. Cette réforme compléterait celle relative aux conseils des travailleurs dont les compétences sont moins étendues en ce domaine. La réforme ne concernerait, dans un premier temps tout au moins, que les grandes entreprises (environ 200 entreprises et holdings).

Les positions de la C.S.C. ont été définies le 19 janvier 1971, par son Comité qui s'est référé à une proposition du MOC. Elles ont été précisées également, pour leurs fondements tout au moins, dans l'avis du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail, le 26 septembre 1976, sur la représentation des travailleurs dans le cadre d'une société européenne, les positions adoptées dans cet avis ne liant toutefois pas les membres au plan national.

Le statut futur de la grande entreprise devrait se fonder, selon la C.S.C., sur le double concept société-institution, les travailleurs et les apporteurs de capitaux participant en tant qu'associés à la vie de l'entreprise. A la direction qui serait institutionnalisée (management), serait attribuée, d'autre part, la tâche de gestion et de direction.

Une instance, dénommée comité de contrôle et d'autorisation, exercerait un contrôle général et donnerait les autorisations nécessaires dans les matières capitales pour l'existence et le développement de l'entreprise (*). Il s'agirait d'un organe paritaire avec représentation de l'épargne privée et institutionnelle et des syndicats et travailleurs, le président élu par les membres, représentant l'intérêt général.

Dans l'avis sur la société européenne prérappelé, les membres représentant la C.S.C. s'étaient déclarés favorables à une représentation des travailleurs au conseil de surveillance à concurrence d'un tiers, un autre tiers représentant les actionnaires et le dernier tiers étant coopté par les membres (rôle de médiateur).

(*) Parmi ces moments importants, l'on pourrait citer : la fermeture, la vente ou la fusion de l'entreprise et la décision relative à d'importants investissements.

De raad zou over autonomie beschikken op het gebied van de voorlichting van het personeel (vergaderingen tijdens de werkuren).

— Verzoeningsprocedure

Er zou een verzoeningsprocedure worden ingesteld voor de geschillen tussen de werkgever en de raad over de werking en de bevoegdheid (beroep op een derde instantie in geval van blijvend meningsverschil).

3) Verhouding werknemersraad-vakbondsafvaardiging :

Volgens het rapport ter voorbereiding van het congres blijft de vakbondsafvaardiging het orgaan dat de emanatie is van de vakbondsleden; zij vertegenwoordigt de vakbeweging in de onderneming en treedt op namens het personeel. Zij blijft het eisend orgaan inzake individuele en collectieve geschillen tussen werkgevers en werknemers. De vakbondsafvaardiging oefent eveneens toezicht uit op de toepassing van de wetgeving inzake de werknemersraad. Zij behoudt haar algemene bevoegdheid en kan eveneens optreden voor materies die tot de bevoegdheid van de werknemersraad behoren (75).

Om de samenwerking tussen de werknemersraad en de vakbondsafvaardiging te bevorderen, ontvangt deze laatste alle vragen om advies en voorafgaand akkoord alsmede alle documenten die door de werknemersraad aan de werkgever worden overhandigd.

Met betrekking tot de verhoudingen tussen de institutionele inspraak via de werknemersraden en het collectief overleg, dient te worden aangestipt dat, ingeval de werkgever tegen een beslissing of een weigering van voorafgaand akkoord in beroep gaat, de derde instantie de beslissing of de weigering van voorafgaand akkoord ongeldig kan verklaren. Die ongeldigverklaring laat evenwel aan de betrokken partijen de vrijheid van optreden en van onderhandelen.

4) Verhouding werknemersraad-comité voor veiligheid en gezondheid :

De voorstellen met betrekking tot de comités voor veiligheid en gezondheid zijn weinig duidelijk. Uit die voorstellen blijkt evenwel dat die comités zouden behouden blijven en dat de bevoegdheden van de werknemersraden geen afbreuk mogen doen aan de bevoegdheden van de comités (76).

c) Hervorming van het vennootschapsrecht

Het A.C.V. wenst voor de werknemers een reële invloed en controle te verwerven op het economisch en financieel beleid van de onderneming, door een hervorming van het vennootschapsrecht. Die hervorming zou een aanvulling zijn van de hervorming betreffende de werknemersraden, waarvan de bevoegdheden op dat gebied minder verstrekken. In een eerste stadium althans zou de hervorming enkel de grote ondernemingen betreffen (ongeveer 200 ondernemingen en holdings).

De standpunten van het A.C.V. werden op 19 januari 1971 vastgesteld door zijn Raad, die zich heeft laten leiden door een voorstel van het A.C.W. Zij werden eveneens, althans wat de grondslagen betreft, verduidelijkt in het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de Nationale Arbeidsraad, van 26 september 1976, over de vertegenwoordiging van de werknemers in het raam van een Europese vennootschap; de in dat advies ingenomen standpunten verbinden de leden evenwel niet op nationaal niveau.

Het toekomstig statuut van de grote onderneming zou, volgens het A.C.V., moeten steunen op de dubbele idee vennootschap-instelling waarbij de werknemers en de kapitaalbrengers als vennoten deelnemen aan het leven van de onderneming. Aan de directie, die zou worden geïnstitutionaliseerd (management), zou anderdeels de taak van beheer en van leiding worden toegewezen.

Een orgaan, comité genaamd voor toezicht en machtiging, zou algemeen toezicht uitoefenen en machtiging verlenen voor de levensmomenten van de onderneming (*). Het zou gaan om een paritair orgaan met vertegenwoordiging van particuliere en institutionele beleggers van spaargelden, vertegenwoordiging van de vakbonden en van de werknemers en een door de leden gekozen voorzitter die het algemeen belang vertegenwoordigt.

In genoemd advies over de Europese vennootschap hadden de leden die het A.C.V. vertegenwoordigen zich uitgesproken voor een vertegenwoordiging van de werknemers in de raad van toezicht, naar rata van één derde; de aandeelhouders zouden eveneens één derde van de vertegenwoordiging hebben en nog één derde van de leden worden gecoöpteerd (rol van bemiddelaar).

(*) Onder die levensmomenten zouden de volgende kunnen worden geciteerd : de sluiting, verkoop of samenvoeging van de onderneming en de beslissingen over belangrijke investeringen.

Cette présence des travailleurs au conseil de surveillance permettrait, selon les représentants de la C. S. C., une confrontation directe entre travail et capital que n'autorise pas le système actuel de participation; les conseils d'entreprise homogènes qui sont prévus par le projet de société européenne permettraient, d'autre part, de neutraliser les risques d'intégration que pourrait comporter la présence de travailleurs au conseil de surveillance.

d) La concertation au travail

Tant dans son plan de démocratisation de l'entreprise de 1971 que lors de son congrès extraordinaire de 1974, la C. S. C. se prononce en faveur de la concertation au travail sous le contrôle syndical (expérience d'auto-organisation et autoresponsabilité des travailleurs).

La concertation au travail, selon la C. S. C., « peut être le point de départ d'une nouvelle structure, capable de multiplier le coefficient de participation, capable surtout d'intéresser un grand nombre de travailleurs à une forme quelconque de gestion et d'activité de l'entreprise, suivant la diversité de leurs goûts et de leurs talents » (77).

La C. S. C. est toutefois peu explicite quant aux voies et moyens de telles expériences; celle-ci souhaite toutefois, semble-t-il, le recours à l'approche expérimentale (78), s'inspirant de précédents en Norvège (79).

e) Extension des compétences des organes de relations sociales en cas d'innovations technologiques

Lors de son congrès de Knokke des 15 et 16 mai 1981, la L.B.C. (syndicat flamand des employés de la C.S.C.) a demandé une extension importante des pouvoirs d'information et de consultation de ces organes en cas d'innovation technologique. Cette information devrait être donnée lors de toute modification projetée, porter également sur les conséquences attendues de même que sur toutes les phases de développement et de mise en place de ces techniques (80).

Un congrès national de la C.S.C. sur les nouvelles technologies s'est tenu à Liège le 12 mars 1983.

Les options fondamentales suivantes ont été fixées en la matière :

— La C.S.C. est favorable à la conclusion d'une convention-cadre déterminant les principes et procédures à respecter pour l'introduction de nouvelles technologies.

— Toute introduction, modification ou extension de nouvelle technologie dans une entreprise doit préalablement faire l'objet de négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

— En ordre principal, la C.S.C. maintient son exigence concernant la création d'un conseil des travailleurs doté entre autres de compétences étendues sur le plan de l'introduction des nouvelles technologies.

Entre-temps, il conviendra de compléter les obligations existantes de telle sorte qu'elles offrent les garanties suivantes :

1) les travailleurs devront, dès la phase de développement, être tenus constamment au courant de la progression de l'introduction des technologies nouvelles dans l'entreprise et ce, via leurs représentants siégeant au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale;

2) une carte technologique de l'entreprise sera constamment tenue à jour et mise en permanence à la disposition des représentants des travailleurs :

— chaque année, il conviendra de consacrer un conseil d'entreprise extraordinaire ou une réunion de la délégation syndicale aux évolutions technologiques, aux investissements projetés et réalisés, à la recherche et aux expériences scientifiques, aux contrats importants conclus avec les fournisseurs ou les clients, aux répercussions sur la position concurrentielle de l'entreprise, à l'impact social des technologies utilisées (conséquences qualitatives et quantitatives ou conséquences à prévoir sur l'emploi). La direction de l'entreprise devra, en vue de ce conseil extraordinaire, remettre au moins 30 jours à l'avance un dossier complet aux délégués;

— chaque modification projetée et chaque nouvel investissement dans la technologie, ainsi que les conséquences qu'ils comportent, devront être soumis au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale dans un délai à fixer par convention.

3) le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale doit avoir la compétence d'organiser en temps opportun les cours de réadaptation, de recyclage ou les mutations pour les travailleurs. Pendant le délai de consultation des travailleurs, ceux-ci devront pouvoir être suffisamment libérés par rapport à leur travail pour pouvoir participer activement à la consultation syndicale pendant les heures de travail, en participant à des réunions, en répondant à des interviews, en participant à des formations syndicales ou en rencontrant les experts syndicaux dans l'entreprise.

Die aanwezigheid van de werknemers in de raad van toezicht zou, volgens de vertegenwoordigers van het A.C.V., een rechtstreekse confrontatie tussen arbeid en kapitaal mogelijk maken die door het huidige systeem van inspraak niet wordt geboden; de homogene ondernemingsraden, waarin door het ontwerp van Europese vennootschap wordt voorzien, zouden anderdeels de mogelijkheid bieden de integratierisico's uit te schakelen die zouden kunnen ontstaan door de aanwezigheid van werknemers in de raad van toezicht.

d) Werkoverleg

Zowel in zijn plan tot democratisering van de onderneming van 1971 als op zijn buitengewoon congres van 1974, is het A.C.V. voorstander van het werkoverleg onder toezicht van de vakbonden (experiment inzake zelforganisatie en zelfverantwoordelijkheid van de werknemers).

Volgens het A.C.V. « kan het werkoverleg de basis zijn van een structuur waardoor de participatiecoëfficiënt vermenigvuldigd wordt en waardoor een groot aantal arbeiders bij enige vorm van beleid, werking en leven van de onderneming betrokken worden, hoezeer hun verlangens, aanleg en interesse ook verschillend zijn » (77).

Het A.C.V. is evenwel weinig expliciet omtrent de wijze waarop en de middelen waarmee dergelijke experimenten kunnen worden uitgevoerd; het A.C.V. wenst blijkbaar dat een beroep wordt gedaan op de experimentele aanpak (78), steunend op precedents in Noorwegen (79).

e) Verruiming van de bevoegdheden van de organen van sociale betrekkingen bij de invoering van nieuwe technologieën

Tijdens haar congres van 15 en 16 mei 1981 te Knokke, heeft de Landelijke Bediendencentrale een belangrijke verruiming gevraagd van de adviserende en informatiebevoegdheden van die organen in geval van invoering van nieuwe technologieën. Die informatie zou bij elke voorgenomen wijziging moeten worden gegeven; zij zou ook betrekking moeten hebben op de verwachte gevolgen alsmede op alle stadia van de ontwikkeling en van de tenuitvoerlegging van die technieken (80).

Een Nationaal congres van het A.C.V. over de nieuwe technologieën heeft op 12 maart 1983 te Luik plaatsgevonden.

Op dat gebied werden navolgende fundamentele keuzen vastgelegd :

— Het A.C.V. is voorstander van het afsluiten van een kaderovereenkomst die de voor de invoering van de nieuwe technologieën te eerbiedigen principes en procedures moet vastleggen.

— Over iedere invoering, wijziging of uitbreiding van nieuwe technologieën in een onderneming moet vooraf worden onderhandeld tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers.

— Het A.C.V. blijft in hoofdorde bij zijn eis tot oprichting van een werknemersraad met onder meer uitgebreide bevoegdheden inzake de invoering van nieuwe technologieën.

In afwachting hiervan moeten de bestaande verplichtingen derwijze worden aangevuld dat ze waarborgen bieden aangaande :

1) het feit dat vanaf de ontwikkelingsfase de werknemers bestendig worden ingelicht over het verloop van de technologische vernieuwingen in het bedrijf, via hun afgevaardigden in de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging;

2) bij de basisinformatie aan de ondernemingsraad moet een technologische kaart van de onderneming worden bijgehouden ter bestendige inzage van de werknemersvertegenwoordigers :

— jaarlijks moet een bijzondere ondernemingsraad of een vergadering van de vakbondsafvaardiging gewijd worden aan de technologische veranderingen; geplande en uitgevoerde investeringen, wetenschappelijk onderzoek en experimenten, belangrijke contracten met leveranciers of afnemers, weerslag op de concurrentiepositie van het bedrijf, sociale weerslag van de gebruikte technologie (kwalitatieve en kwantitatieve gevolgen of te voorzien gevolgen op de tewerkstelling). De ondernemingsleiding moet tenminste 30 dagen vóór deze bijzondere ondernemingsraad een volledig dossier bezorgen aan de afgevaardigden;

— iedere voorgenomen wijziging en elke nieuwe investering in technologie — gekoppeld aan de verwachte gevolgen — moet binnen een bij overeenkomst vast te stellen termijn aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging worden voorgelegd.

3) de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging moet de bevoegdheid hebben om te rechter tijd om- en bijscholingscursussen of de mutaties voor de werknemers te organiseren. Tijdens de raadplegingstermijn moeten de werknemers zich voldoende kunnen vrijmaken van hun werk om tijdens de werkuren actief deel te nemen aan de syndicale raadpleging door vergaderingen bij te wonen, interviews te beantwoorden, deel te nemen aan syndicale vormingsessies of door de vakbondsexperten in de onderneming te ontmoeten.

4) il convient de compléter en ce sens la législation existante et qu'elle soit assortie d'un système efficace de sanctions et d'amendes; ces sanctions doivent comporter au moins la garantie salariale pour tous les travailleurs touchés dans leur travail ou leur classification.

— La convention collective de travail relative à l'introduction de nouvelles technologies doit prévoir au minimum :

1) l'obligation d'informer :

— dans un langage clair et non technique;
— suffisamment à temps pour que la décision finale puisse être influencée.

2) un droit d'avis :

— le délai pour ces avis doit être suffisamment long, afin de permettre une consultation des travailleurs;
— droit d'assistance par des experts syndicaux.

3) une négociation :

— pour tous les cas ayant trait au service ou aux conditions de travail,
— il doit être tenu compte des principes suivants pour cette négociation : sécurité de l'emploi et du volume de l'emploi, formation professionnelle adéquate, salaire garanti, extension des tâches, contrôle des performances, vie privée, etc.

4) une clause de résiliation en cas de non-respect du droit de recours auprès d'un organisme extérieur.

— La C.S.C. propose qu'un organisme national soit créé ou adapté pour assurer l'information, l'accompagnement et la coordination à propos de l'introduction des nouvelles technologies.

De plus, il devra veiller à la validité des choix technologiques en tenant compte des conséquences sociales que ces choix impliquent (81) (82).

f) *Programme à court terme de novembre 1981 de la C.S.C. en matière de démocratisation de l'entreprise*

Le Comité de la C.S.C. du 17 novembre 1981 a précisé, en se référant notamment aux travaux du Conseil national du Travail, quels étaient les « pas décisifs et précis vers la démocratisation de l'entreprise » qu'il convenait selon lui de faire dans l'immédiat.

Ces pas, selon les termes du communiqué, sont les suivants :

1) Le projet de loi réformant le révisorat devrait être déposé sans tarder au Parlement.

2) L'instauration du conseil des travailleurs sera activée sur la base des discussions entamées au Conseil national du Travail.

3) Le projet de loi portant réforme des sociétés commerciales (voir plus haut) sera complété par une réglementation, grâce à laquelle les travailleurs acquerraient une influence réelle (représentation au conseil de surveillance).

4) Le Gouvernement appuiera effectivement une action européenne dans le domaine du contrôle des sociétés multinationales.

5) La possibilité doit être créée de procéder à des expériences d'autogestion, d'autoproduction et d'auto-activité.

6) La gestion assistée (voir plus loin) doit être réalisée dans les plus brefs délais.

7) Une loi sur la démocratisation des institutions du secteur non-lucratif doit être élaborée simultanément.

2. *La Fédération générale du travail de Belgique*

Les positions de principe en la matière ont été définies par le Congrès doctrinal de 1971 de la F.G.T.B. sur le contrôle ouvrier. D'autres congrès ont depuis affiné cette notion, dont celui de Liège de novembre 1978 et celui de Bruxelles de novembre 1981.

Les positions de la F.G.T.B., comme celles de la C.S.C. notamment, ont été enfin précisées dans l'avis prérappelé du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie de 1976 sur la société européenne.

Un congrès spécial a été décidé en vue de clarifier les implications de ces principes sur les organes de relations sociales de l'entreprise; de ce fait les positions de la F.G.T.B. sont momentanément moins formalisées que celles de la C.S.C.

4) de la huidige wetgeving dient in deze zin te worden aangevuld en gekoppeld aan een doeltreffend systeem van sanctionering en boeten; deze sancties moeten ten minste de loonwaarborg bevatten voor alle in hun werk of in hun classificatie getroffen werknemers.

— De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de invoering van nieuwe technologieën moet tenminste voorzien in :

1) informatieplicht :

— moet in een duidelijke en begrijpelijke taal gegeven worden;
— moet tijdig gegeven worden zodat de eindbeslissing kan beïnvloed worden.

2) adviesrecht :

— termijn voor dit advies moet voldoende lang zijn om een raadpleging van de werknemers mogelijk te maken;
— recht op bijstand door syndicale deskundigen.

3) onderhandeling :

— in alle gevallen waar dienstverband en/of arbeidsomstandigheden worden getroffen;
— voldoende beginselen moeten bij deze onderhandeling in acht worden genomen : vastheid van betrekking en werkgelegenheids-volume, aangepaste beroepsopleiding, gewaarborgd inkomen, taakverruiming, controle van prestaties, privacy, enz.

4) opschortende voorwaarde bij de niet-eerbieding en verhaalmogelijkheid bij een extern orgaan.

— Het A.C.V. stelt voor dat een nationaal orgaan wordt opgericht of aangepast om de informatie, begeleiding en coördinatie te verzekeren in verband met het invoeren van nieuwe technologieën.

Dit orgaan zou belast zijn met het nagaan van de deugdelijkheid van de technologiekeuze; rekening gehouden met de sociale gevolgen van die keuze (81) (82).

f) *Korte termijn programma van november 1981 van het A.C.V. betreffende de democratisering van de onderneming*

In verwijzing onder meer naar de werkzaamheden in de Nationale Arbeidsraad, heeft de Raad van het A.C.V. op 27 november 1981 verduidelijkt welke « beslissende en precieze stappen naar de democratisering van de onderneming » onverwijld moeten worden genomen.

Die stappen zijn luidens het communiqué de volgende :

1) Het wetsontwerp tot hervorming van het revisoraat zou zonder verwijl bij het Parlement moeten worden neergelegd.

2) De invoering van de werknemersraad zal worden bespoedigd op grond van de discussies die in de Nationale Arbeidsraad werden aangevat.

3) Het wetsontwerp tot hervorming van de handelsvennootschappen (zie *supra*) zal worden aangevuld met een regeling, waardoor de werknemers een reële invloed zouden verwerven (vertegenwoordiging in de raad van toezicht).

4) De Regering zal een Europese aanpak van de controle op de multinationale ondernemingen daadwerkelijk steunen.

5) Ruimte moet worden gemaakt voor experimenten inzake zelfbeheer, zelfproductie en zelfactiviteit.

6) Het beheer met bijstand (zie verder) moet ten spoedigste worden gerealiseerd.

7) Gelijktijdige uitwerking van een wet tot democratisering van de instellingen van de non-profit sector met v.z.w.-statuut.

2. *Het Algemeen Belgisch Vakverbond*

De beginselstandpunten werden vastgelegd door het ideologisch Congres van het A.B.V.V. van 1971 over de arbeiderscontrole. Het begrip « arbeiderscontrole » werd sedertdien nader omschreven door andere congressen waaronder het Congres van Luik in november 1978 en dat van Brussel in november 1981.

De standpunten van het A.B.V.V. werden zoals onder meer die van het A.C.V. verduidelijkt in het advies dat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in 1976 over de Europese vennootschappen hebben uitgebracht.

Er werd besloten een bijzonder congres te houden om na te gaan welke weerslag die beginselen op de organen van sociale betrekkingen in de onderneming hebben; daardoor zijn de standpunten van het A.B.V.V. op het ogenblik minder geformaliseerd dan die van het A.C.V.

a) Positions de principe

La démocratisation de l'entreprise fait partie, selon la F.G.T.B., d'une notion plus large, la « démocratie économique ». Celle-ci doit être réalisée notamment par le « contrôle ouvrier ».

Ce contrôle doit donner la possibilité aux travailleurs organisés en syndicat, d'exercer une contestation et de proposer des solutions alternatives grâce à une information obtenue préalablement à toute prise de décision et portant sur l'ensemble des données de la situation économique et sociale (83).

Le contrôle ouvrier se distingue de la « cogestion », que rejette la F.G.T.B., par la possibilité constante qu'a le syndicat de contester les décisions patronales et de formuler éventuellement des alternatives d'une part, et par la liberté complète d'autre part pour celui-ci de prendre ses responsabilités sur des points limités, pendant une durée déterminée et à des conditions qu'il choisit en toute liberté (84).

A chaque centre de décision patronale doit correspondre un contre-pouvoir syndical exerçant librement les droits d'information, de consultation, de négociation et d'expression syndicales dans tous les domaines et à tous les niveaux.

b) Instruments de contrôle et de concertation dans l'entreprise

1) Dispositions générales :

La F.G.T.B. veut renforcer les pouvoirs de la délégation syndicale et des délégués des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène.

Elle est adversaire d'une confusion des rôles entre le patronat et les délégués.

Les délégués sont les représentants des travailleurs et du syndicat. Ils doivent le rester.

La F.G.T.B. s'oppose à la création d'un nouvel organe de représentation des travailleurs, institué dans le cadre d'une réforme de l'entreprise et qui s'ajouterait encore aux trois organes existants, à savoir la délégation syndicale, le conseil d'entreprise, le comité de sécurité et d'hygiène; il aurait pour effet néfaste de réduire le pouvoir de ceux-ci, en divisant les domaines de la négociation.

La F.G.T.B. préconise une clarification et un renforcement des rôles de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène.

La délégation syndicale est compétente pour la négociation dans tous les domaines et a la responsabilité de l'action et des liaisons avec l'organisation syndicale.

Le conseil d'entreprise et le comité de sécurité et d'hygiène sont des organes d'information et de contrôle, chacun dans leur domaine respectif. Un système d'alerte avec effet suspensif de décision doit être prévu pour les décisions importantes.

Chacun de ces organes doit permettre une implication de tous les travailleurs occupés sur un même site de travail, quels que soient leur employeur et leur statut (intérimaires, cadres spéciaux temporaires, chômeurs mis au travail, stagiaires, troisième circuit de travail).

La négociation doit avoir lieu au niveau des centres de décision, que ce soit au niveau de l'entreprise, du holding, du groupe ou de la société multinationale.

Pour la F.G.T.B., chaque représentation des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène doit agir en coordination étroite avec la délégation syndicale.

Leur action conjuguée doit permettre à l'ensemble des travailleurs d'une entreprise de s'exprimer syndicalement et solidairement, quel que soit leur statut.

Selon le congrès de Liège, devraient être levés les obstacles aux liaisons syndicales et à la coordination des délégués élus au niveau de l'entité économique et sociale, dans laquelle est insérée l'entreprise, de même qu'à l'information syndicale des travailleurs et à leurs droits d'expression sur les lieux de travail.

La F.G.T.B. réclame aussi la réforme et la démocratisation des inspections (avis n° 645 du 28 février 1980 du Conseil national du Travail, cf. référence (65)), l'application effective de sanctions sévères en cas d'infraction aux droits des représentants des travailleurs, ainsi que la réintégration des délégués injustement licenciés.

2) Dispositions particulières relatives aux organes de relations sociales :

a) Délégation syndicale

Les délégations syndicales, dont il faut sauvegarder la prééminence, doivent être généralisées aux entreprises de plus de 20 travailleurs (85).

Les délégations sont l'expression de toutes les catégories de travailleurs, y compris des cadres.

a) Beginselstandpunt

De democratisering van de onderneming maakt volgens het A.B.V.V. deel uit van een ruimer begrip, namelijk de « economische democratie », die met name moet worden verwezenlijkt door de « arbeiderscontrole ».

Die controle moet aan de in een vakband georganiseerde werknemers de mogelijkheid bieden het recht van betwisting uit te oefenen en alternatieve oplossingen voor te stellen, dank zij een informatie die wordt verkregen vooraleer een beslissing wordt genomen en die betrekking heeft op het geheel van gegevens over de economische en sociale toestand (83).

De arbeiderscontrole onderscheidt zich van het door het A.B.V.V. verworpen « medebeheer » door de bestendige mogelijkheid van de vakbond om de beslissingen van de werkgevers te betwisten en eventueel alternatieven te formuleren alsmede door de volledige vrijheid om verantwoordelijkheid te nemen op beperkte punten, gedurende een bepaalde duur en onder voorwaarden die zij in alle vrijheid heeft gekozen (84).

Voor elk centrum van besluitvorming van de werkgevers moet van vakbondszijde een tegenwicht in het leven worden geroepen dat vrij de rechten uitoefent inzake vakbondsvoorlichting, -raadpleging, -onderhandeling en -uitdrukking in alle domeinen en op alle niveaus.

b) Controle- en overleginstrumenten in de onderneming

1) Algemene bepalingen :

Het A.B.V.V. wenst de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging en van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid te verstevigen.

Het is gekant tegen een rolvermenging tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden.

De afgevaardigden zijn de vertegenwoordigers van de werknemers en van de vakbonden en zij moeten dat ook blijven.

Het A.B.V.V. kant zich tegen een nieuw orgaan van vertegenwoordiging van de werknemers, dat zou worden opgericht in het kader van een hervorming van de onderneming en dat zou bestaan naast de huidige drie organen, te weten de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid; het nadelige gevolg daarvan zou zijn dat de bevoegdheid van die organen wordt verminderd door de overleggebieden te versnipperen.

Het A.B.V.V. stelt voor de rol van de vakbondsafvaardiging, van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid en gezondheid te verduidelijken en te versterken.

De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor de onderhandelingen op alle gebieden en is verantwoordelijk voor de actie en de bindingen met de vakbonden.

De ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid zijn op hun respectieve gebieden voorlichtings- en controleorganen. Voor de belangrijke beslissingen moet worden voorzien in een opschortend alarmsysteem.

Elk van die organen moet de mogelijkheid bieden dat alle werknemers die op eenzelfde werkplaats zijn tewerkgesteld bij de gang van zaken worden betrokken, ongeacht hun werkgever en hun statuut (uitzendkrachten, B.T.K.'ers, tewerkgestelde werklozen, stagiairs, derde arbeidscircuit).

De onderhandeling moet plaatshebben op het niveau van de besluitvormingscentra ongeacht of die besluitvorming gebeurt op ondernemingsniveau dan wel op het niveau van de holding, van het concern of van de multinationale vennootschap.

Voor het A.B.V.V. moet elke vertegenwoordiging van de werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid gebeuren in nauw overleg met de vakbondsafvaardiging.

Hun gezamenlijke actie moet aan alle werknemers van een onderneming de mogelijkheid bieden om als vakbondslid en solidair hun mening te uiten, ongeacht hun statuut.

Volgens het congres van Luik moeten de belemmeringen worden weggewerkt die een hinderpaal vormen voor de vakbondsbinding en samenwerking tussen afgevaardigden, verkozenen op het niveau van de economische en sociale entiteit, waarvan de onderneming deel uitmaakt, voor de vakbonds-informatie van de arbeiders alsmede voor hun recht op meningsuiting op de werkplaatsen.

Het A.B.V.V. vraagt ook de hervorming en de democratisering van de inspecties (advies n° 645 van 28 februari 1980 van de Nationale Arbeidsraad, cf. noot (65)), de daadwerkelijke toepassing van strenge sancties in geval van inbreuk op de rechten van de werknemersvertegenwoordigers alsmede de reïntegratie van de ten onrechte ontslagen afgevaardigden.

2) Bijzondere bepalingen betreffende de organen van sociale betrekkingen :

a) Vakbondsafvaardiging

De oprichting van de vakbondsafvaardigingen die hun uitzonderlijke plaats moeten bewaren, dient te worden veralgemeend tot de ondernemingen met meer dan 20 werknemers (85).

Die vakbondsafvaardigingen vertegenwoordigen alle categorieën van werknemers, met inbegrip van het kaderpersoneel.

La délégation syndicale doit être seule autorisée à négocier dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'entité économique et sociale de l'entreprise. Elle doit avoir accès aux informations nécessaires à la négociation et au contrôle de l'application de la législation, des conventions et accords collectifs de même que des instruments internationaux.

Les missions confiées aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène seraient, par ailleurs, dévolues aux délégations syndicales, lorsque les organes de représentation des travailleurs précités n'existent pas.

b) Conseils d'entreprise

1^o Institution des conseils

Les conseils d'entreprise doivent être constitués dans les entreprises occupant 50 travailleurs, comme le prévoit la loi du 20 septembre 1948.

2^o Rôle et structure des conseils

Le rôle des conseils doit être clarifié.

Le rapport introductif de la F.G.T.B. au Congrès d'avril 1975 de Bruxelles, se référant notamment à une note de réflexion de la Centrale des métallurgistes de Belgique, proposait cependant que les conseils d'entreprise de même que les comités de sécurité et d'hygiène restent des organes paritaires, la présence de deux classes d'interlocuteurs étant requise pour l'information et le contrôle, et la création d'un organe homogène risquant de faire double emploi et concurrence à la délégation syndicale.

Tout en étant maintenus paritaires, les conseils d'entreprise et les comités de sécurité et d'hygiène « deviendraient toutefois essentiellement des organes de recueil d'informations et de contrôle », et la délégation syndicale, « l'organe homogène de contestation et de concertation ». Une telle répartition des tâches, sur laquelle le Congrès ne s'est pas prononcé, impliquerait le transfert à la délégation syndicale d'une partie des missions actuelles des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène. La Centrale des métallurgistes belges proposait le transfert de toutes les missions de caractère social des conseils d'entreprise à la délégation syndicale.

Depuis lors, les instances de la F.G.T.B. ont déterminé les rôles du conseil d'entreprise en regard de ceux de la délégation syndicale et du comité de sécurité et d'hygiène (voir b. 1, dispositions générales, page 29).

3^o Compétences nouvelles des conseils

Plan de gestion de l'emploi

L'information prévisionnelle, selon le congrès de 1981, doit être renforcée par la présentation notamment d'un plan de gestion quantifié de l'emploi.

L'élaboration de ce plan pourrait déboucher sur la conclusion d'une convention collective négociée entre l'employeur et la délégation syndicale.

Ce plan fixerait les objectifs, les moyens à mettre en œuvre et les délais. Il comprendrait les aspects quantitatifs de l'emploi, aussi bien que les aspects qualitatifs, y compris les aspects se rapportant à la politique de santé, de sécurité et d'humanisation du travail. Il serait assorti des informations économiques, financières et sociales appropriées.

Installation d'un système d'alarme

Un système d'alerte, selon le Congrès de novembre 1981, doit être institué pour les questions importantes, telles que fusion, absorption, scission, fermeture d'entreprise, changements technologiques, licenciements, transferts et embauchages collectifs.

Ce système pourrait s'inspirer du procédé suggéré dans la proposition de directive européenne sur les entreprises à structure complexe et multinationale (voir plus loin). Un délai d'une cinquantaine de jours est prévu par cette proposition à partir de la consultation, ce qui permet à la négociation de se dérouler sans être placée devant le fait accompli.

Nouvelles technologies

La F.G.T.B. demande d'autre part dans les résolutions de son congrès de novembre 1981, la conclusion d'un accord-cadre interprofessionnel sur la micro-électronique, contenant notamment une extension de la compétence des conseils d'entreprise.

Alleen de vakbondsafvaardiging dient het recht te hebben om te onderhandelen over alle materies en op alle niveaus van de economische en sociale entiteit van de onderneming. Zij moet toegang hebben tot de inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de onderhandelingen en voor de controle op de toepassing van de wetgeving, van de collectieve overeenkomsten en akkoorden alsmede van de internationale instrumenten.

De opdrachten van de ondernemingsraden en van de comités voor veiligheid en gezondheid zouden aan de vakbondsafvaardigingen worden toegewezen, bij ontstentenis van de genoemde organen van vertegenwoordiging van de werknemers.

b) Ondernemingsraden

1^o Oprichting van de raden

De ondernemingsraden moeten worden opgericht in de ondernemingen die 50 werknemers tewerkstellen zoals wordt bepaald door de wet van 20 september 1948.

2^o Rol en structuur van de raden

De rol van de raden dient te worden verduidelijkt.

Het inleidend rapport van het A.B.V.V. voor het Congres van april 1975 te Brussel verwees met name naar een denknota van de Centrale der Metaalbewerkers van België; in dat rapport werd voorgesteld dat de ondernemingsraden alsmede de comités voor veiligheid en gezondheid paritaire organen zouden blijven, aangezien de aanwezigheid van de twee groepen van gesprekspartners nodig is voor de voorlichting en de controle en aangezien de oprichting van een homogeen orgaan de vakbondsafvaardiging zou kunnen overlappen en concurrentie aandoen.

De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid zouden wel paritair blijven maar « zouden evenwel essentieel organen worden voor het ontvangen van inlichtingen en voor controle »; de vakbondsafvaardiging « zou het homogeen orgaan zijn voor betwisting en overleg ». Een dergelijke verdeling van de taken, waarover het Congres zich niet heeft uitgesproken, zou insluiten dat een deel van de huidige opdrachten van de ondernemingsraden en van de comités voor veiligheid en gezondheid wordt overgedragen aan de vakbondsafvaardiging. De Centrale der Metaalbewerkers van België stelde voor dat alle sociale opdrachten van de ondernemingsraden aan de vakbondsafvaardiging zouden worden overgedragen.

Sedertdien hebben de instanties van het A.B.V.V. de taken van de ondernemingsraad vastgesteld, in vergelijking met de taken van de vakbondsafvaardiging en van het comité voor veiligheid en gezondheid (cf. b. 1), algemene bepalingen, pagina 29).

3^o Nieuwe bevoegdheden van de Raden

Plan voor een werkgelegenheidsbeleid

De previsionele voorlichting moet volgens het Congres van 1981 worden versterkt, met name door het indienen van een gekwantificeerd plan voor een werkgelegenheidsbeleid.

De opstelling van dat plan zou kunnen leiden tot het sluiten van een collectieve overeenkomst waarover tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging zou worden onderhandeld.

Dat plan zou de doelstellingen, de middelen en de termijnen vaststellen. Het zou zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid omvatten, met inbegrip van de aspecten betreffende het beleid inzake gezondheid, veiligheid en vermenselijking van de arbeid. Het zou vergezeld gaan van de daarbij horende economische, financiële en sociale inlichtingen.

Invoering van een alarmsysteem

Volgens het Congres van november 1981 moet een alarmsysteem worden ingevoerd voor belangrijke vraagstukken zoals de samenvoeging, versmelting, splitsing, sluiting van ondernemingen, technologische wijzigingen, ontslag, overdrachten en collectieve indienstnemen.

Voor dat systeem zou men zich kunnen laten leiden door de regeling die is vervat in het voorstel van de Europese richtlijn betreffende de ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder transnationale structuur (cf. infra). Dat voorstel voorziet in een termijn van een vijftigtal dagen vanaf de raadpleging, zodat kan worden onderhandeld zonder voor een voldongen feit te worden geplaatst.

Nieuwe technologieën

Het A.B.V.V. vraagt anderdeels in de resoluties van zijn congres van november 1981 dat een interprofessioneel kaderakkoord over de micro-electronica zou worden gesloten dat met name in een veruiming van de bevoegdheid van de ondernemingsraden zou voorzien.

Cet accord-cadre devrait prévoir des négociations obligatoires en cas d'introduction de technologies nouvelles, le droit à l'information en temps utile et la discussion de tous les aspects au sein du conseil d'entreprise de manière à pouvoir intervenir en temps utile (contrôle syndical également avec l'aide d'experts et de services de recherches indépendants).

C'est dans cette perspective que la F.G.T.B. a déposé un projet de convention collective concernant les technologies nouvelles.

Ce projet prévoit qu'au niveau de l'entreprise, c'est au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène qu'il appartient, dans leur domaine respectif, d'être les instruments d'information et de contrôle, tandis que c'est à la délégation syndicale qu'il appartient de négocier, de fixer la politique syndicale et d'assurer les communications syndicales.

Les droits d'intervention syndicale au niveau de l'entreprise doivent porter sur tous les aspects : les choix, la mise en œuvre, les conséquences et les mesures d'accompagnement social.

Les droits des travailleurs comprennent :

- le droit à l'information au stade le plus précoce;
- le droit de recours aux experts syndicaux;
- le droit de négociation collective, à exercer par la délégation syndicale, assorti d'un système d'alerte dans lequel le conseil d'entreprise est impliqué;
- le droit d'expression syndicale des travailleurs;
- le droit à une formation qualifiante et au reclassement;
- le droit d'accès à son dossier personnel et le droit de rectifier les données inexacts informatisées.

Une consultation des travailleurs et de leurs représentants doit être organisée :

- 1) à l'annonce du projet;
- 2) avant la conclusion d'une convention ou l'introduction de la technologie;
- 3) à la présentation du rapport annuel (cf. référence (82)).

Autres droits nouveaux

- L'information systématique dès la mise à l'étude de tout projet;
- le droit à l'expression syndicale des travailleurs sur les lieux de travail et pendant les heures de travail pour les changements envisagés;
- le droit de recours aux experts syndicaux;
- le droit aux contacts appropriés entre les différentes entreprises agissant sur un même site de travail ou quand des sièges d'exploitation dépendent d'un même groupe ou d'une même société multinationale;
- la mise sous tutelle démocratique du révisorat.

c) Comités de sécurité et d'hygiène

Le comité de sécurité et d'hygiène doit être essentiellement un instrument d'information et de contrôle, dont les représentants des travailleurs agissent en coopération avec la délégation syndicale qui a le pouvoir de négocier.

Le contrôle du comité de sécurité et d'hygiène doit s'étendre sur tous les organes conseils (services médicaux du travail, services de sécurité, etc) et sur les activités des organismes et laboratoires agréés.

Ces différents services doivent être décommercialisés et rendus plus indépendants.

Le plan annuel d'action doit être élargi aux questions de qualité de vie au travail, d'humanisation et de démocratisation du travail, ainsi qu'à la revalorisation du travail manuel.

L'accent est mis, d'autre part, dans les résolutions, sur la « démocratisation du travail » (contrôle et influence des travailleurs sur le contenu, le milieu et l'organisation du travail).

La F.G.T.B. revendique :

- le droit pour les travailleurs, de choisir leur service médical du travail;
- le droit de faire arrêter le travail lorsqu'il y a des risques graves pour la sécurité ou la santé des travailleurs;
- les droits d'expression syndicale sur les lieux de travail;
- le droit de faire librement appel à des experts syndicaux;
- une intervention plus appropriée des comités contre les nouveaux risques, notamment dans les domaines du cancer, du bruit et de nouvelles méthodes de production;
- la protection des chefs de sécurité contre l'arbitraire patronal;
- la création de comités au niveau des zonings dangereux pour lutter contre la pollution et pour la prévention des catastrophes.

Dat kaderakkoord zou in verplichte onderhandelingen voorzien in geval nieuwe technologieën worden ingevoerd; tevens zou het voorzien in het recht op tijdige voorlichting en bespreking van alle aspecten in de ondernemingsraad, zodat tijdig kan worden ingegrepen (syndicale controle eveneens met bijstand van deskundigen en onafhankelijke onderzoeksdiensten).

Met dat perspectief voor ogen heeft het A.B.V.V. een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de nieuwe technologieën neergelegd.

Dat ontwerp bepaalt dat op ondernemingsniveau de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid de voorlichtings- en controleorganen zijn op hun respectieve gebieden, terwijl het aan de vakbondsafvaardiging toekomt te onderhandelen, het vakbondsbeleid vast te stellen en in te staan voor de vakbondsmededelingen.

De rechten van de vakbonden om op ondernemingsniveau op te treden moeten betrekking hebben op alle aspecten : de keuzen, de uitvoering, de gevolgen en de maatregelen van sociale begeleiding.

De rechten van de werknemers omvatten :

- het recht op voorlichting in een zo vroeg mogelijk stadium;
- het recht om een beroep te doen op vakbondsdeskundigen;
- het door de vakbondsafvaardiging uit te oefenen recht van collectieve onderhandeling, gepaard gaand met een alarmsysteem waarbij de ondernemingsraad wordt betrokken;
- het recht op syndicale meningsuiting van de werknemers;
- het recht op een degelijke vorming en op reclassering;
- het recht om inzage te hebben in zijn persoonlijk dossier en het recht om de onjuist geregistreerde gegevens te verbeteren.

De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten worden geraadpleegd :

- 1) bij de aankondiging van een plan;
- 2) vooraleer een overeenkomst wordt gesloten of de technologie wordt ingevoerd;
- 3) bij de overlegging van het jaarverslag (cf. noot (82)).

Andere nieuwe rechten

- De systematische voorlichting van zodra eender welk plan ter studie wordt gelegd;
- Het recht op syndicale meningsuiting van de werknemers op de werkplaatsen en tijdens de werkuren betreffende de in uitzicht gestelde wijzigingen;
- Het recht om een beroep te doen op vakbondsdeskundigen;
- Het recht op passende contacten tussen de verschillende ondernemingen die op eenzelfde werkplaats bedrijvig zijn of wanneer exploitatiezets afhangen van eenzelfde concern of van eenzelfde multinationale vennootschap;
- Het revisoraat onder democratisch toezicht brengen.

c) Comités voor veiligheid en gezondheid

Het Comité voor veiligheid en gezondheid moet essentieel een voorlichtings- en controleorgaan zijn waarvan de werknemersvertegenwoordigers optreden in samenwerking met de vakbondsafvaardiging die bevoegd is om te onderhandelen.

De controle van het Comité voor veiligheid en gezondheid moet zich uitstrekken tot alle raadgevende organen (arbeidsgeneeskundige diensten, veiligheidsdiensten, enz...) alsmede tot de activiteiten van de erkende organen en laboratoria.

Die verschillende diensten moeten worden gedecommercialiseerd en zelfstandiger worden gemaakt.

Het jaarlijks actieplan moet worden verruimd tot de vraagstukken inzake de kwaliteit van het leven op de werkplaats, de humanisering en de democratisering van de arbeid alsmede de herwaardering van de handenarbeid.

Anderzijds wordt in de resoluties het accent gelegd op de « democratisering van de arbeid » (controle en invloed van de werknemers op de inhoud, het milieu en de organisatie van het werk).

Het A.B.V.V. vraagt :

- het recht voor de werknemers om hun arbeidsgeneeskundige dienst te kiezen;
- het recht om het werk te doen stopzetten, wanneer er ernstige risico's zijn voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers;
- het recht van syndicale meningsuiting op de werkplaatsen;
- het recht om vrij een beroep te doen op vakbondsdeskundigen;
- een passender optreden van de comités tegen de nieuwe risico's met name op het gebied van kanker, geluidshinder en nieuwe produktiemethoden;
- de bescherming van de veiligheidshoofden tegen de willekeur van de werkgever;
- de oprichting van comités op het niveau van de gevaarlijke zones ter bestrijding van de milieuverontreiniging en ter voorkoming van rampen.

Les comités devraient, par ailleurs, pouvoir compter, au niveau du bassin industriel et dans le cadre du Ministère du Travail, sur le concours d'équipes pluridisciplinaires spécialisées dans la prévention des risques professionnels et l'humanisation du travail.

La F.G.T.B. s'était, par ailleurs, déclarée favorable, en 1973 et en 1980, à un avant-projet de loi instituant la fonction de délégué-travailleur à l'Inspection de la sécurité et de l'hygiène du travail (86).

d) Création d'un organe de coordination syndicale

La F.G.T.B. insistait enfin dans son congrès de 1978 à Liège sur l'adoption rapide du révisoriat selon l'avis du Conseil central de l'Economie, sur le parachèvement de la protection des délégués et une meilleure répression des infractions aux droits collectifs des travailleurs (réf. à l'avis n° 645 sur l'inspection du travail, du Conseil national du Travail).

c) Réforme du droit des sociétés et représentation des travailleurs

Les membres représentant la F.G.T.B. se sont opposés à la participation des travailleurs au conseil de surveillance, dont la création est prévue dans le projet de société européenne (cf. avis du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail du 16 septembre 1976) (87).

Ce refus a été justifié par « le souci de laisser aux représentants des travailleurs toute leur autonomie syndicale, sans les confirmer dans la logique patronale de gestion ».

La F.G.T.B. demandait toutefois « un droit de confrontation et de concertation au niveau du pouvoir réel de l'entreprise »; une délégation syndicale européenne devrait assumer ce rôle.

Dans le rapport introductif au Congrès de novembre 1981, la F.G.T.B. souligne, d'autre part, le caractère positif de l'évolution de la Communauté européenne en ce qui concerne la réforme du droit des sociétés (voir plus loin). La Communauté européenne, fait remarquer le rapport, laisserait en effet le choix entre un système d'influence des représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance, et un système permettant l'exercice de ce pouvoir à l'extérieur de celui-ci et en toute autonomie syndicale (88).

Dans l'avis prérapporté des conseils nationaux sur la société européenne, les représentants de la F.G.T.B. se sont, par ailleurs, déclarés favorables à la création d'un comité d'entreprise européen, de composition homogène, « dont la mission essentielle serait de recueillir, contrôler et diffuser l'information économique, prise dans son sens le plus large, qui a trait à l'entreprise ».

Ils ont, d'autre part, marqué leur accord sur des dispositions du projet de société européenne étendant en matière sociale, les pouvoirs de décision du comité et imposant une consultation préalable de celui-ci en vue d'un accord sur les mesures à prendre vis-à-vis des travailleurs, dans le cas de décisions stratégiques de l'entreprise, de la compétence d'autorisation du conseil de surveillance (fermeture, rationalisations, ...).

Signalons enfin que la F.G.T.B. demandait, dans son congrès de 1981, l'adoption rapide de la proposition Vredeling de la Communauté européenne sur l'information et la consultation des représentants des travailleurs dans les entreprises transnationales et à structure complexe (voir plus loin).

3. La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

Le point de vue de la C.G.S.L.B. a été défini par son congrès statutaire des 29 et 30 novembre 1969 à Ostende (89).

L'entreprise, selon la C.G.S.L.B., constitue, potentiellement du moins, une communauté de travail au sein de laquelle les objectifs communs sont déterminés et poursuivis d'un commun accord (90).

L'implication des travailleurs dans le processus de décision doit être recherchée, sur un plan individuel (niveau du poste de travail), comme au plan de l'ensemble de l'entreprise.

L'objectif final affirmé est la participation; celle-ci constitue un but en soi et implique un partage de pouvoir des travailleurs avec le capital à risques ainsi qu'avec la direction désignée conjointement par le capital et le travail et dotée de larges attributions propres (91).

La participation suppose, de manière générale, la connaissance en commun, la discussion en commun et un certain pouvoir de décision aux travailleurs.

Op het niveau van het industriële bekken en in het kader van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zouden de comités moeten kunnen rekenen op de medewerking van pluridisciplinaire ploegen die gespecialiseerd zijn op het gebied van de voorkoming van beroepsrisico's en de humanisering van de arbeid.

Het A.B.V.V. had zich in 1973 en 1980 gunstig uitgesproken over een voorontwerp van wet tot instelling van de functie van afgevaardigde-werknemer bij de inspectie van de arbeidsveiligheid en -hygiëne (86).

d) Oprichting van een syndicaal coördinatie-orgaan

Het A.B.V.V. heeft ten slotte tijdens zijn congres van 1978 te Luik aangedrongen op de snelle goedkeuring van het revisoraat volgens het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven alsmede op de voltooiing van de bescherming van de afgevaardigden en een betere betugeling van de inbreuken op de collectieve rechten van de werknemers (verwijzing naar advies n° 645 van de Nationale Arbeidsraad over de arbeidsinspectie).

c) Hervorming van het vennootschapsrecht en vertegenwoordiging van de werknemers

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen hebben zich verzet tegen de deelneming van de werknemers aan de raad van toezicht waarvan de oprichting is bepaald in het ontwerp van Europese vennootschap (cf. advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de Nationale Arbeidsraad van 16 september 1976) (87).

Die weigering was ingegeven door « de bezorgdheid om het behoud van de volledige vakbondsautonomie van de werknemersvertegenwoordigers die geenszins mag worden beperkt tot wat de werkgevers onder beheer verstaan ».

Het A.B.V.V. heeft evenwel een « recht op confrontatie en overleg gevraagd op het niveau waar de reële bevoegdheid van de onderneming wordt uitgeoefend »; een Europese vakbondsafvaardiging zou die taak op zich moeten nemen.

In het inleidend rapport voor het Congres van november 1981, wijst het A.B.V.V. anderdeels op het positief karakter van de ontwikkeling van de Europese Gemeenschap t.a.v. de hervorming van het vennootschapsrecht (cf. infra). Volgens het rapport zou de Europese Gemeenschap inderdaad de keuze laten tussen een systeem van beïnvloeding door de werknemersvertegenwoordigers in de raad van toezicht en een systeem dat het mogelijk maakt die bevoegdheid uit te oefenen buiten de raad van toezicht en in alle syndicale onafhankelijkheid (88).

In het genoemde advies van de Nationale Raden over de Europese vennootschap hebben de vertegenwoordigers van het A.B.V.V. zich verder uitgesproken voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad met een homogene samenstelling « die voornamelijk tot taak moet hebben de economische gegevens, in de ruimste betekenis van het woord, die betrekking hebben op de onderneming in te winnen, te controleren en te verbreden ».

Zij hebben anderdeels hun instemming betuigd met bepalingen van het ontwerp van Europese vennootschap waarbij de beslissingsbevoegdheden van de raad inzake sociale materies worden verruimd en waarbij die raad voorafgaandelijk moet worden geraadpleegd ten einde overeenstemming te bereiken over de maatregelen die t.a.v. de werknemers moeten worden getroffen, indien voor de onderneming belangrijke beslissingen moeten worden genomen, die tot de bevoegdheid van de raad van toezicht behoren (sluiting, rationalisaties, enz....).

Tot besluit valt aan te stippen dat het A.B.V.V. tijdens zijn congres van 1981 heeft gevraagd dat het voorstel Vredeling over de voorlichting en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder transnationale structuur zonder verwijl zou worden goedgekeurd (cf. infra).

3. De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

Het standpunt van de A.C.L.V.B. werd bepaald door haar statutair congres van 29 en 30 november 1969 te Oostende (89).

De onderneming is volgens de A.C.L.V.B., althans potentieel, een arbeidsgemeenschap waar gemeenschappelijke doelstellingen gezamenlijk worden bepaald en nagestreefd (90).

Er moet worden naar gestreefd de werknemers bij het besluitvormingsproces te betrekken zowel op individueel niveau (arbeidspost) als op het niveau van het geheel van de onderneming.

De uiteindelijke nagestreefde doelstelling is de medezeggenschap; dat is een doel op zichzelf en impliceert een bevoegdheidsverdeling tussen een deels de werknemers en anderdeels het risicodragend kapitaal en de erkende leiding die ruime en eigen bevoegdheden heeft (91).

De medezeggenschap veronderstelt algemeen het mede-weten, het mede-spreken en een bevoegdheid van mede-beslissen voor de werknemers.

Des réformes doivent être introduites au niveau des instances statutaires de l'entreprise, par étapes, en commençant par les grandes, et parallèlement à une démocratisation de l'économie aux plans national et sectoriel.

La structure de la grande entreprise serait fixée par des dispositions législatives et comprendrait :

a) *le conseil des travailleurs* : composé de délégués élus par les travailleurs, sur des listes présentées par les organisations syndicales; il aurait des compétences sur le plan de l'information, de la consultation, du contrôle, de la codécision et exercerait un droit de décision indépendant en ce qui concerne certaines matières sociales.

Le conseil des travailleurs se réunirait périodiquement. S'il le juge utile, ou à la demande du chef d'entreprise, il se réunit avec ce dernier, pour échanger des informations ou émettre des avis, de sa propre initiative ou sur demande.

Des conseils de section et des commissions pourraient être créés.

b) *le conseil d'administration* : élu par l'assemblée générale des actionnaires, son rôle est de défendre les intérêts de ces derniers;

c) *le comité d'entreprise* : composé paritairement de membres du conseil d'administration et de membres du conseil des travailleurs, il serait l'organe au sommet de l'entreprise, compétent pour prendre les options fondamentales concernant l'avenir de l'entreprise (fusion, fermeture ...);

d) *la direction* : désignée par et exclusivement responsable devant le comité d'entreprise, elle serait revêtue de pouvoirs étendus dans le cadre d'un mandat limité dans le temps mais renouvelable.

e) *la délégation syndicale* : désignée ou élue sur présentation des organisations syndicales, elle garantirait la liberté syndicale, la délégation restant la « pierre angulaire de la démocratie industrielle » (92).

La C.G.S.L.B. met, d'autre part, l'accent sur la démocratie directe sur le lieu de travail.

Les modalités de celle-ci seraient déterminées, division par division, dans le règlement de travail de chaque entreprise, établi par le conseil des travailleurs.

Ce règlement concernera notamment les circonstances dans lesquelles les travailleurs doivent être consultés par leur chef immédiat, de même que les décisions que les travailleurs peuvent prendre eux-mêmes, après concertation, suivie d'un vote majoritaire.

B. Position des organisations et milieux d'employeurs

La position du patronat a été partiellement définie par la Fédération des entreprises de Belgique. Des contributions importantes à la définition d'une politique patronale ont été fournies par des organisations parallèles ou groupes de réflexion, composés de personnalités jouant un rôle souvent important dans l'organisation centrale.

Citons à ce sujet l'ouvrage « L'entreprise en question » de Paul F. Smets du groupe « Entreprise et Société », publié en 1977, auquel ont collaboré un certain nombre de personnalités représentatives du patronat belge dans les deux régions du pays (93).

Citons également le rapport du Groupe de travail « Politique patronale » de Fabrimetal de décembre 1975, intitulé « Les grands axes d'une politique d'entreprise » (94).

Un rôle actif à ce sujet a été joué, enfin, par les associations d'employeurs chrétiens.

1. Fédération des entreprises belges

a) Positions de principe et préalables

Tout en n'ayant pas de position détaillée à ce sujet, la F.E.B. reconnaît la nécessité de réformes en matière de participation.

Dans une conférence tenue à Liège, le 30 mars 1976, son administrateur-délégué, M. Pulinx, déclarait ce qui suit (95) :

« Les chefs d'entreprise de ce pays sont attentifs au désir des travailleurs et des cadres de participer plus activement à la vie de l'entreprise, et notamment "d'avoir leur mot à dire" sur tout ce qui est de nature à influencer l'avenir de l'entreprise et leur destin de travailleurs... Ils sont disposés à ouvrir le dialogue sur la participation en vue de rencontrer les aspirations des travailleurs — et si possible — en améliorant l'efficacité de l'entreprise. Peut-être, est-ce là un des éléments d'un éventuel contrat social... »

Certains préalables sont posés à ces réformes.

Op het niveau van de statutaire organen van de onderneming moeten trapsgewijze hervormingen worden doorgevoerd beginnend met de grote hervormingen en parallel met een democratisering van de economie op nationaal en sectoraal niveau.

De structuur van de grote onderneming zou door wetgevende bepalingen worden vastgesteld en zou het volgende omvatten :

a) *de werknemersraad* : samengesteld uit afgevaardigden die door de werknemers worden gekozen op lijsten die zijn voorgedragen door de vakbondsorganisaties; die raad zou bevoegdheden hebben op het gebied van de voorlichting, de raadpleging, de controle, het medebeslissen en betreffende bepaalde sociale materies een zelfstandig beslissingsrecht uitoefenen.

De werknemersraad zou geregeld vergaderen. Indien hij het nuttig acht of op verzoek van de bedrijfsleider, komt de raad met deze laatste samen om informatie uit te wisselen of adviezen uit te brengen op eigen initiatief dan wel op aanvraag.

Er zouden sectieraden en commissies kunnen worden opgericht.

b) *de raad van beheer* : gekozen door de algemene vergadering van de aandeelhouders; die raad moet hun belangen verdedigen;

c) *het ondernemingscomité* : paritair samengesteld uit leden van de raad van beheer en uit leden van de werknemersraad; dat comité zou het hoogste orgaan zijn van de onderneming en zou bevoegd zijn om de fundamentele keuze te maken omtrent de toekomst van de onderneming (samenvoeging, sluiting, ...);

d) *de leiding* : aangewezen door en uitsluitend verantwoordelijk verschuldigd aan het ondernemingscomité; zij zou ruime bevoegdheden hebben in het kader van een in de tijd beperkt maar hernieuwbaar mandaat;

e) *de vakbondsafvaardiging* : aangewezen of gekozen op voordracht van de vakbondsorganisaties; zij zou de syndicale vrijheid waarborgen en ze blijft « de hoeksteen van de industriële democratie » (92).

De A.C.L.V.B. legt anderdeels het accent op de rechtstreekse democratie op de werkplaats.

De modaliteiten ervan zouden per afdeling worden vastgesteld in het arbeidsreglement van elke onderneming zoals dat reglement door de werknemersraad is vastgelegd.

Dat reglement zal met name betrekking hebben op de aangelegenheden waarvoor de werknemers door hun onmiddellijke chef moeten worden geraadpleegd alsmede op de beslissingen die de werknemers zelf mogen nemen, na onderling overleg en bij meerderheidsstemming.

B. Standpunt van de werkgeversorganisaties en werkgeverskringen

Het standpunt van de werkgevers werd gedeeltelijk vastgesteld door het Verbond van Belgische Ondernemingen. Voor de vaststelling van een werkgeversbeleid werden belangrijke bijdragen geleverd door parallelle organisaties of denkgroepen, samengesteld uit personaliteiten die vaak een belangrijke rol spelen in de centrale organisatie.

In dat verband valt het werk te citeren « De onderneming in het gedrang » van Paul F. Smets van de groep « Onderneming en maatschappij » gepubliceerd in 1977, en waaraan een aantal personaliteiten hebben meegewerkt die representatief zijn voor het Belgisch patronaat in de twee gewesten van het land (93).

Daar is eveneens het rapport van de Werkgroep « Politique patronale » van Fabrimetal van december 1975 met als titel « Les grands axes d'une politique d'entreprise » (94).

Een actieve rol in dat verband werd ten slotte gespeeld door de Christelijke Werkgeversverenigingen.

1. Verbond van Belgische Ondernemingen

a) Beginselstandpunten en prealabele kwesties

Het V.B.O. heeft geen gedetailleerd standpunt over dat vraagstuk, maar erkent niettemin de noodzaak van hervormingen op het gebied van de inspraak.

De heer Pulinx, gedelegeerd beheerder, heeft tijdens een Conferentie te Luik op 30 maart 1976 het volgende verklaard (95) :

« De ondernemers van dit land zullen eveneens aandacht blijven schenken aan de wensen van de werknemers en van de kaderleden om actiever deel te nemen aan het ondernemingsleven, en met name om "inspraak te krijgen" over alles wat de toekomst van de onderneming en hun lot als werknemers kan beïnvloeden... In ieder geval zijn zij bereid de dialoog over de participatie te openen om de gerechtvaardigde wensen van de werknemers te vervullen en tegelijk de doeltreffendheid van de onderneming te bewaren en — indien mogelijk — te verbeteren. Maar misschien is dit een van de punten van een eventueel sociaal contract... »

Bij die hervormingen rijzen sommige prealabele kwesties.

Selon M. Pulinckx (96), « l'employeur doit assumer pleinement ses responsabilités; son pouvoir de décision ne peut être neutralisé. Ceci n'exclut pas qu'avant la prise de décisions, et singulièrement des plus importantes, la concertation soit organisée entre les différentes parties intéressées au sein de l'entreprise ».

« La participation, selon J. De Staercke (97), ne peut porter atteinte au maintien du principe hiérarchique, à la responsabilité de la gestion, ni entraîner des blocages. En d'autres mots, quelles que soient les modalités de participation, elles ne devront jamais nuire à l'efficacité de l'autorité. »

b) Positions quant aux voies et moyens de cette réforme

1) Maintien ou renforcement des organes existants :

Dans sa réponse à la question posée par le Gouvernement sur la « démocratisation de l'entreprise » lors de la Conférence tripartite de l'emploi du 24 mai 1976, la F.E.B. rappelait les diverses mesures prises ces dernières années à ce sujet, dont le développement de l'information économique et financière aux conseils d'entreprise. La F.E.B. se déclarait « favorable au maintien ou au renforcement des organes qui permettent en son sein le développement du dialogue entre les parties intéressées ».

Les conseils d'entreprise, y était-il dit, ont, à cet égard, un rôle important à jouer.

La F.E.B. s'oppose « aux formules de modification de la composition et des compétences du conseil qui auraient pour conséquence de faire du conseil, un terrain de confrontation et de contestation » (98). Dans l'avis précité sur la société européenne du 16 septembre 1976 (cf. référence (87)), les membres représentant les employeurs ont, d'autre part, marqué leur désaccord sur un comité d'entreprise européen, composé uniquement de travailleurs, tel que le prévoit le projet de la C.E. Ce comité risque, en effet, selon eux, d'accentuer le caractère conflictuel au sein de l'entreprise... et bouleverserait la nature des relations sociales existant à l'heure actuelle en Belgique... l'importance psychologique d'une instance de rencontre entre la direction et les représentants des travailleurs étant par ailleurs soulignée.

Ces membres rappelaient enfin un passage du livre vert de la Commission européenne sur la participation (voir plus loin), dans lequel celle-ci reconnaissait qu'« un organe ayant le directeur général parmi ses membres ou même composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction pourrait tout aussi bien assurer un degré d'indépendance suffisant pour autant que certains pouvoirs et certains droits soient accordés aux représentants des travailleurs » (99).

Les objectifs poursuivis par la création d'un comité d'entreprise européen peuvent être, enfin, selon ces membres, rencontrés dans le cadre de réunions préparatoires des représentants des travailleurs.

La F.E.B. ne formule pas d'autre part de propositions de nature à modifier ou étendre les compétences du conseil ou à améliorer le fonctionnement de celui-ci. Son administrateur-délégué considérerait en 1976, « qu'il y a tout intérêt à appliquer d'abord correctement toutes les réglementations existantes et à épuiser les virtualités qu'elles contiennent ».

2) Participation au sommet des travailleurs :

M. F. Van Den Bergh, ancien président de la F.E.B., déclarait en 1978, qu'il n'y avait aucune raison de ne pas prendre en considération la participation des travailleurs aux organes statutaires de l'entreprise, si l'on tient compte du grand apport des travailleurs à celle-ci » (100).

Toutefois dans l'avis du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail de 1976 sur la société européenne, les représentants des employeurs s'étaient opposés à la formule de représentation des travailleurs au conseil de surveillance de celle-ci, proposée dans le projet de la Communauté européenne (formule des trois tiers — cf. partie VI). Une telle formule, selon eux, ne pourrait qu'être néfaste à une gestion efficace de l'entreprise dans la mesure notamment où les modalités prévues pour aboutir à une décision entraveraient considérablement le fonctionnement de l'entreprise. Elle est au surplus de nature à décourager la prise de risques dans les entreprises dans la mesure où les personnes à l'origine de l'initiative économique pourraient être minorisées dans l'entreprise.

3) Participation des cadres :

La F.E.B. a recommandé dès 1976 l'institutionnalisation du dialogue entre la direction et les cadres de l'entreprise, ... devant permettre une participation appropriée de ceux-ci au processus de décision et aux responsabilités qui en découlent (101). La recommandation a été actualisée en 1982 (102).

Volgens de heer Pulinckx (96), « moet de werkgever zijn volle verantwoordelijkheid opnemen; zijn beslissingsbevoegdheid mag niet worden geneutraliseerd. Zulks sluit echter niet uit dat vóór de besluitvorming — en in het bijzonder vóór de belangrijkste beslissingen — een overleg plaatsheeft tussen de verschillende betrokken partijen in de onderneming ».

Volgens J. De Staercke (97) mag de « inspraak geen afbreuk doen aan het behoud van het hiërarchisch beginsel, aan de verantwoordelijkheid van het beheer en mag die inspraak de zaken niet blokkeren. Met andere woorden, wat ook de modaliteiten van de inspraak zijn, ze mogen nooit de doeltreffendheid van het gezag in de weg staan ».

b) Standpunten betreffende de manier waarop en de middelen waarmee die hervorming kan worden verwezenlijkt

1) Behoud of versterking van de bestaande organen :

De Regering heeft tijdens de driedelige tewerkstellingsconferentie van 24 mei 1976 een vraag gesteld over de « democratisering van de onderneming »; in antwoord op die vraag herinnerde het V.B.O. aan de diverse maatregelen die de jongste jaren werden genomen, zoals de ontwikkeling van de aan de ondernemingsraden te verstrekken economische en financiële inlichtingen. Het V.B.O. sprak zich uit voor het « behoud of de versterking van de organen waarin de dialoog tussen de betrokken partijen kan worden ontwikkeld ».

Er werd gesteld dat de ondernemingsraden op dat gebied een belangrijke rol te vervullen hebben.

Het V.B.O. kant zich tegen « de formules tot wijziging van de samenstelling en van de bevoegdheden van de Raad, waardoor hij een plaats van confrontatie en van betwisting zou worden » (98). In het genoemd advies over de Europese vennootschap van 16 september 1976 (cf. noot (87)) hebben de werkgeversvertegenwoordigers zich gekant tegen de oprichting van een Europese ondernemingsraad die enkel zou samengesteld zijn uit werknemers, zoals in het ontwerp van de Europese Gemeenschap is bepaald. Die Raad dreigt inderdaad volgens hen het conflictkarakter in de onderneming te accentueren... en omkering te brengen in de aard van de sociale betrekkingen die thans in België bestaan... hoewel het psychologisch belang van een ontmoetingsorgaan tussen de leiding en de werknemersvertegenwoordigers wordt onderstreept.

Die leden herinnerden ten slotte aan een passage uit het Groenboek van de Europese Commissie over de inspraak (cf. infra) met name : « een orgaan waarin de algemene directeur zich onder de leden bevindt of dat zelf is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werknemers en van de directie zou evengoed een voldoende onafhankelijkheidsgraad kunnen waarborgen, voor zover sommige bevoegdheden en sommige rechten aan de werknemersvertegenwoordigers worden toegekend » (99).

Aan de doelstellingen die met de oprichting van een Europese ondernemingsraad worden nagestreefd, kan volgens die leden ten slotte worden tegemoet gekomen in het kader van voorbereidende vergaderingen van de werknemersvertegenwoordigers.

Het V.B.O. formuleert anderdeels geen voorstellen die van die aard zijn dat ze de bevoegdheden van de Raad wijzigen of verruimen of dat ze de werking ervan verbeteren. Zijn gedelegeerd bevoegd was in 1976 van oordeel « dat men er alle belang bij heeft alle bestaande reglementeringen vooreerst correct toe te passen en de mogelijkheden die ze inhouden uit te putten ».

2) Inspraak van de werknemers aan de top :

De heer F. Van Den Bergh, gewezen voorzitter van het V.B.O. verklaarde in 1978 « dat er geen enkele reden was om de inspraak van de werknemers in de statutaire organen van de onderneming niet in aanmerking te nemen, rekening houdend met de grote inbreng van de werknemers » (100).

In het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de Nationale Arbeidsraad van 1976 over de Europese vennootschap waren de werkgeversvertegenwoordigers evenwel gekant tegen de formule van vertegenwoordiging van de werknemers in de Raad van toezicht, zoals voorgesteld in het ontwerp van de Europese Gemeenschap (formule van de drie derden — cf. deel VI). Een dergelijke formule zou volgens hen enkel nadelig zijn voor een doeltreffend beheer van de onderneming voor zover de vastgestelde modaliteiten om tot een beslissing te komen de werking van de onderneming belangrijk zouden belemmeren. Die formule is daarenboven van die aard dat ze het nemen van risico's in de ondernemingen ontmoedigt in de mate dat de personen die aan de oorsprong van het economisch initiatief liggen, in de onderneming in de minderheid zouden kunnen zijn.

3) Inspraak van het kaderpersoneel :

Het V.B.O. heeft sedert 1976 de institutionalisering aanbevolen van de dialoog tussen de directie en het kaderpersoneel van de onderneming... waardoor de kaderleden een passende inspraak moeten kunnen hebben bij het besluitvormingsproces alsmede bij de verantwoordelijkheden die eruit voortvloeien (101). De aanbeveling werd in 1982 geactualiseerd (102).

Dans cette dernière, la F.E.B. recommande aux employeurs « d'organiser un dialogue spécifique, systématique et structuré, avec le personnel de cadre suivant les voies les plus appropriées ». Une représentation distincte des cadres au conseil d'entreprise « ne permettrait pas de rencontrer l'aspiration des cadres à un dialogue régulier avec le chef d'entreprise »; la formule des conseils de cadres était citée.

Cette position a été confirmée et développée dans l'avis n° 732 du 29 juillet 1982 et dans l'avis n° 738 du 7 décembre 1982 du Conseil national du Travail (103). Les membres représentant les organisations d'employeurs mettent en cause en outre le monopole de représentation des organisations traditionnelles à ce sujet. Les représentants des travailleurs se sont opposés à ces positions et ont demandé la constitution d'un collège électoral spécifique pour les cadres (représentation au sein de la délégation des travailleurs).

4) Participation à la base :

La F.E.B. apparaît marquer une préférence pour le développement d'une participation à la base des travailleurs (au niveau de l'atelier et du bureau), en ce qui concerne plus particulièrement les problèmes des conditions de travail intéressant directement le travailleur (104).

Parmi ces derniers, figurent les problèmes liés au contenu et au milieu de travail, de même qu'à l'aménagement du processus de décision (décentralisation maximum possible).

M. J. De Staercke a estimé toutefois que « cette matière ne pouvait faire l'objet de contraintes ou de décisions législatives » et suggère à cette fin la « conclusion d'un accord cadre » (105).

L'Union wallonne des entreprises a d'autre part tenu, le 10 avril 1975, un congrès spécial sur le thème « changer le travail, adapter l'entreprise » (106).

2. Groupe « Entreprise et Société »

Selon l'ouvrage collectif « L'entreprise en question », l'entreprise apparaît « comme une coalition d'intérêts économiques divergents dont les exigences doivent être indéfiniment arbitrées... La gestion de l'entreprise moderne devient dans ces conditions la négociation permanente des changements et des insatisfactions, la réduction des tensions, le management des conflits... » (107).

Cette négociation, selon cet ouvrage, serait facilitée par l'introduction de « bilans sociaux », s'articulant autour d'éléments précis et concrets liés à la vie quotidienne de l'entreprise.

Ces bilans complèteraient les informations économiques et financières qui doivent être données aux représentants des travailleurs et constitueraient un instrument de gestion et de concertation. Ils seraient de préférence fixés conventionnellement avec les représentants des travailleurs et c'est sur ceux-ci que se grefferaient les négociations pour la programmation du progrès social à accomplir dans l'entreprise. Ces bilans seraient, enfin, (3^e fonction) couplés avec les plans sociaux de l'entreprise (intégration stratégique des responsabilités sociales de l'entreprise).

Dans son chapitre sur « le pouvoir dans l'entreprise », l'ouvrage traite de la représentation des cadres, en reprenant pour l'essentiel les idées et propositions de la F.E.B. à ce sujet (voir plus haut); il traite également de la représentation des travailleurs dans les organes statutaires de la société.

L'ouvrage opte pour la cosurveillance, c'est-à-dire la présence simultanée au sein d'un organe de contrôle des gestionnaires, de représentants des apporteurs de capitaux et des travailleurs engagés dans l'entreprise (108).

Le but de cette proposition est « d'assurer une place aux travailleurs au sein des organes sociétaires pour les faire participer davantage et mieux à la vie et au développement de l'entreprise, sans porter atteinte à l'unité de direction et à la plénitude des responsabilités de gestion qui y est liée » (109).

Le moyen d'une telle représentation pourrait consister en une adaptation du droit des sociétés, distinguant les fonctions de gestion, qui reviendraient de droit au directoire, des fonctions de contrôle, qui incomberaient au conseil de surveillance (contrôle de la gestion et approbation de la politique générale).

La représentation des travailleurs au sein de ce conseil de surveillance serait minoritaire (un tiers des mandats), le droit de présenter les candidats étant, par ailleurs, réservé aux seuls travailleurs de l'entreprise.

In die aanbeveling nodigt het V.B.O. de werkgevers uit « op de meest geschikte wijze een specifieke, systematische en gestructureerde dialoog met het kaderpersoneel te organiseren ». Een afzonderlijke vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraad « is geen gepast antwoord op de aspiraties van de kaders naar een geregelde dialoog met het bedrijfshoofd »; de formule van de kaderleden werd vermeld.

Dat standpunt werd bevestigd en verder ontwikkeld in het advies n° 732 van 29 juli 1982 en in het advies n° 738 van 7 december 1982 van de Nationale Arbeidsraad (103). De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen kunnen daarenboven niet aanvaarden dat de traditionele werknemersorganisaties het monopolie hebben ten aanzien van de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel. De werknemersvertegenwoordigers hebben zich tegen die standpunten gekant en hebben gevraagd dat een specifiek kiescollege voor de kaderleden zou worden opgericht (vertegenwoordiging in de schoot van de werknemersafvaardiging).

4) Inspraak aan de basis :

Het V.B.O. heeft blijkbaar een voorkeur voor de ontwikkeling van een inspraak van de werknemers aan de basis (op het niveau van de werkplaats en van het kantoor), meer bepaald ten aanzien van de problemen betreffende de werkomstandigheden die de werknemer rechtstreeks aanbelangen (104).

Het gaat o.m. om de problemen betreffende de inhoud van het werk en het werkmilieu alsmede de aanpassing van het besluitvormingsproces (zoveel mogelijk decentraliseren).

De heer J. De Staercke was evenwel van oordeel dat « die materie niet het voorwerp mag zijn van wetgevende gedwongenheid of beslissingen » en hij stelt daartoe voor dat « een kaderakkoord zou worden gesloten » (105).

De « Union wallonne des entreprises » heeft anderdeels op 10 april 1975 een speciaal congres gehouden over het thema « Het werk veranderen, de onderneming aanpassen » (106).

2. Groep « Onderneming en maatschappij »

Volgens het collectief werk « De onderneming in het gedrang », is de onderneming « een samenstel van uiteenlopende economische belangen die vanuit hun conflictsituatie voortdurend moeten worden verzoend. Het beheer van de moderne onderneming komt dan ook neer op een permanent onderhandelen over de wijzigingen en tekortkomingen, over de vermindering van de spanningen, het beheersen van de conflicten... » (107).

Volgens dat werk zou het overleg worden vergemakkelijkt door de invoering van « sociale balansen », die betrekking hebben op precieze en concrete elementen die met het dagelijks leven van de onderneming te maken hebben.

Die balansen zouden dienen als aanvulling van de economische en financiële inlichtingen die aan de werknemersvertegenwoordigers moeten worden verstrekt; zij zouden tevens een instrument zijn van beheer en van overleg. Zij zouden bij voorkeur bij overeenkomst met de werknemersvertegenwoordigers worden vastgesteld; de werknemersvertegenwoordigers zouden een centrale rol te spelen hebben bij de onderhandelingen over de programmatie van de sociale vooruitgang in de onderneming. Die balansen zouden ten slotte (3^e functie) worden gekoppeld aan de sociale plannen van de onderneming (strategische integratie van de sociale verantwoordelijkheden van de onderneming).

In het hoofdstuk over « De bevoegdheden in de onderneming » handelt het werk over de vertegenwoordiging van de kaderleden; daarbij worden essentieel de ideeën en voorstellen van het V.B.O. overgenomen (cf. supra); het handelt eveneens over de vertegenwoordiging van de werknemers in de statutaire organen van de vennootschap.

Het werk opteert voor het mede-toezicht, d.w.z. de gelijktijdige aanwezigheid, in een controle-orgaan, van de aandeelhouders, de vertegenwoordigers van de kapitaal-aanbrengers en van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers (108).

De doelstelling van dat voorstel bestaat erin « aan de werknemers een plaats te verzekeren in de ondernemingsorganen ten einde hen meer en beter te betrekken bij het leven en de ontwikkeling van de onderneming, zonder afbreuk te doen aan de eenheid van leiding en aan de daarmee gepaard gaande volledige beheersverantwoordelijkheid » (109).

Het middel voor een dergelijke vertegenwoordiging zou kunnen bestaan in een aanpassing van het vennootschapsrecht, waarbij onderscheid zou worden gemaakt tussen de beheersfuncties die van rechtswege zouden toekomen aan het directorium en de functies van controle die zouden toekomen aan de Raad van toezicht (controle op het beheer en goedkeuring van het algemeen beleid).

De vertegenwoordiging van de werknemers in die Raad van toezicht zou minoritair zijn (een derde van de mandaten); verder hebben enkel de werknemers van de onderneming het recht om de kandidaten voor te dragen.

Une représentation minoritaire, selon cet ouvrage, « si elle ne modifie pas l'équilibre des forces dans la prise de décision, constitue néanmoins un moyen immédiat de communication et de discussion prenant en compte la finalité sociale de l'entreprise ». Elle prolonge et dépasse l'action qu'exercent, au niveau des établissements, la délégation syndicale et le conseil d'entreprise.

Elle apporte une dimension nouvelle à la participation puisque, à côté des informations et des procédures de consultation sur tout événement important, elle permet d'influencer, d'une manière permanente, le processus de décision et augmente les chances d'une réponse équilibrée de l'entreprise aux défis économiques et sociaux qui lui sont quotidiennement posés.

L'ouvrage prône enfin une politique d'innovation sociale et insiste sur un approfondissement de la participation fonctionnelle (décentralisation, direction par objectifs, équipes semi-autonomes...), en tant que climat préalable à la participation institutionnelle (110).

3. Les grands axes d'une politique d'entreprise selon Fabrimetal

Selon le rapport du groupe de travail « Politique patronale » de Fabrimetal, publié en 1975, la gestion de l'entreprise deviendra essentiellement conflictuelle, l'entreprise étant une unité du champ politique (111). Sa finalité est la croissance-développement; à une rentabilité économique, celle-ci doit en effet ajouter une rentabilité sociale; l'exercice du pouvoir non fondé sur une autorité reconnue, acceptée et compétence sera définitivement rejeté.

Pour gérer une entreprise dans ces conditions, il est logique de se fixer des objectifs et de disposer d'un plan d'entreprise, ce dernier étant « le compromis qui détermine l'ordre des priorités et des urgences parmi les intérêts concurrents et les groupes en conflit » (112).

Ce plan d'entreprise doit être discuté à tous les niveaux avec les travailleurs et leurs représentants, ceux-ci doivent toutefois respecter la corrélation entre l'économique et le social, les engagements pris de même que le principe de l'autorité et de la responsabilité finale du chef d'entreprise.

La « participation institutionnelle » des travailleurs dans l'entreprise et la « politique contractuelle » doivent être simultanément développées.

La participation institutionnelle sera fondée sur l'adhésion aux techniques du plan d'entreprise et s'étendra à tous les échelons et à tous les domaines.

Les conseils d'entreprise doivent rester l'endroit privilégié de dialogue et de concertation entre la direction, les cadres, les employés et les ouvriers, leur éventuelle transformation en conseils de travailleurs rendant ce dialogue impossible.

Les cadres doivent avoir la possibilité de s'exprimer comme les autres travailleurs, chaque entreprise étant libre d'organiser cette participation selon ses besoins et ses réalités propres.

Les entreprises n'ayant pas de conseil d'entreprise devront veiller à rendre possible une information et une participation suffisamment larges de tous les travailleurs, grâce à des formules tenant compte de leurs caractéristiques propres et négociées à leur niveau.

De manière plus générale, ce rapport estime que des expériences multiples et négociées doivent être faites sans contrainte et pendant une longue période avant que l'on ne légifère en matière de participation.

Quant à la politique contractuelle, celle-ci est une nécessité, au plan de l'entreprise comme du secteur, et fait partie de la conception du management conflictuel dont elle est un des éléments.

Cette politique contractuelle doit être éclairée par des indicateurs ou points de repère économique-sociaux, acceptés paritairement et servant de base de discussion aux relations paritaires.

Dans son plaidoyer pour un nouveau pacte social, du 23 février 1976, M. J. De Staercke suggérerait la recherche de formes nouvelles d'accords collectifs nationaux mieux adaptés aux aspirations des parties et comportant une participation plus directe des travailleurs et de leurs représentants aux négociations (113). Il pourrait s'agir, selon lui, d'accords de cadre conclus au niveau national et dont l'application concrète serait négociée au niveau des entreprises dans le cadre d'un budget global.

4. Positions des mouvements patronaux chrétiens

a) Verbond van Kristelijke werkgevers en kaderleden (V. K. W.)

Cette association d'employeurs et cadres chrétiens flamands a défini ses positions en matière de participation lors de son congrès d'Hasselt des 29 et 30 septembre 1977 (114).

Volgens dat werk is een minoritaire vertegenwoordiging « hoewel ze het machtsverwicht bij de besluitvorming niet wijzigt, niettemin een onmiddellijk middel van communicatie en bespreking waarbij de sociale finaliteit van de onderneming in aanmerking wordt genomen ». Zij verlengt en overschrijdt de actie die op het niveau van de vestigingen wordt uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging en door de ondernemingsraad.

Zij geeft aan de inspraak een nieuwe dimensie; naast de inlichtingen en de raadplegingsprocedures over elke belangrijke gebeurtenis, kan zij immers een permanente invloed uitoefenen op het besluitvormingsproces en verhoogt ze de kansen van de onderneming om op de dagelijkse economische en sociale uitdagingen evenwichtig te reageren.

Het werk stelt ten slotte een beleid voor van sociale vernieuwing en dringt aan op een verdieping van de functionele inspraak (decentralisering, doelgerichte leiding, semi-autonome ploegen...), als voorafgaand klimaat voor de institutionele inspraak (110).

3. De grote lijnen van een ondernemingsbeleid volgens Fabrimetal

Volgens het verslag van de werkgroep « Politique patronale » van Fabrimetal, verschenen in 1975, zal het beheer van de onderneming essentieel volgens een conflictmodel verlopen, aangezien de onderneming een eenheid is op het beleidsniveau (111). De finaliteit ervan is de groei-ontwikkeling; een economische rentabiliteit moet inderdaad gepaard gaan met een sociale rentabiliteit; een machtsuitoefening die niet steunt op een erkend, aanvaard en bevoegd gezag zal definitief worden verworpen.

Om een onderneming onder die voorwaarden te beheren is het logisch dat doelstellingen worden vastgesteld en dat men beschikt over een ondernemingsplan. Dat plan is « een compromis dat de volgorde van prioriteiten en van urgenties vaststelt onder de gemeenschappelijke belangen en de conflictgroepen » (112).

Dat ondernemingsplan moet op alle niveaus worden besproken met de werknemers en hun vertegenwoordigers; deze moeten evenwel respect opbrengen voor de onderlinge afhankelijkheid tussen het economische en het sociale, de aangegane verbintenissen alsmede het beginsel van het gezag en van de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de bedrijfsleider.

De « institutionele inspraak » van de werknemers in de onderneming en het « contractueel beleid » moeten gelijktijdig worden ontwikkeld.

De institutionele inspraak zal stoelen op de aanvaarding van de techniek van het ondernemingsplan en zal zich uitstrekken tot alle trappen en tot alle domeinen.

De ondernemingsraden moeten de bevoorrechte plaats blijven voor dialoog en overleg tussen de directie, het kaderpersoneel, de bedienden en de werklieden; de eventuele hervorming van die raden tot werknemersraden zou die dialoog onmogelijk maken.

De kaderleden moeten de mogelijkheid hebben zich uit te drukken zoals de andere werknemers; elke onderneming is vrij die inspraak te organiseren naargelang van haar eigen behoeften en realiteiten.

De ondernemingen die geen ondernemingsraad hebben moeten er op toezien dat het mogelijk is een voldoende ruime voorlichting en inspraak van alle werknemers te organiseren, op grond van formules die rekening houden met de eigen kenmerken van de onderneming en waarover op dat niveau wordt onderhandeld.

Meer algemeen is men in dat verslag van oordeel dat, vooraleer men op het gebied van de inspraak wetgevend optreedt, er heel wat experimenten in overleg moeten plaatsvinden en dat zonder dwang en gedurende een lange periode.

Het contractueel beleid is een noodzaak zowel op het niveau van de onderneming als op dat van de bedrijfstak; het maakt deel uit van de opvatting met betrekking tot het beheersen van conflicten waarvan het één van de elementen is.

Dat contractueel beleid moet worden verduidelijkt aan de hand van sociaal-economische indicatoren of richtpunten die paritair zijn aanvaard en die als besprekingsgrond dienen voor de paritaire verhoudingen.

In zijn pleidooi voor een nieuw sociaal pact van 23 februari 1976 stelde de heer J. De Staercke voor te zoeken naar nieuwe vormen van nationale collectieve akkoorden die beter zijn aangepast aan de verzoeken van de partijen en die een meer rechtstreekse inspraak inhouden van de werknemers en hun vertegenwoordigers (113). Het zou volgens hem kunnen gaan om kaderakkoorden die worden gesloten op nationaal niveau en waarvan de concrete toepassing zou worden besproken op het niveau van de ondernemingen in het raam van een globale begroting.

4. Standpunten van de christelijke werkgeversbewegingen

a) Verbond van Kristelijke werkgevers en kaderleden (V. K. W.)

Dat verbond heeft zijn standpunten op het gebied van de inspraak vastgesteld tijdens zijn congres te Hasselt op 29 en 30 september 1977 (114).

Le V. K. W. se prononce pour un modèle d'entreprise rénové dans lequel celle-ci est considérée comme une communauté de personnes tendant à une rentabilité économique et sociale optimale. Cette rentabilité optimale ne peut être atteinte que si l'entreprise réussit à devenir un système de collaboration effectif (« effectief samenwerkingsverband »), tant interne que vis-à-vis de l'aspiration générale au bien-être.

L'entreprise doit dès lors se donner une structure dans laquelle chaque apport (responsabilité, initiative, risque, capital, travail, compétences ...) est reconnu et valorisé, et associé à la gestion générale.

Il est nécessaire à cette fin de créer un nouveau statut de l'entreprise qu'il convient d'introduire de manière souple et progressive. Celui-ci doit, selon le V. K. W., prévoir des structures clairement différenciées selon la grandeur et la nature des entreprises concernées.

Le statut des entreprises de moins de 150 travailleurs (ancien seuil d'assujettissement pour les conseils d'entreprise) devrait, dans cette optique, ne subir aucune modification légale. Le V. K. W. insiste cependant pour que les dirigeants de ces firmes s'orientent vers la création d'un organe ad hoc dans lequel les propriétaires, les travailleurs et les cadres entament un dialogue.

Pour les entreprises de plus de 150 travailleurs, le conseil d'entreprise doit recevoir des possibilités de fonctionnement qui lui permettent de devenir un organe de contact et de dialogue valables. Les cadres doivent y être considérés comme un groupe distinct à intégrer dans la concertation organisée. La création et le développement de nouveaux organes de gestion doivent enfin être recherchés de façon pragmatique et sans obligation légale.

Pour les très grandes entreprises, plus particulièrement les sociétés anonymes de plus de 1000 travailleurs, le V. K. W. fait un certain nombre de propositions : organes séparés pour la gestion et pour la surveillance, reconnaissance des cadres comme partenaires à part entière aux côtés de la propriété et du travail, présence des actionnaires, des cadres et des travailleurs dans le conseil de surveillance par le biais de représentants qui appartiennent directement aux divers groupes et la confirmation du conseil d'entreprise comme lieu de rencontre entre direction et personnel...

Dans son congrès de décembre 1982 sur le travail et l'emploi, le V. K. W. préconisait dans ses résolutions la décentralisation de la procédure de concertation en direction des secteurs et de préférence des entreprises sur la base de critères micro-économiques tels que la rentabilité et la structure des coûts (115).

b) Association des dirigeants et cadres chrétiens (A. D. I. C.)

Cette association (pendant francophone du V. K. W.) a précisé sa position sur la réforme de l'entreprise, le 28 mars 1977, dans le document intitulé « Déclaration de l'A. D. I. C. sur la réforme de l'entreprise » (116).

La réforme de l'entreprise est considérée par cette association comme la condition de sa survie, un consensus sur la finalité de l'entreprise étant indispensable dans le contexte socio-culturel du moment.

Cette association estime que chaque groupe dans l'entreprise a le droit de se concerter pour définir sa position. Ceci implique la reconnaissance d'une assemblée générale des actionnaires, d'un conseil des travailleurs (comportant éventuellement une section spécifique cadres) ou d'un conseil des cadres.

Chacun de ces organes, dont les membres seront choisis par leurs pairs dans l'entreprise, disposera de pouvoirs reconnus et définis dans leur domaine propre.

Le conseil d'entreprise, qui serait maintenu en tant que lieu de rencontre où se retrouveront les représentants de leurs conseils et d'un comité de direction (qui serait institutionnalisé), traitera de questions débordant l'intérêt d'un seul groupe.

Les différents groupes constitutifs se retrouveront, d'autre part, au sein d'un conseil de surveillance, chargé d'approuver les politiques et orientations à moyen et à long terme, ainsi que les plans économiques et sociaux.

La représentation des travailleurs à ce conseil sera minoritaire, pour des raisons d'efficacité, et parce que « les organisations de travailleurs préfèrent actuellement le contrôle à la cogestion ».

La concertation des travailleurs sur les lieux de travail (conception et organisation du travail) sera organisée en relation avec les organisations représentatives.

C. Propositions de partis politiques et parlementaires

1. Partis politiques

a) Partis sociaux chrétiens

1) Le Parti social chrétien (P. S. C.) a défini sa position au sujet de la réforme de l'entreprise, dans son congrès de Seraing du 29 mai 1976 (117).

Het V. K. W. spreekt zich uit voor een vernieuwd ondernemingsmodel waarin de onderneming wordt beschouwd als een personeelgemeenschap die een optimale economische en sociale rentabiliteit nastreeft. Die optimale rentabiliteit kan slechts worden bereikt, indien de onderneming erin slaagt uit te groeien tot een effectief samenwerkingsverband, zowel intern als ten aanzien van de algemene welzijnsbetrachting.

De onderneming moet dan ook zo gestructureerd zijn dat elke vorm van inbreng (verantwoordelijkheid, initiatief, risico, kapitaal, arbeid, bevoegdheden ...) wordt erkend en gewaarborgd evenals bij het algemeen beleidsproces wordt betrokken.

Daartoe is het noodzakelijk een vernieuwd ondernemingsstatuut op te zetten dat op een soepele en progressieve wijze moet worden ingevoerd. Dat statuut moet volgens het V. K. W. voorzien in duidelijk onderscheiden structuren naargelang van de grootte en de aard van de betrokken onderneming.

Het statuut van de ondernemingen met minder dan 150 werknemers (vroegere toepassingsdrempel voor de ondernemingsraden) zou in dat perspectief geen enkele wetswijziging mogen ondergaan. Het V. K. W. dringt er evenwel op aan dat de leiders van die ondernemingen zouden overgaan tot de oprichting van een orgaan ad hoc waarin eigendom, arbeid en kader overleg zouden plegen.

Voor de ondernemingen met meer dan 150 werknemers moet men de ondernemingsraad voldoende armslag laten om tot een waardevol contact- en gespreksorgaan uit te groeien. De kaderleden moeten daarin worden beschouwd als een onderscheiden groep die bij het georganiseerd overleg moet worden betrokken. Ten slotte moet op pragmatische wijze en zonder wettelijke verplichting de oprichting en de ontwikkeling van nieuwe beheersorganen worden nagestreefd.

Voor de zeer grote ondernemingen, meer bepaald de naamloze vennootschappen met meer dan 1000 werknemers, formuleert het V. K. W. een aantal voorstellen : afzonderlijke organen voor het beheer en het toezicht; erkenning van de kaderleden als volwaardige gesprekspartners naast kapitaal en arbeid; aanwezigheid van de aandeelhouders, van de kaderleden en van de werknemers in de raad van toezicht via vertegenwoordigers die rechtstreeks tot de diverse groepen behoren en bevestiging van de ondernemingsraad als ontmoetingsplaats tussen directie en personeel...

Het V. K. W. stelde in de resoluties van zijn congres van december 1982 over arbeid en tewerkstelling voor de overlegprocedure te decentraliseren naar het sectoraal en bij voorkeur naar het ondernemingsniveau toe, op grond van micro-economische criteria zoals rentabiliteit en kostenstructuur (115).

b) « Association des dirigeants et cadres chrétiens » (A. D. I. C.)

Die vereniging (Franstalige regenhanger van het V. K. W.) heeft op 28 maart 1977 haar standpunt over de hervorming van de onderneming verduidelijkt in het document « Déclaration de l'A. D. I. C. sur la réforme de l'entreprise » (116).

De hervorming van de onderneming wordt door die vereniging beschouwd als de voorwaarde voor overleving, aangezien een consensus over de finaliteit van de onderneming in de huidige sociaal-culturele context onontbeerlijk is.

Die vereniging meent dat elke groep in de onderneming het recht heeft overleg te plegen om haar standpunt te bepalen. Zulks houdt de erkenning in van een algemene vergadering van de aandeelhouders, van een werknemersraad (die eventueel een specifieke afdeling voor de kaderleden omvat) of van een kaderraad.

Elk orgaan, waarvan de leden door hun gelijken in de onderneming zullen worden gekozen, zal beschikken over erkende en vastgestelde bevoegdheden voor zijn eigen gebied.

De ondernemingsraad, die behouden zou blijven als plaats waar de vertegenwoordigers van de werknemersraden en de kaderraden en de afgevaardigden van een directiecomité (dat zou worden geïnstitutionaliseerd) elkaar ontmoeten, zal de vraagstukken behandelen die het belang van één enkele groep overstijgen.

De verschillende groepen van de onderneming zullen anderdeels elkaar ontmoeten in een raad van toezicht die tot taak heeft het beleid en de oriënteringen op lange en middellange termijn alsmede de economische en sociale plannen goed te keuren.

De vertegenwoordiging van de werknemers in die raad zal minoritair zijn, om redenen van doeltreffendheid en omdat « de werknemersorganisaties eerder de voorkeur geven aan controle dan aan medebeheer ».

Het overleg van de werknemers op de werkplaatsen (opvatting over en organisatie van het werk) zal worden georganiseerd in samenwerking met de representatieve organisaties.

C. Voorstellen van politieke partijen en van parlementsleden

1. Politieke partijen

a) Christelijke volkspartijen

1) Le Parti social chrétien (P. S. C.) heeft haar standpunt over de hervorming van de onderneming bepaald op haar congres van 29 mei 1976 te Seraing (117).

Le P. S. C. estime qu'il faut reconnaître aux travailleurs, le droit d'intervention dans la vie de l'entreprise, à ses différents niveaux, depuis l'atelier jusqu'aux organes de direction.

Toute réforme en vue d'une plus grande participation des travailleurs suppose dès lors une meilleure information, l'élaboration d'un plan d'entreprise et la séparation entre ses fonctions de surveillance et de gestion.

La participation au sommet ne doit être organisée que dans les grandes entreprises.

Le P. S. C. propose à cet égard un choix entre deux formules :

a) Les travailleurs délèguent, au même titre que les apporteurs de capitaux, leurs représentants au conseil de surveillance où ils exercent les mêmes prérogatives : nomination (et révocation) de la direction, approbation du plan d'entreprise, contrôle des résultats, autorisation préalable pour les décisions les plus importantes. En même temps, la composition, la compétence et le fonctionnement du conseil d'entreprise — éventuellement transformé selon les modalités à définir, en conseil des travailleurs — sont modifiés, pour permettre à ce dernier de mieux remplir son rôle actuel et d'exercer des compétences plus directement liées à l'organisation et aux conditions du travail.

b) Les travailleurs peuvent avoir des observateurs au conseil de surveillance mais l'essentiel du pouvoir qu'ils acquièrent au sein de l'entreprise se situe au conseil des travailleurs qui dispose d'un pouvoir de décision dans des matières très précises, d'un pouvoir d'avis dans de nombreuses autres matières et d'un pouvoir de veto vis-à-vis des décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise.

En attendant une intervention législative, le P. S. C. estime qu'il faut encourager les expériences volontaires.

Enfin, pour le P. S. C., il faut donner un cadre juridique aux expériences d'autogestion. Seules des expériences se déroulant dans des conditions régulières pourront donner des enseignements utiles.

2) Le Christelijke Volkspartij (C. V. P.)

La position du C. V. P. a été notamment définie dans son programme électoral de juin 1979 : « La prospérité par le courage » (118).

Le C. V. P. estime qu'il faut procéder progressivement et avec souplesse à un certain nombre de réformes si l'on veut atteindre la finalité économique et sociale de l'entreprise. Son point de départ est que la participation de chacun doit principalement être recherchée au niveau de l'entreprise.

Le C. V. P. propose tout d'abord l'amélioration des conditions de travail, par l'instauration notamment de la concertation, tant formelle qu'informelle, à tous les niveaux de l'entreprise (entre autres concertation au travail).

Il demande également l'introduction d'un rapport social annuel, qui serait imposé légalement dans les entreprises pourvues d'un conseil d'entreprise, ainsi qu'une stricte application des dispositions en matière d'information économique et financière et une réforme du révisoriat.

Le C. V. P. propose également une nouvelle structure pour la grande entreprise.

Une distinction serait faite entre conseil de direction, chargé de la gestion quotidienne et conseil de surveillance, celui-ci contrôlant les grandes lignes de l'activité de l'entreprise (autorisation préalable ou évaluation *a posteriori* des grandes décisions).

Le conseil de surveillance serait composé de représentants des travailleurs et des actionnaires en nombre égal. Ces représentants désignent le président d'un commun accord, les membres appartenant à l'entreprise.

Le conseil d'entreprise serait l'instance où se déroule un dialogue permanent entre les travailleurs et la direction. Il conserve fondamentalement les compétences actuelles de cet organe.

Le conseil des travailleurs serait composé uniquement de représentants de ceux-ci. Ils s'y concertent sur les problèmes de l'entreprise. Cet organe dispose d'un pouvoir décisionnel sur les matières qui lui sont confiées par le conseil d'entreprise. Les membres du conseil des travailleurs sont choisis par les travailleurs de l'entreprise. Cette instance désigne les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au conseil de surveillance.

Le conseil des actionnaires serait composé par les actionnaires; il nomme les représentants des actionnaires au conseil de surveillance. Ses compétences sont définies par la loi.

La réforme serait introduite après consultation des groupes socio-économiques.

De P. S. C. meent dat de werknemers het recht moeten hebben in het ondernemingsleven in te grijpen op de verschillende niveaus, vanaf de werkplaats tot de directieorganen.

Elke hervorming met het oog op een grotere participatie van de werknemers veronderstelt dan ook een betere informatieverstrekking, het opstellen van een bedrijfsplan en de scheiding tussen de functies van toezicht en beheer.

De participatie aan de top moet slechts in de grote ondernemingen worden georganiseerd.

De P. S. C. stelt in dat verband een keuze voor tussen twee formules :

a) De werknemers vaardigen op voet van gelijkheid met de kapitaalverschaffers hun vertegenwoordigers af in de raad van toezicht waar zij dezelfde bevoegdheden hebben : benoeming (en ontslag) van de directie, goedkeuring van het bedrijfsplan, controle op de resultaten, voorafgaande machtiging voor de belangrijkste beslissingen. De samenstelling, de bevoegdheid en de werking van de ondernemingsraad — eventueel volgens vast te stellen modaliteiten hervormd tot werknemersraad — worden terzelfder tijd gewijzigd om de ondernemingsraad in de mogelijkheid te stellen zijn huidige rol beter te vervullen en bevoegdheden uit te oefenen die meer rechtstreeks verband houden met de organisatie van het werk en met de arbeidsvoorwaarden.

b) De werknemers kunnen in de raad van toezicht waarnemers afvaardigen maar de essentiële bevoegdheid die zij in de onderneming verwerven ligt bij de werknemersraad die beschikt over een beslissingsbevoegdheid voor zeer precieze materies, een adviesbevoegdheid voor talrijke andere materies en een vetorecht ten aanzien van de beslissingen die de toekomst van de onderneming betreffen.

De P. S. C. meent dat, in afwachting van een wettelijke regeling, de vrijwillige experimenten moeten worden aangemoedigd.

Ten slotte moeten, volgens de P. S. C., de experimenten inzake zelfbeheer een wettelijk kader krijgen. Enkel de experimenten die onder geregelde omstandigheden verlopen, zullen nuttige ervaringen opleveren.

2) De Christelijke Volkspartij (C. V. P.)

Het standpunt van de C. V. P. werd met name vastgesteld in haar verkiezingsprogramma van juni 1979 : « Voorspoed door moed » (118).

De C. V. P. meent dat men geleidelijk en met soepelheid een aantal structuurhervormingen moet doorvoeren, indien men de economische en sociale finaliteit van de onderneming wil verwezenlijken. Haar uitgangspunt is dat de inspraak van eenieder voornamekelijk moet worden nagestreefd op het niveau van de onderneming.

De C. V. P. stelt vooreerst de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor, met name door de invoering van het overleg zowel formeel als informeel, op alle niveaus van de onderneming (o.a. werkoverleg).

Zij vraagt eveneens de invoering van een sociaal jaarverslag dat wettelijk zou worden opgelegd in de ondernemingen met een ondernemingsraad, alsmede een strikte toepassing van de bepalingen op het gebied van de economische en financiële voorlichting en een hervorming van het revisoraat.

De C. V. P. stelt eveneens een nieuwe structuur voor de grote onderneming voor.

Er zou onderscheid worden gemaakt tussen het directiecomité dat is belast met het dagelijks beheer en de raad van toezicht die de grote lijnen van de activiteit van de onderneming controleert (voorafgaande machtiging of evaluatie *a posteriori* over de belangrijke beslissingen).

De raad van toezicht zou samengesteld zijn uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werknemers en van de aandeelhouders. Die vertegenwoordigers wijzen, in overleg, de voorzitter aan, maar de leden behoren tot de onderneming.

De ondernemingsraad zou het orgaan zijn waar een permanente dialoog wordt gevoerd tussen de werknemers en de directie. Hij behoudt fundamenteel de huidige bevoegdheden van dat orgaan.

De werknemersraad zou uitsluitend bestaan uit vertegenwoordigers van de werknemers. De werknemers beraadslagen daar onder elkaar over de problemen van de onderneming. Dat orgaan beschikt over een beslissingsbevoegdheid voor de materies die hem door de ondernemingsraad zijn toevertrouwd. De leden van de werknemersraad worden gekozen door de werknemers van de onderneming. De werknemersraad duidt de werknemersvertegenwoordigers aan in de ondernemingsraad en in de raad van toezicht.

De Raad van aandeelhouders zou samengesteld zijn uit de aandeelhouders; hij benoemt de vertegenwoordigers van de aandeelhouders bij de raad van toezicht. Zijn bevoegdheden worden door de wet vastgesteld.

De hervorming zou worden ingevoerd na raadpleging van de sociaal-economische groepen.

b) *Partis libéraux*

Les positions de principe des partis de tendance libérale ont été notamment définies dans la brochure « Le libéralisme face à la participation dans l'entreprise » de décembre 1975 (119).

La participation pour les libéraux constitue une réalité multiforme devant être recherchée à travers des formules souples, convergentes, adaptées à chaque cas et non exclusives. L'accent doit être mis, d'autre part, autant sur la réforme des organes directeurs de l'entreprise que sur la participation effective du travailleur au niveau de son poste de travail.

L'étude insiste notamment pour que tout modèle assure la continuité dans la gestion de l'entreprise, érige la responsabilité en corollaire de toute participation aux décisions, garantisse l'élection directe des représentants des travailleurs et prenne en considération le rôle déterminant des cadres.

Une proposition de loi a été déposée en juin 1982 par MM. Henrion, Grootjans, De Winter et Michel, portant réforme de la concertation dans l'entreprise et introduisant la participation des travailleurs et des cadres dans la gestion de la grande entreprise (120).

Cette proposition émane de libéraux tant flamands que francophones et doit être considérée comme la formulation la plus précise et actuelle des libéraux sur l'ensemble de la question (cf. plus loin).

c) *Parti socialiste*

1) Congrès doctrinal de 1974 (P.S.B.):

Le congrès doctrinal du parti socialiste belge des 16 et 17 novembre 1974 a défini les positions de principe du parti sur la démocratie économique (121).

Celles-ci sont la socialisation de grands secteurs d'activité, la planification et le contrôle ouvrier ouvrant la voie à l'autogestion.

Le contrôle ouvrier, selon le texte adopté par le congrès doctrinal, sera basé sur l'information complète, préalable et contrôlée ainsi que sur la formation critique de tous les travailleurs de l'entreprise, ouvriers, employés et cadres.

L'autogestion, à laquelle le contrôle ouvrier doit ouvrir la voie, signifie que le travailleur exercera lui-même, à chaque niveau de l'entreprise, son pouvoir de décision; elle s'exercera dans le cadre de la planification.

2) Congrès de mars 1982 (P.S.):

Le parti socialiste (francophone) a réaffirmé, lors de son congrès de mars 1982 « Renover et agir », son attachement au principe de l'autogestion « en tant qu'objectif fondamental à atteindre, objectif qu'il importe de poursuivre avec réalisme et par étapes » (122).

En attendant le parti refuse toute formule de cogestion et redit son attachement au contrôle ouvrier (123).

Tout dialogue social au sein de l'entreprise selon les mêmes résolutions passe nécessairement par la représentation collective des travailleurs. Dans cette optique, « le rôle de la délégation doit être privilégié ».

Selon le document de base du congrès, la délégation doit disposer du monopole de la négociation, ce qui entraîne le transfert d'une partie des missions essentielles du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène vers la délégation syndicale (règlement de travail, fixation des dates de vacances, critères de licenciement et embauche...).

Le conseil d'entreprise et le comité de sécurité et d'hygiène sont considérés comme « des instruments d'information et de contrôle au niveau de l'entreprise » (124); ces derniers doivent posséder toutes les informations nécessaires pour exercer le contrôle à tous ces niveaux.

La question fondamentale posée est « l'optimisation du dispositif d'information de ces conseils en vue d'assurer un contrôle effectif et efficace » (125).

Des propositions ont été énoncées, parmi lesquelles le développement de l'information prévisionnelle des conseils (projections sur l'avenir de l'entreprise et soumission des projets au stade de l'élaboration ...) et la présence au sein des organes de permanents syndicaux extérieurs à l'entreprise ou d'experts désignés par les syndicats.

Le droit d'expression des travailleurs sur les lieux de travail devrait être par ailleurs garanti.

Le document du congrès insiste également sur la nécessité d'une approche globale des problèmes de l'entreprise et des solutions à y apporter, ce qui implique la suppression des cloisonnements entre le conseil d'entreprise et le comité de sécurité. Une coordination efficace doit, dès lors, être organisée entre les deux organes, des relations fonctionnelles étant pour le moins ménagées entre les deux organes, par la présence d'observateurs par exemple (126).

b) *Libérale partijen*

De beginselstandpunten van de liberale partijen werden met name vastgesteld in de brochure « Le libéralisme face à la participation dans l'entreprise » van december 1975 (119).

De inspraak vormt voor de liberalen een veelvormige realiteit die moet worden nagestreefd via soepele, convergerende formules die aan elk geval zijn aangepast en die niet exclusief zijn. Anderdeels moet het accent worden gelegd zowel op de hervorming van de directieorganen van de onderneming als op de effectieve inspraak van de werknemer op het niveau van zijn arbeidspost.

De studie dringt er met name op aan dat elk model de continuïteit in het beheer van de onderneming verzekert, de verantwoordelijkheid instelt als corollarium van elke inspraak bij de besluitvorming, de rechtstreekse verkiezing van de werknemersvertegenwoordigers waarborgt en de bepalende rol van de kaderleden in aanmerking neemt.

In juni 1982 werd door de heren Henrion, Grootjans, De Winter en Michel een wetsvoorstel ingediend tot hervorming van het overleg in de onderneming en tot invoering van de inspraak van de werknemers en kaderleden in het beheer van grote ondernemingen (120).

Dat voorstel gaat zowel uit van Vlaamse als van Franstalige liberalen en moet worden beschouwd als de meest precieze en actuele formulering van het standpunt van de liberalen over het vraagstuk als geheel (cf. infra).

c) *Socialistische partij*

1) Ideologisch congres van 1974 (B.S.P.):

Het ideologisch congres van de Belgische socialistische partij van 16 en 17 november 1974 heeft de beginselstandpunten van de partij over de economische democratie vastgesteld (121).

De beginselen ervan zijn de socialisering van grote bedrijfstakken, de planning en de arbeiderscontrole op weg naar zelfbeheer.

De arbeiderscontrole zal, volgens de door het ideologisch congres goedgekeurde tekst, stoelen op de volledige, voorafgaande en gecontroleerde informatie alsmede op de kritische opleiding van alle werknemers van de onderneming, werklieden, bedienden en kaderleden.

Het zelfbeheer, dat door de arbeiderscontrole mogelijk moet worden gemaakt, betekent dat de werknemer zelf op elk niveau van de onderneming zijn beslissingsbevoegdheid zal uitoefenen; het zelfbeheer zal worden uitgeoefend in het kader van de planning.

2) Congres van maart 1982 (P.S.):

De Franstalige socialistische partij heeft tijdens haar congres van maart 1982 « Renover et agir » bevestigd dat zij het beginsel van het zelfbeheer voorstaat « als fundamentele doelstelling die met realiteitszin en in verschillende stadia moet worden nagestreefd » (122).

In afwachting verwerpt de partij elke formule van medebeheer en spreekt zij zich opnieuw uit voor de arbeiderscontrole (123).

Elke sociale dialoog in de onderneming gaat, volgens dezelfde resoluties, noodzakelijkerwijze via de collectieve vertegenwoordiging van de werknemers. In dat perspectief « moet de rol van de afvaardiging bevoorrecht zijn ».

Volgens het basisdocument van het congres dient de afvaardiging over het monopolie van de onderhandeling te beschikken, wat meebrengt dat een gedeelte van de essentiële opdrachten van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid en gezondheid wordt overgedragen aan de vakbondsafvaardiging (arbeidsreglement, vaststelling van de vakantiedagen, criteria voor ontslag en indienstneming...).

De ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid worden beschouwd als « voorlichtings- en controle-instrumenten op ondernemingsniveau » (124); deze laatste moeten over alle nodige inlichtingen beschikken om de controle op al die niveaus te kunnen uitoefenen.

Het fundamentele vraagstuk is « de optimalisering van het bestel inzake voorlichting van die raden om een daadwerkelijke en doeltreffende controle te waarborgen » (125).

Er werden voorstellen geformuleerd zoals de ontwikkeling van de provisionele voorlichting van de raden (projecties over de toekomst van de onderneming en voorlegging van de ontwerpen in hun voorbereidend stadium...) en de aanwezigheid in de organen van vrijgestelden van buiten de onderneming of van deskundigen die door de vakbonden zijn aangewezen.

Het recht op meningsuiting van de werknemers op de werkplaatsen zou moeten worden gewaarborgd.

In het document van het congres wordt eveneens aangedrongen op de noodzaak van een globale benadering van de problemen van de onderneming en van de te zoeken oplossingen, wat insluit dat de scheidsmuren tussen de ondernemingsraad en de comités voor veiligheid worden opgeheven. Tussen de twee organen moet dan ook een doeltreffende coördinatie worden tot stand gebracht en dienen minstens functionele banden te worden gelegd, bijvoorbeeld door de aanwezigheid van waarnemers (126).

Le parti rejette enfin la « cogestion pluraliste dans les organes de direction », celle-ci, selon lui, se situe « dans l'axe du partage du pouvoir dont le patronat aurait défini le cadre et les limites préalables, à savoir le respect de l'économie de marché et la reconnaissance de la légitimité du pouvoir du capital financier privé » (127).

3) Signalons que le *Socialistische Partij* (S.P.) a pris certaines positions lors de congrès qui ont fixé son programme.

2. Projets gouvernementaux

Le programme des priorités de la politique gouvernementale du 14 décembre 1981 contient les points suivants relatifs à l'entreprise, dans la partie de celui-ci concernant la démocratisation de la vie économique.

« Une transparence accrue et une démocratisation de la vie économique et sociale contribueront au rétablissement de la confiance indispensable pour faire face à la crise économique et financière. Ceci permettra également de mieux associer tous les travailleurs et les actionnaires à l'avenir de leur entreprise.

Le Gouvernement prendra donc les initiatives nécessaires tendant à :

- démocratiser et à assurer une meilleure transparence des grandes entreprises par l'introduction de la participation de tous les travailleurs (ouvriers, employés et cadres), dans les conseils d'administration ou de surveillance de l'entreprise;
- mieux appliquer les dispositions en matière d'information des conseils d'entreprise et plus particulièrement afin d'assurer une information du conseil d'entreprise sur l'affectation du produit de la modération des revenus;
- encourager la pratique du bilan social;
- réformer le révisor d'entreprise;
- reconnaître le rôle et la fonction des cadres et rechercher des solutions permettant de valoriser leur contribution à la vie des entreprises notamment en leur donnant la possibilité d'une représentation spécifique;
- protéger le patrimoine industriel du pays en renforçant l'obligation d'information existante dans le chef de toutes les grandes entreprises qui réalisent des modifications importantes dans leur structure de capital;

— favoriser la concertation sociale au niveau européen. » (128).

La communication du Gouvernement du 16 mars 1983 au Parlement a annoncé à nouveau une série de mesures aux plans juridique et institutionnel, telles que la démocratisation des grandes entreprises, la reconnaissance du rôle et de la fonction spécifiques des cadres et une meilleure application des dispositions régissant l'information au conseil d'entreprise en matière d'affectation du produit de la modération salariale (129).

En ce qui concerne ce dernier point, un certain nombre d'arrêtés royaux ont été promulgués entre-temps (cf. référence (51)).

En matière de réforme du révisor d'entreprise, un projet de loi a été déposé lequel est actuellement en discussion à la Chambre (130).

Ce projet prévoit la désignation obligatoire d'un révisor dans chaque entreprise où il existe un conseil d'entreprise et définit la mission du révisor dans le cadre de l'information à fournir au conseil d'entreprise, ce dernier étant associé à la désignation du révisor par la voie d'une proposition.

Il s'inscrit dans la ligne des suggestions formulées sur ce point en 1972 par les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil central de l'Economie (avis du 12 juillet 1972).

Enfin, il y a lieu de mentionner qu'au cours de la précédente législature, un projet de loi sur la gestion assistée a été déposé et examiné au Parlement (131).

Celui-ci permettait l'adoption par les tribunaux de commerce d'un plan de redressement financier d'entreprises en difficulté, à la requête notamment des conseils d'entreprise et des délégations syndicales, ces derniers étant informés de ce plan et des suites qui lui seraient données.

Le Gouvernement a insisté dans sa communication du 16 mars 1983 au Parlement pour que le projet de loi soit rapidement examiné.

3. Propositions de loi

Différentes propositions de loi ont été déposées au Parlement ces derniers temps, contenant des dispositions relatives à la réforme de l'entreprise et à la concertation sociale dans celle-ci, outre la proposition de loi Lenssens à l'origine des travaux du Conseil (voir partie I).

De la partie verwerpt ten slotte het « pluralistisch medebeheer in de leidinggevende organen » aangezien het volgens haar « in de lijn ligt van de verdeling van de bevoegdheid waarvan de werkgevers het kader en de voorafgaande grenzen hebben vastgesteld, met name de eerbiediging van de markteconomie en de erkenning van het wettig karakter van de macht van het particulier financieel kapitaal » (127).

3) Aan te stippen valt dat de *Socialistische Partij* (S.P.) bepaalde standpunten heeft ingenomen tijdens congressen tot vaststelling van haar programma.

2. Regeringsontwerpen

Het prioriteitenprogramma voor het regeringsbeleid van 14 december 1981, bevat onder het gedeelte dat handelt over de democratisering van het economisch leven de navolgende punten betreffende de onderneming.

« Een grote doorzichtigheid en democratisering van het sociaal-economisch leven zal bijdragen tot het herstel van een onontbeerlijk vertrouwen om de economische en financiële crisis te overwinnen. Terzelfdertijd zal dit een grotere betrokkenheid van alle tewerkgestelden en aandeelhouders bij de toekomst van hun onderneming mogelijk maken.

De Regering zal dan ook de nodige initiatieven nemen strekkende tot :

- het democratiseren en doorzichtiger maken van de grote ondernemingen door de invoering van de participatie van alle werknemers (arbeiders, bedienden en kaderleden) in de beheer- of toezichttraden van de onderneming;
- het beter toepassen van de bepalingen inzake informatie aan ondernemingsraden en meer in het bijzonder informatie aan de ondernemingsraad over de aanwending van de opbrengst van de inkomensmatiging;
- het aanmoedigen van de praktijk van de sociale balans;
- het hervormen van het bedrijfsrevisoraat;
- de rol en de functie van de kaders moet worden erkend en naar oplossingen moet worden gezocht om hun bijdrage tot het leven van de ondernemingen te valoriseren o.m. door een specifieke vertegenwoordiging te organiseren;
- met het oog op de bescherming van het industrieel patrimonium van het land zal de bestaande informatieplicht in hoofde van alle grote bedrijven die belangrijke wijzigingen inzake de kapitaalstructuur doorvoeren door overdracht aan het buitenland, versterkt worden;

— aanmoediging van Europees sociaal overleg » (128).

In de Regeringsmededeling van 16 maart 1983 aan het Parlement werden opnieuw een aantal maatregelen op juridisch en institutioneel gebied aangekondigd zoals de democratisering van de grote ondernemingen, erkenning van de specifieke rol en functie van de kaders, en een betere toepassing van de bepalingen inzake informatie aan de ondernemingsraad over de aanwending van de opbrengst van de loonmatiging (129).

Met betrekking tot dit laatste punt werden intussen een aantal koninklijke besluiten uitgevaardigd (cf. noot (51)).

Inzake de hervorming van het bedrijfsrevisoraat werd een wetsontwerp ingediend dat thans in de Kamer ter bespreking voorligt (130).

Dat ontwerp voorziet in de verplichte aanstelling van een revisor in elke onderneming waar een ondernemingsraad bestaat en omschrijft de taak van de revisor in de context van de aan de ondernemingsraad te verstrekken inlichtingen, met dien verstande dat die ondernemingsraad via een recht van voorstel bij de aanwijzing van de revisor wordt betrokken.

Dat wetsontwerp ligt in de lijn van de voorstellen die op dat gebied in 1972 door de sociale gesprekspartners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werden geformuleerd (advies van 12 juli 1972).

Tenslotte dient vermeld te worden dat tijdens de vorige legislatuur een wetsontwerp betreffende het beheer met bijstand bij het Parlement werd ingediend en besproken (131).

Dat wetsontwerp bepaalde dat de rechtbanken van koophandel een financieel herstelplan kunnen goedkeuren voor ondernemingen in moeilijkheden, met name op verzoek van de ondernemingsraden en van de vakbondsafvaardigingen; deze laatste zouden over dat plan alsmede over de gevolgen die eraan worden gegeven moeten worden ingelicht.

De Regering heeft in haar mededeling van 16 maart 1983 er bij het Parlement op aangedrongen dat wetsontwerp snel te behandelen.

3. Wetsvoorstellen

De jongste tijd werden, benevens het wetsvoorstel Lenssens dat aan de werkzaamheden van de Raad ten grondslag ligt (zie deel I), bij het Parlement verschillende wetsvoorstellen ingediend waarin bepalingen zijn gehuldigd betreffende de hervorming van de onderneming en het sociaal overleg.

Citons à ce sujet les propositions de loi suivantes :

La proposition de loi introduisant la participation des travailleurs à la gestion de certaines entreprises, déposée le 31 mars 1981 par M. Hanin (133), prévoit l'instauration dans les grandes sociétés (1 000 travailleurs au moins) d'un directoire et d'un conseil de surveillance; le premier serait nommé par le second et serait doté de larges pouvoirs, tout en étant soumis à l'autorisation du conseil de surveillance pour des matières importantes (modifications dans l'organisation ou dans les activités de la société, collaboration avec une autre société...).

Dans l'organe de surveillance serait introduite la participation des travailleurs, dans un régime de parité avec les représentants du capital avec, pour éviter des blocages de décision, la désignation par cooptation d'un président indépendant de l'un et l'autre groupe.

Les candidats peuvent être présentés, soit par les organisations représentatives de travailleurs, soit par les travailleurs eux-mêmes, sous certaines conditions strictes.

Les cadres auront droit au moins à un représentant au sein de la délégation des travailleurs et seront désignés par leurs pairs, au moyen d'un collège électoral distinct.

La proposition Hanin suggère enfin le dépôt d'une proposition de loi donnant un statut juridique à l'autogestion « afin que les expériences puissent se faire dans de bonnes conditions » (134).

La proposition a été frappée de caducité en raison de la nouvelle législation et n'a pas été réintroduite.

La proposition de loi Henrion, Grootjans, De Winter et Michel, portant réforme de la concertation dans l'entreprise et introduisant la participation des travailleurs et des cadres dans la gestion de la grande entreprise, déposée le 22 juin 1982 (135), poursuit, comme son intitulé l'indique, un double objectif : la réforme de la concertation sociale et l'introduction d'une forme de codécision dans les entreprises.

En ce qui concerne la réforme de la concertation, la proposition de loi entend instaurer un Conseil des cadres distinct du conseil d'entreprise, de manière à reconnaître la place spécifique des cadres dans l'entreprise.

Des réunions communes des organes de concertation sont cependant prévues à l'occasion de la discussion de certaines matières (exemple : modification du règlement de travail, fixation de dates de vacances, ...) « afin d'échapper à une contradiction éventuelle entre des résolutions ».

Le Conseil des cadres traiterait, par ailleurs, des mêmes matières que celles actuellement réservées au conseil d'entreprise et recevrait les mêmes informations.

La proposition introduirait deux autres modifications de fond à la réglementation relative aux conseils d'entreprise.

L'une concernerait la suppression de l'obligatoire présentation syndicale des listes de candidats, et l'autre l'attribution aux conseils d'entreprise et des cadres des compétences des comités de sécurité et d'hygiène.

La première modification devrait permettre de « restituer aux conseils d'entreprise leur véritable rôle consultatif et non revendicatif » (136). La seconde innovation répond à un souci de simplification.

La deuxième partie de la proposition concerne la participation des travailleurs et des cadres à la gestion de la grande entreprise.

Ces dispositions concernant le droit des sociétés s'appliqueraient aux entreprises occupant au moins 1 000 travailleurs; elles assureraient la participation des travailleurs et des cadres au niveau du conseil d'administration des sociétés dont le rôle serait à la fois de décision (fixation des grands axes de la politique de l'entreprise) et de surveillance vis-à-vis d'un directoire doté de larges pouvoirs de gestion.

Le conseil d'administration serait composé paritairement des représentants des actionnaires, d'une part, et des représentants des cadres et des travailleurs, d'autre part, avec des garanties de représentation pour les premiers.

Cette structure, selon l'exposé des motifs, entraîne l'obligation pour toutes les parties de « collaborer en coresponsabilité » (137).

Diverses propositions de loi d'objet plus limité ont enfin été déposées ces dernières années.

C'est le cas de propositions relatives à la représentation des cadres, dont la proposition Pierard portant statut des cadres (138) et la proposition de loi de M. Damseaux modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie en vue de créer un conseil des cadres dans certaines entreprises (139).

Rappelons que le Conseil s'est prononcé sur le problème de la représentation des cadres au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité dans ses avis n° 732 du 29 juillet 1982 et n° 738 du 7 décembre 1982 (cf. plus haut).

In dat verband kan melding worden gemaakt van de navolgende wetsvoorstellen :

Het wetsvoorstel betreffende het medebeheer van de werknemers in sommige ondernemingen dat op 31 maart 1981 door de heer Hanin werd ingediend (133) voorziet in de invoering van een bestuur en van een raad van toezicht in de grote vennootschappen (ten minste 1 000 werknemers). De leden van het bestuur zouden door de raad van toezicht worden benoemd en zouden ruime bevoegdheden hebben die evenwel aan de goedkeuring van de raad van toezicht onderworpen zijn voor belangrijke materies (wijzigingen in de organisatie of in de werkzaamheden van de vennootschap, samenwerking met een andere vennootschap, ...).

In het orgaan van toezicht zou het medebeheer van de werknemers worden ingevoerd: zij zouden even sterk vertegenwoordigd zijn als de vertegenwoordigers van het kapitaal, maar om staking van stemmen te voorkomen wordt bij coöptatie een voorzitter aangewezen die onafhankelijk is van beide partijen.

De kandidaten kunnen worden voorgedragen hetzij door de representatieve werknemersorganisaties, hetzij onder strenge voorwaarden door de werknemers zelf.

De kaderleden zullen recht hebben op minstens één vertegenwoordiger binnen de werknemersafvaardiging en zij zullen door hun gelijken worden aangewezen door middel van een afzonderlijk kiescollege.

Het voorstel Hanin suggereert ten slotte de neerlegging van een wetsvoorstel waarbij aan het zelfbeheer een juridisch statuut wordt gegeven « zodat experimenten kunnen plaatshebben in goede omstandigheden » (134).

Het voorstel is als gevolg van de nieuwe legislatuur vervallen geraakt en werd niet opnieuw ingediend.

Het wetsvoorstel Henrion, Grootjans, De Winter en Michel dat op 22 juni 1982 werd ingediend (135), streeft zoals uit de titel blijkt een dubbele doelstelling na: de hervorming van het sociaal overleg en de invoering van een vorm van medebeslissen in de onderneming.

Met betrekking tot de hervorming van het overleg wenst het wetsvoorstel een raad van het kaderpersoneel in te voeren, onderscheiden van de ondernemingsraad, zodat de specifieke plaats van de kaders in de onderneming wordt erkend.

Er wordt evenwel in gemeenschappelijke vergaderingen van de overlegorganen voorzien voor de bespreking van sommige materies (b.v. wijziging in het arbeidsreglement, vaststelling van de vakantiedagen...) « om een eventuele tegenspraak tussen de besluiten te vermijden ».

De raad van het kaderpersoneel zou verder dezelfde materies behandelen als de ondernemingsraad en hij zou dezelfde inlichtingen ontvangen.

Het voorstel zou twee andere fundamentele wijzigingen brengen in de reglementering betreffende de ondernemingsraden.

De eerste zou betrekking hebben op de afschaffing van de verplichting om de kandidatenlijsten door de vakorganisaties te laten indienen; de tweede zou betrekking hebben op de toekenning van de bevoegdheden van de comités voor veiligheid en gezondheid aan de ondernemingsraden en de raden van het kaderpersoneel.

De eerste wijziging zou het mogelijk maken dat « de ondernemingsraden opnieuw hun echte rol kunnen gaan spelen die een adviserend en geen eisend karakter heeft » (136). De tweede vernieuwing komt tegemoet aan een bezorgdheid om vereenvoudiging.

Het tweede deel van het voorstel heeft betrekking op de inspraak van de werknemers en van de kaderleden in het beheer van de grote ondernemingen.

Die bepalingen betreffende het vennootschapsrecht, zouden van toepassing zijn op de ondernemingen met ten minste 100 werknemers; zij zouden de inspraak van de werknemers en van de kaderleden waarborgen op het niveau van de raad van beheer van de vennootschappen die een tweevoudige rol heeft: beslissingsbevoegdheid (vaststelling van de grote lijnen van het ondernemingsbeleid) en bevoegdheid van toezicht op het bestuur dat ruime beheersbevoegdheden heeft.

De raad van beheer zou paritair zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de aandeelhouders eensdeels en uit vertegenwoordigers van de kaderleden en van de werknemers anderdeels, met waarborgen inzake vertegenwoordiging voor de eersten.

Luidens de memorie van toelichting zou die structuur voor alle partijen inhouden dat ze tot plicht hebben « mede te werken en medeaansprakelijk te zijn » (137).

Ten slotte werden de jongste jaren diverse wetsvoorstellen met een beperkter object neergelegd.

Dat is het geval met voorstellen betreffende de vertegenwoordiging van de kaderleden, waaronder het wetsvoorstel Pierard houdende statuut van het kaderpersoneel (138) en het wetsvoorstel van de heer Damseaux tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, met het oog op de oprichting van een raad van het kaderpersoneel in sommige ondernemingen (139).

Er dient in herinnering te worden gebracht dat de Raad zich in zijn advies n° 732 van 29 juli 1982 en n° 738 van 7 december 1982 heeft uitgesproken over het probleem van de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid (cf. supra).

En ce qui concerne la réforme du révisorat d'entreprise, deux propositions de loi ont été déposées à la Chambre en 1982, l'une par M. Van den Brande (140) et l'autre par M. Claes (141). La Chambre examine à l'heure actuelle ces propositions de loi de même que le projet de loi susmentionné relatif au même objet déposé par le Gouvernement.

Une proposition de loi a enfin été déposée par M. C. De Clercq complétant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (142).

Celle-ci tend à conférer aux conseils d'entreprise une compétence d'information et d'avis au sujet de l'application dans l'entreprise de deux instruments internationaux relatifs aux entreprises multinationales, à savoir les principes directeurs de l'O.C.D.E. de 1976 à l'intention de ces entreprises et la Déclaration tripartite de 1977 de l'O.I.T.

Le Conseil a émis le 25 mai 1982 un avis divergent à ce sujet (avis n° 723). Les représentants des employeurs se sont déclarés opposés à l'introduction de la proposition dans notre dispositif, sous peine de donner une force obligatoire à ces instruments; les représentants des travailleurs ont adhéré à l'idée à la base de cette proposition, tout en formulant des opinions différentes quant à ses modalités d'insertion dans notre législation. Les organisations ont reçu un questionnaire du B.I.T. relatif à l'évaluation de l'application de la déclaration de l'O.I.T. (février 1983).

VI. SITUATION DANS CERTAINS PAYS EUROPEENS ET PROPOSITIONS DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE

A. Vue d'ensemble

Cette partie du rapport est axée tout d'abord sur l'évocation de réalisations ou propositions de pays voisins, de même que de pays dont l'évolution connaît des traits particuliers ou novateurs par rapport à ce que nous connaissons.

L'attention est attirée sur le fait que la situation dans ces pays est fort dépendante des traditions historiques et du climat social propres à chacun de ceux-ci, et évolue très rapidement. Ceci explique les difficultés de documentation pour en rendre compte et incline à la prudence quant aux leçons à en tirer, un décalage plus ou moins important pouvant par ailleurs exister, comme chez nous, entre le dispositif légal et son application sur le terrain (143).

Quoiqu'il en soit, on ne peut qu'être frappé par la diversité des voies d'approche de la participation institutionnelle, expérimentées dans les pays tiers; certaines de celles-ci sont d'ailleurs poursuivies simultanément sinon complémentaires.

Des évolutions importantes sont intervenues durant ces dix dernières années en ce qui concerne notamment le renforcement ou l'adaptation des organes propres de représentation des travailleurs dans l'entreprise, la représentation institutionnelle des travailleurs au sein des organes directeurs de celle-ci (*) et le développement de la négociation d'entreprise; cette négociation a été présentée comme une conséquence normale du mouvement qui tend à développer la participation des travailleurs sous la forme la plus directe et immédiate, c'est-à-dire sur le lieu de travail (144).

Le développement de ces formes de participation s'accompagne généralement d'un renforcement des droits syndicaux dans l'entreprise, surtout en ce qui concerne les pays où les syndicats comme tels étaient relativement peu implantés dans celle-ci.

Outre un aperçu des réalisations et propositions dans les pays voisins, cette partie du rapport esquisse également les propositions de la Communauté européenne. S'efforçant de transcender les disparités nationales, la Communauté européenne entend promouvoir une harmonisation des systèmes de participation, parallèlement le plus souvent à celle des droits nationaux des sociétés.

Cet effort se heurte toutefois, comme on le verra, à d'importantes difficultés, parmi lesquelles précisément la diversité des systèmes juridiques et des voies d'approche nationales.

(*) Des lois ont été votées en ce domaine en 1971 aux Pays-Bas, en 1972 en Allemagne, Norvège et Suède, en 1973 en Autriche et au Danemark, en 1974 au Luxembourg, en 1976 en Allemagne, en 1977 en Irlande (entreprises étatisées) et en 1982 en France.

Met betrekking tot de hervorming van het bedrijfsrevisoraat werden in 1982 twee wetsvoorstellen in de Kamer ingediend, een door de heer Van den Brande (140) en een door de heer Claes (141). Aan deze wetsvoorstellen wordt thans in de Kamer samen met het voormelde wetsontwerp over hetzelfde onderwerp door de Regering ingediend, een bespreking gewijd.

Ten slotte werd door de heer De Clercq een wetsvoorstel ingediend tot aanvulling van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (142).

Dat wetsvoorstel strekt ertoe aan de ondernemingsraden een informatie- en adviesbevoegdheid te geven op het gebied van de toepassing, in de onderneming, van twee internationale instrumenten betreffende de multinationale ondernemingen, te weten de richtlijnen van de O.E.S.O. van 1976 voor multinationale ondernemingen en de Tripartiete beginselverklaring van de I.A.O. van 1977.

De Raad heeft daarover op 25 mei 1982 een uiteenlopend advies uitgebracht (advies n° 723). De werkgeversvertegenwoordigers waren gekant tegen het feit dat het voorstel aan ons bestel zou worden toegevoegd op gevaar af dat aan die instrumenten een bindende kracht wordt gegeven. De werknemersvertegenwoordigers betuigden hun instemming met de grondgedachte van het voorstel; er werden evenwel verschillende standpunten naar voren gebracht omtrent de wijze waarop het in onze wetgeving zou worden ingevoegd. De organisaties hebben van het I.A.B. een vragenlijst ontvangen betreffende de evaluatie van de toepassing van de verklaring van de I.A.O. (februari 1983).

VI. TOESTAND IN SOMMIGE EUROPESE LANDEN EN VOORSTELLEN VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAP

A. Algemeen overzicht

Dit gedeelte van het rapport geeft in de eerste plaats een schets van de verwezenlijkingen in of voorstellen van sommige buurlanden met inbegrip van de landen waar de ontwikkeling bijzondere of vernieuwende kenmerken te zien geeft vergeleken met de toestand bij ons.

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat de toestand in die landen zeer nauw samenhangt met de historische tradities en met het sociaal klimaat die eigen zijn aan elk land en dat die toestand zeer snel evolueert. Zulks verklaart de moeilijkheden bij het zoeken naar documentatie en noopt tot voorzichtigheid omtrent de lering die eruit moet worden getrokken, aangezien zoals bij ons een min of meer groot verschil kan bestaan tussen het wettelijk bestel en de toepassing ervan (143).

Hoe dan ook, men kan niet anders dan getroffen worden door de diversiteit van de benaderingswijzen van de institutionele inspraak, waarmee in de derde landen wordt geëxperimenteerd en waarvan sommige overigens gelijktijdig, zo niet complementair, worden nagestreefd.

Tijdens de jongste tien jaar hebben zich belangrijke ontwikkelingen voorgedaan inzonderheid betreffende de versteviging of de aanpassing van de eigen organen met vertegenwoordiging van de werknemers in de onderneming, de institutionele vertegenwoordiging van de werknemers in de leidinggevende organen (*) en de ontwikkeling van de onderhandeling op ondernemingsniveau; die onderhandeling werd voorgesteld als een normaal gevolg van de trend die ertoe strekt de inspraak van de werknemers te ontwikkelen onder de meest rechtstreekse en onmiddellijke vorm, dat wil zeggen op de werkplaats (144).

De ontwikkeling van die inspraakvormen gaat doorgaans gepaard met een versterking van de vakbondsrechten in de onderneming, vooral in de landen waar de vakbonden als dusdanig in de onderneming betrekkelijk weinig ingang hebben gevonden.

Naast een overzicht van de verwezenlijkingen en voorstellen in de buurlanden bevat dat gedeelte van het rapport ook een schets van de voorstellen van de Europese Gemeenschap. In een poging om de nationale dispariteiten te overstijgen, wenst de Europese Gemeenschap een harmonisering van de systemen van inspraak in de hand te werken, meestal parallel met de harmonisering van het nationale vennootschapsrecht.

Die inspanning stuit evenwel, zoals men verder zal zien, op grote moeilijkheden waaronder juist de diversiteit van de nationale juridische systemen en benaderingswijzen.

(*) Wetten werden goedgekeurd in 1971 in Nederland, in 1972 in Duitsland, Noorwegen en Zweden, in 1973 in Oostenrijk en Denemarken, in 1974 in Luxemburg, in 1976 in Duitsland, in 1977 in Ierland (genationaliseerde ondernemingen) en in 1982 in Frankrijk.

B. Expériences de pays européens

1. Allemagne fédérale

En Allemagne, la représentation des travailleurs dans l'entreprise est régie par une loi du 15 janvier 1972 concernant l'organisation des entreprises qui a remplacé la loi initiale de 1952 concernant le statut des entreprises. La représentation des travailleurs dans les organes des sociétés est, d'autre part, assurée par diverses lois, selon une triple formule de cogestion ou cosurveillance (145).

a) Représentation des travailleurs par des instances propres

Le conseil d'entreprise est l'organe essentiel de représentation des travailleurs. Le conseil est institué au niveau de l'entreprise, mais la loi prévoit la création de conseils centraux d'entreprise en cas d'entreprises à structure complexe et même de conseils d'entreprise de groupe; un conseil d'entreprise doit être institué dès que l'entreprise occupe cinq travailleurs.

Le conseil d'entreprise est composé uniquement des représentants des travailleurs, les titulaires de poste de direction y étant exclus, et des règles strictes régissant la composition des groupes (ouvriers, employés, femmes, jeunes ...).

Des réunions entre l'employeur et les conseils ont lieu, en principe, chaque mois (devoir de « coopération » entre le conseil et l'employeur).

Le conseil a pour mission générale de veiller à ce que les lois et les règlements sur le travail, en particulier le règlement de sécurité et les conventions collectives de travail, soient strictement respectés dans l'intérêt des travailleurs. Il doit proposer à l'employeur toutes les mesures favorisant les intérêts de l'entreprise et du personnel. Le conseil d'entreprise examine également les suggestions des travailleurs en concertation avec l'employeur.

En outre, le conseil est investi de toute une série de tâches qui couvrent des domaines différents. Selon les cas, il dispose d'un droit d'information, de consultation ou de codécision.

En ce qui concerne l'information, l'employeur doit soumettre au conseil d'entreprise tous les documents nécessaires à l'accomplissement de la mission de ce dernier.

L'employeur doit informer le conseil d'entreprise et le consulter suffisamment à l'avance sur les projets en matière de bâtiments, d'installations techniques, de méthodes et procédures de travail.

L'employeur doit également informer le conseil sur des matières, telles que la planification du personnel, et le conseil peut en ces matières formuler des suggestions.

Le conseil d'entreprise dispose d'un droit de codécision dans toute une série de matières différentes, telles que les règles relatives au contrôle du temps de travail, au mode de paiement des salaires, aux vacances annuelles, à la sécurité et à l'hygiène et certaines questions de personnel.

Deux compétences de codécision doivent en particulier être relevées. Le conseil doit, d'une part, approuver les plans sociaux de mesures de rationalisation décidées par l'employeur. En cas, d'autre part, de modification des conditions de travail (postes de travail, milieu de travail ...) ne tenant pas compte de l'acquis des sciences du travail, le conseil peut exiger l'adoption de mesures appropriées.

Dans l'hypothèse de différend entre l'employeur et le conseil sur une mesure « codécidée », la loi a prévu la possibilité de recourir à un organisme d'arbitrage ou de conciliation au niveau de l'entreprise (composition paritaire de celui-ci; le président est choisi d'un commun accord; en cas de contestation concernant la composition, c'est le président du tribunal du travail qui décide).

D'autres instances associent également les salariés à la marche de l'entreprise. C'est le cas de l'assemblée générale réunissant l'ensemble des salariés dans l'établissement. Celle-ci est en principe informée chaque trimestre des activités du conseil et l'employeur doit y faire rapport, une fois par an, sur les affaires sociales et de personnel ainsi que sur la situation économique de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs, c'est le cas également du comité économique qui examine les questions économiques avec l'employeur et émet sur ces questions un rapport à l'intention du conseil d'entreprise. Le comité économique est composé d'un petit nombre de travailleurs de l'entreprise, désignés par le conseil d'entreprise.

La loi de 1972 a, d'autre part, innové par rapport à la loi de 1952, en reconnaissant aux travailleurs individuels des droits fondamentaux d'information et de réclamation (exemple: droit d'être informé de ses tâches et responsabilités ...).

B. Toestand in sommige Europese landen

1. Bondsrepubliek Duitsland

In Duitsland wordt de vertegenwoordiging van de werknemers in de onderneming geregeld door een wet van 15 januari 1972 betreffende de organisatie van de ondernemingen, die de oorspronkelijke wet van 1952 betreffende het statuut van de ondernemingen heeft vervangen. De vertegenwoordiging van de werknemers in de organen van de vennootschappen wordt anderdeels geregeld door verschillende wetten, volgens een drievoudige formule van medebeheer of medetoezicht (145).

a) Vertegenwoordiging van de werknemers via eigen organen

De ondernemingsraad is het essentiële orgaan voor vertegenwoordiging van de werknemers. De raad wordt opgericht op het niveau van het bedrijf, maar de wet voorziet in de oprichting van centrale ondernemingsraden in geval van ondernemingen met een ingewikkelde structuur en zelfs van concernondernemingsraden; een ondernemingsraad moet worden opgericht van zodra de onderneming vijf werknemers tewerkstelt.

De ondernemingsraad is enkel samengesteld uit de werknemersvertegenwoordigers; de werknemers met een leidende functie zijn uitgesloten en strikte regels bepalen de samenstelling van de groepen (werklieden, bedienden, vrouwen, jongeren ...).

In beginsel hebben elke maand vergaderingen plaats tussen de werkgever en de raden (plicht van « samenwerking » tussen de raad en de werkgever).

De raad heeft als algemene opdracht erop toe te zien dat al de arbeidswetten en regelingen, inzonderheid veiligheidsregeling en collectieve arbeidsovereenkomsten strikt nageleefd worden in het belang van de werknemers. Hij moet de werkgever alle maatregelen voorstellen die de belangen van de onderneming en van het personeel ten goede komen. Ook onderzoekt de ondernemingsraad suggesties van de werknemers in overleg met de werkgever.

Daarnaast heeft de raad een hele reeks taken die uiteenlopende terreinen bestrijken. Naargelang van de gevallen, beschikt de raad over een informatie-, advies- of medebeslissingsrecht.

Wat de informatie betreft, moet de werkgever aan de ondernemingsraad alle documenten voorleggen die nodig zijn voor het vervullen van de opdracht van de raad.

De werkgever moet de ondernemingsraad voldoende lang op voorhand inlichten en raadplegen over plannen in verband met gebouwen, technische installaties, werkmethode of -procedures.

Ook dient de werkgever de raad te informeren over zaken zoals personeelsplanning en de raad kan daarover suggesties formuleren.

De ondernemingsraad heeft een medebeslissingsrecht over een hele reeks verschillende onderwerpen zoals regelen inzake controle van de werktijd, wijze van betaling van lonen, regels voor vakantie, regelingen inzake veiligheid en gezondheid, bepaalde personeelsaangelegenheden...

Twee bevoegdheden van medebeslissing moeten inzonderheid worden aangestipt. De raad dient eensdeels zijn goedkeuring te hechten aan de sociale plannen voor rationaliseringsmaatregelen waartoe door de werkgever wordt besloten. In geval van wijziging in de arbeidsvoorwaarden (werkposten, werkmilieu ...) waarbij geen rekening wordt gehouden met de invloed van de arbeidswetenschappen, kan de raad anderdeels eisen dat passende maatregelen worden genomen.

In geval van geschil tussen de werkgever en de raad over een maatregel waarover gezamenlijk moet worden beslist, heeft de wet in de mogelijkheid voorzien om een beroep te doen op een scheidsrechterlijk of verzoeningsorgaan op het niveau van de onderneming (paritaire samenstelling van dat orgaan; de voorzitter wordt in overleg gekozen; bij betwisting over die keuze beslist de voorzitter van de arbeidsrechtbank).

Andere organen betrekken eveneens de werknemers bij het leven van de onderneming. Dat is het geval voor de algemene vergadering waartoe alle werknemers van de vestiging worden uitgenodigd. Zij wordt in principe ieder trimester ingelicht over de activiteiten van de raad en de werkgever moet eens per jaar verslag uitbrengen over de sociale en personeelsaangelegenheden alsmede over de economische toestand van de onderneming.

In de ondernemingen met meer dan 100 werknemers is dat ook het geval voor het economisch comité dat de economische vraagstukken samen met de werkgever onderzoekt en dat over die vraagstukken rapport uitbrengt aan de ondernemingsraad. Het economisch comité is samengesteld uit een klein aantal werknemers van de onderneming die door de ondernemingsraad zijn aangewezen.

De wet van 1972 heeft anderdeels, vergeleken met de wet van 1952, een vernieuwing gebracht door aan de werknemers individueel fundamentele rechten te verlenen inzake voorlichting en het formuleren van bezwaren (b.v.: recht om te worden ingelicht over hun taken en verantwoordelijkheden ...).

Le fait syndical n'est pas reconnu institutionnellement dans l'entreprise en droit allemand, les syndicats n'intervenant pas légalement par exemple dans la désignation des candidats aux conseils. Toutefois une loi du 11 novembre 1971 est venue renforcer leur rôle dans la vie de l'entreprise (possibilité par exemple pour les syndicats de participer aux réunions des conseils avec voix consultative moyennant l'accord d'un quart de ces membres ou la majorité des membres d'un groupe représenté au conseil).

Signalons également qu'une commission pour les questions de sécurité et d'hygiène doit être instituée au sein des conseils, dans les entreprises où sont prévus des médecins du travail et des experts en sécurité; la commission se compose de l'employeur, de deux membres du conseil d'entreprise, du ou des médecin(s) de l'entreprise et de l'(des) expert(s) en matière de sécurité.

Sur un plan général, on assiste, depuis ces dernières années surtout, à un développement important des accords d'entreprise au sein des conseils d'entreprise dans le sillage des compétences d'information et de consultation, et de codécision de ces derniers. Ces développements concernent notamment les problèmes d'introduction des nouvelles technologies (146). Ceci accentue la tendance au dualisme des conventions collectives (accords syndicats-employeurs au plan des branches d'activité notamment et accords en conseils d'entreprise).

b) *Représentation des travailleurs dans les organes des sociétés*

Cette représentation est assurée selon trois formules :

— La première dite de « cogestion qualifiée » est réglée par une loi du 21 mai 1951, complétée en 1956, et concerne les sociétés occupant au moins 1 000 travailleurs de l'industrie charbonnière et sidérurgique. Elle se caractérise par le caractère paritaire du conseil de surveillance (travailleurs et actionnaires en nombre égal); la parité est toutefois tempérée par la présence d'un membre neutre désigné sur présentation des deux groupes. Elle se caractérise également par le rôle primordial joué par les syndicats dans la désignation des représentants des travailleurs; trois des cinq membres de la délégation des travailleurs sont présentés directement par les syndicats. Le directoire des entreprises concernées comprend obligatoirement un directeur du travail. Celui-ci ne peut ni être nommé ni être révoqué du conseil de surveillance sans l'approbation des représentants des travailleurs.

— La loi du 11 octobre 1972, dite de « cogestion restreinte », constitue le système général. Elle s'applique aux entreprises occupant moins de 2 000 travailleurs et est fondée sur le principe de la représentation minoritaire, les travailleurs ayant droit à un tiers des mandats du conseil de surveillance des sociétés. Les représentants des travailleurs sont élus directement par les salariés. Les syndicats peuvent présenter des candidats uniquement lorsque plus de deux représentants des travailleurs doivent être élus.

— Une loi du 4 mai 1976 concerne les sociétés occupant au moins 2 000 travailleurs et institue la « cosurveillance paritaire ».

Cette loi introduit, en effet, la parité formelle entre le « facteur capital » et le « facteur travail » au conseil de surveillance. Les représentants des travailleurs sont désignés par élection. Une partie des sièges est réservée aux syndicats; le président est élu par les membres du conseil. En raison de la procédure de vote, il s'agit le plus souvent d'un représentant du capital; il a une voix prépondérante en cas de partage des voix. Les cadres supérieurs, dont la position peut être déterminante, ont d'autre part droit à un siège au sein de la délégation des travailleurs.

2. Pays-Bas

a) *Représentation par des instances propres*

1) *Conseils d'entreprise :*

La représentation des travailleurs est assurée essentiellement par les conseils d'entreprise (147).

Ceux-ci ont vu leurs compétences et leur structure sensiblement modifiées par une loi du 5 juillet 1979 portant réforme de la loi du 28 janvier 1971, de même que par une loi du 22 mai 1981.

Les conseils doivent être créés dès que les entreprises occupent 100 travailleurs; un régime spécial est prévu pour les petites et moyennes entreprises (voir plus loin).

Des conseils d'entreprises centraux ainsi que des conseils d'entreprise de groupe sont institués, d'autre part, dans les entreprises intéressées, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des conseils d'entreprise d'une même unité, qui constitueront ceux-ci.

In het Duitse recht wordt het syndicale feit in de onderneming niet grondwettelijk erkend; de vakbonden hebben b.v. geen wettelijke bevoegdheid om kandidaten voor de raden voor te dragen. Een wet van 11 november 1971 heeft evenwel hun rol in het leven van de onderneming versterkt (b.v. mogelijkheid voor de vakbonden om aan de vergaderingen van de raden deel te nemen met adviserende stem, op voorwaarde dat één vierde van die leden of de meerderheid van de leden van een in de raad vertegenwoordigde groep hun instemming betuigen).

Er dient eveneens te worden aangestipt dat in de raden een commissie voor de vraagstukken op het gebied van de veiligheid en gezondheid moet worden opgericht in de ondernemingen die over arbeidsgeneesheren en veiligheidsdeskundigen beschikken; de commissie bestaat uit de werkgever, twee leden van de ondernemingsraad, de arbeidsgeneesheer of -heren van de onderneming en de veiligheidsdeskundige(n).

Over het algemeen genomen is er, vooral tijdens de jongste jaren een belangrijke ontwikkeling van de ondernemingsakkoorden in de ondernemingsraden op gang gekomen en zulks in het verlengde van de bevoegdheden inzake voorlichting en raadpleging alsmede van de medebeslissing van die raden. Die ontwikkeling heeft met name betrekking op de problemen inzake de invoering van nieuwe technologieën (146). Dat accentueert de dualistische tendens die men constateert in de collectieve arbeidsovereenkomsten (akkoorden tussen vakbonden en werkgevers op het niveau van de bedrijfstakken en akkoorden in de ondernemingsraden).

b) *Vertegenwoordiging van de werknemers in de organen van de vennootschappen*

Die vertegenwoordiging wordt volgens drie formules geregeld :

— De eerste formule, het zogenaamde « gekwalificeerde medebeheer » wordt geregeld door een wet van 21 mei 1951, aangevuld in 1956, en heeft betrekking op de vennootschappen met minstens 1 000 werknemers uit de steenkool-, ijzer- en staalindustrie. Die formule wordt gekenmerkt door de paritaire samenstelling van de raad van toezicht (werknemers en aandeelhouders in gelijk aantal). De pariteit wordt evenwel afgevlakt door de aanwezigheid van een neutraal lid dat op voordracht van beide partijen wordt aangewezen. Die formule wordt eveneens gekenmerkt door de primordiale rol van de vakbonden bij de aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers; op de vijf leden van de werknemersafvaardiging worden er drie rechtstreeks door de vakbonden aangewezen. Het bestuur van de betrokken ondernemingen omvat verplicht een arbeidsdirecteur. Deze kan niet zonder instemming van de werknemersvertegenwoordigers in de raad van toezicht benoemd of ontslagen worden.

— De wet van 11 oktober 1972 inzake « beperkt medebeheer » is de grondslag van de algemene regeling. Zij is van toepassing in de ondernemingen met minder dan 2 000 werknemers en stoelt op het beginsel van de minderheidsvertegenwoordiging, waarbij de werknemers recht hebben op één derde van de mandaten van de raad van toezicht in de vennootschappen. De vertegenwoordigers van de werknemers worden rechtstreeks door de loontrekkenden verkozen. De vakbonden kunnen slechts kandidaten voordragen wanneer er meer dan twee werknemersvertegenwoordigers gekozen moeten worden.

— Een wet van 4 mei 1976 heeft betrekking op de «vennootschappen met minstens 2 000 werknemers en voert het « paritair medetoezicht » in.

Die wet voert inderdaad de formele pariteit in tussen de « factor kapitaal » en de « factor arbeid » in de raad van toezicht. De werknemersvertegenwoordigers worden door verkiezingen aangeduid. Een gedeelte van de zetels is aan de vakbonden voorbehouden. De voorzitter wordt door de leden van de raad gekozen. Omwille van de stemmingsprocedure gaat het meestal om een vertegenwoordiger van het kapitaal. Hij heeft een doorslaggevende stem bij staking van stemmen. De hogere kaders, waarvan het standpunt bepalend kan zijn, hebben anderdeels recht op een zetel in de werknemersafvaardiging.

2. Nederland

a) *Vertegenwoordiging via eigen organen*

1) *Ondernemingsraden :*

De vertegenwoordiging van de werknemers wordt essentieel door de ondernemingsraden verzekerd (147).

De bevoegdheden en de structuur van de ondernemingsraden werden ingrijpend gewijzigd door een wet van 5 juli 1979 houdende hervorming van de wet van 28 januari 1971 alsmede door een wet van 22 mei 1981.

De raden moeten worden opgericht zodra de ondernemingen 100 werknemers tewerkstellen; voor de kleine en middelgrote ondernemingen geldt een bijzondere regeling (zie verder).

Anderdeels worden centrale ondernemingsraden alsmede groepsondernemingsraden in de betrokken ondernemingen opgericht, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de meerderheid van de ondernemingsraden van eenzelfde eenheid.

Les conseils d'entreprise sont composés uniquement de représentants des travailleurs depuis la loi de 1979 alors qu'ils étaient bipartites auparavant.

Cette loi a toutefois prescrit un certain nombre de dispositions en vue de maintenir une nécessaire concertation entre l'employeur et le conseil.

Ceux-ci se réunissent à la demande du conseil ou de l'employeur, et ce au moins 6 fois par an.

Ces réunions de concertation traiteront des questions en rapport avec l'entreprise, que l'employeur ou le conseil désire mettre en discussion. Au moins deux fois par an, la marche générale de l'entreprise doit être examinée.

La loi règle, d'autre part, de façon détaillée l'organisation de ces réunions de concertation, de manière à garantir l'indépendance des conseils. Ces dispositions concernent notamment la présidence de ces réunions (présidées alternativement par l'employeur ou le président du conseil) et le déroulement des réunions. Le président a ainsi la possibilité de suspendre la réunion lorsque l'employeur ou le conseil d'entreprise désire se concerter séparément sur un problème précis.

Les droits des conseils d'entreprise en matière de consultation de codécision et d'information ont été également élargis.

L'avis du conseil d'entreprise, déjà requis pour les décisions importantes telles que le changement notable de l'organisation de l'entreprise ou la fermeture totale ou partielle de celle-ci, l'est dorénavant aussi pour tout investissement important et les recrutements collectifs.

Les décisions pour lesquelles l'employeur doit avoir l'accord du conseil d'entreprise concernent entre autres le règlement d'entreprise, les congés et les mesures d'hygiène. Elles concernent également le règlement sur le plan de la concertation du travail, le traitement des réclamations, la politique de recrutement, de licenciement et de promotion, la formation du personnel ainsi que le régime d'appréciation du personnel.

D'autre part, le conseil doit également promouvoir le respect des prescriptions en matière de conditions de travail, de protection, de sécurité et d'hygiène. Le conseil doit également promouvoir la concertation au travail ainsi que le transfert de compétences dans l'entreprise, de sorte que les travailleurs soient associés autant que possible au règlement du travail dans la section où ils sont occupés.

L'information économique et financière des conseils a été étendue en s'inspirant de la réglementation belge.

L'employeur doit dorénavant faire appel devant une commission d'industrie composée paritairement, en cas de refus de fournir une information demandée par le conseil d'entreprise.

Une procédure de recours auprès de cette commission est également prévue en cas de désaccord du conseil d'entreprise sur une question pour laquelle son accord est requis.

La loi de 1979 formalise de manière poussée la procédure de consultation, en cas notamment d'événements importants pour l'entreprise (motifs de la décision envisagée, suivi de celle-ci...). Dans le cas de décision non conforme à l'avis du conseil, l'exécution de celle-ci sera suspendue durant un mois, et le conseil d'entreprise a la possibilité d'introduire un recours en justice devant une instance juridique qui aura à apprécier le caractère raisonnable de la décision, en fonction des intérêts en cause.

Le conseil d'entreprise peut d'autre part provoquer, en cas de difficultés de l'entreprise, une procédure judiciaire d'enquête au sujet de décisions de la direction, s'il y a présomption fondée de mauvaise gestion.

Comme trait particulier, on peut également signaler l'obligation prévue pour les petites et moyennes entreprises (de 35 à 100 travailleurs) de constituer un conseil d'entreprise, en vertu d'une loi du 22 mai 1981 qui a prescrit à cette fin des dispositions particulières (148).

Les entreprises employant de 10 à 35 travailleurs sont, d'autre part, tenues de consulter leur personnel dans le cadre de réunions organisées deux fois par an ou lorsqu'un quart des salariés en fait une demande motivée. L'ordre du jour proposé par l'une ou l'autre des parties peut porter sur tous les sujets concernant la vie de l'entreprise. Ces réunions doivent permettre à chacun de faire des suggestions et d'exprimer son opinion; le personnel doit notamment pouvoir donner son avis sur les décisions envisagées qui pourraient entraîner une perte d'emplois ou d'importantes modifications du travail.

L'application de la loi doit se faire par étapes.

2) Commissions de sécurité, d'hygiène et de bien-être :

La loi sur les conditions de travail (Arbowet) du 8 novembre 1980, qui est appliquée par étapes depuis 1983, est axée sur la collaboration entre employeurs et travailleurs « sur le plan de la sécurité, de l'hygiène et du bien-être en relation avec le travail » (149).

De ondernemingsraden zijn sedert de wet van 1979 enkel samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers, hoewel ze voordien tweeledig waren.

De wet heeft evenwel in een aantal bepalingen voorzien om een noodzakelijk overleg tussen de werkgever en de raad in stand te houden.

Werkgever en raad komen samen op verzoek van de raad of van de werkgever en zulks minstens zes keer per jaar.

Die overlegvergaderingen zullen vraagstukken behandelen in verband met de onderneming, welke vraagstukken de werkgever of de raad in discussie wenst te brengen. Ten minste tweemaal per jaar moet de algemene gang van zaken van de onderneming worden besproken.

De wet regelt anderdeels op gedetailleerde wijze de organisatie van die overlegvergaderingen zodat de onafhankelijkheid van de raden wordt gewaarborgd. Die bepalingen hebben met name betrekking op het voorzitterschap van die vergaderingen (om beurten voorgezeten door de werkgever of door de voorzitter van de raad) en het verloop van die vergaderingen. De voorzitter heeft aldus de mogelijkheid de vergadering op te schorten wanneer de werkgever of de ondernemingsraad afzonderlijk overleg wenst te plegen over een bepaald probleem.

De rechten van de ondernemingsraden inzake raadpleging, medebeslissing en voorlichting werden eveneens verruimd.

Het advies van de ondernemingsraad, dat reeds was vereist voor belangrijke beslissingen zoals de ingrijpende wijziging in de organisatie van de onderneming en de totale of gedeeltelijke sluiting ervan, is voortaan ook vereist voor elke belangrijke investering alsmede voor collectieve indienstnemen.

De beslissingen, waarvoor de werkgever de instemming van de ondernemingsraad moet hebben betreffen onder meer het reglement van de onderneming, de vakantieregeling en de maatregelen inzake hygiëne. Zij betreffen eveneens de regelingen op het vlak van het werkoverleg, de behandeling van klachten, het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid, de personeelsopleiding alsmede het stelsel voor beoordeling van het personeel.

De raad moet anderdeels ook de naleving van de voorschriften op het vlak van de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van veiligheid en gezondheid bevorderen. Ook dient de raad het werkoverleg in de hand te werken, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de werknemers in de afdeling waar zij zijn tewerkgesteld zoveel mogelijk bij de regeling van de arbeid betrokken worden.

De economische en financiële voorlichting van de raden werd verruimd, in navolging van de Belgische reglementering.

Ingeval de werkgever een inlichting weigert te verstrekken die door de ondernemingsraad wordt gevraagd, dan wordt het geschil voortaan voorgelegd aan een paritair samengestelde bedrijfscommissie.

Er wordt eveneens in een procedure van beroep bij die commissie voorzien, ingeval de ondernemingsraad het niet eens is over een vraagstuk, waarvoor zijn instemming is vereist.

De wet van 1979 formaliseert op doorgedreven wijze de raadplegingsprocedure, met name in geval van belangrijke gebeurtenissen voor de onderneming (beweegredenen voor de voorgenomen beslissing, verloop van die beslissing...). Ingeval het tot een beslissing komt die niet strookt met het advies van de raad, dan zal de uitvoering ervan gedurende een maand worden opgeschort en heeft de ondernemingsraad de mogelijkheid om een beroep in te stellen bij een gerechtelijke instantie die moet uitmaken of de beslissing verantwoord is, gelet op de belangen die op het spel staan.

Anderdeels kan de ondernemingsraad, ingeval de onderneming in moeilijkheden verkeert, een procedure van gerechtelijke enquête vragen over beslissingen van de directie, indien er een gegrond vermoeden is van wanbeheer.

Een bijzonder kenmerk is de verplichting die aan de kleine en middelgrote ondernemingen (35 tot 100 werknemers) wordt opgelegd om een ondernemingsraad op te richten, krachtens een wet van 22 mei 1981 die daartoe in bijzondere bepalingen heeft voorzien (148).

De ondernemingen die 10 tot 35 werknemers tewerkstellen zijn anderdeels gehouden hun personeel te raadplegen in het raam van vergaderingen die twee keer per jaar worden georganiseerd of wanneer een vierde van de werknemers daartoe een met redenen omkleed verzoek indient. De agenda die door een van de partijen wordt voorgesteld kan handelen over alle onderwerpen die op het leven van de onderneming betrekking hebben. Die vergaderingen moeten aan iedereen de mogelijkheid bieden voorstellen te doen en zijn mening te kennen te geven; het personeel moet met name zijn advies kunnen geven over de voorgenomen beslissingen die zouden kunnen leiden tot verlies van arbeidsplaatsen of tot belangrijke wijzigingen in de arbeid.

De toepassing van de wet moet trapsgewijze gebeuren.

2) Commissies veiligheid, gezondheid en welzijn :

De arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van 8 november 1980, die vanaf 1983 in fasen wordt ingevoerd, is gericht op de samenwerking tussen werkgevers en werknemers ten aanzien van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid (149).

Pour promouvoir cette collaboration, la loi prescrit l'instauration, dans les entreprises ou établissements, de commissions de sécurité, d'hygiène et de bien-être (« arbocommissions »), composées de représentants des travailleurs, élus par les travailleurs concernés. Si toutefois il existe déjà un conseil d'entreprise, la concertation doit se faire avec cette instance. La loi donne toutefois la possibilité au conseil d'entreprise de déléguer, dans certaines conditions, partiellement ou totalement ses compétences en ces matières à une commission permanente créée à cet effet. Celle-ci doit se composer en majorité de membres du conseil d'entreprise.

La loi dispose également que lorsqu'une entreprise ou un établissement se compose de sections pouvant être considérées comme unité de travail, une concertation régulière doit avoir lieu dans chacune de ces sections entre le chef de la section et les personnes qui y sont occupées ou les représentants choisis par elles, pour autant que la sécurité, l'hygiène ou le bien-être des travailleurs concernés l'exigent. Cette concertation peut avoir lieu au sein de commissions créées à cet effet par l'employeur ou le conseil d'entreprise.

b) Représentation des intérêts des travailleurs au sein des organes de la société

Une loi du 6 mai 1971 (la loi dite « structuurwet ») introduit une représentation indirecte des travailleurs dans les organes de surveillance des sociétés (grandes sociétés anonymes ou à responsabilité limitée) occupant plus de 100 travailleurs.

La loi confie en effet aux salariés les mêmes pouvoirs qu'aux actionnaires dans la formation du conseil de surveillance de ces sociétés, chargé entre autres de nommer les membres de la direction.

Les membres de ce conseil sont, en effet, choisis selon des modalités associant à ce choix les représentants des travailleurs; le principe est la cooptation de ces membres; le conseil d'entreprise, comme les actionnaires ou la direction peuvent toutefois formuler des objections à ce choix, sur la base de l'hypothèse que la personne présentée serait non qualifiée ou que le conseil serait composé de manière non équilibrée lors de la nomination de la personne présentée. Le Conseil économique et social joue le rôle d'arbitre final.

Il ressort d'une enquête faite par le Conseil économique et social néerlandais, entre 1973 et 1977, qu'une petite minorité seulement des candidats proposés par les conseils d'entreprise ont siégé effectivement à cette instance statutaire (150).

c) Encouragement aux expériences de concertation au travail

Une série d'expériences de participation fonctionnelle des travailleurs aux décisions (medezeggenschap) ont été favorisées aux Pays-Bas en 1977 par le gouvernement Den Uyl; une commission spéciale du Conseil économique et social où sont représentés employeurs et travailleurs doit encadrer et coordonner ces expériences.

Celles-ci concernent principalement l'organisation du processus de production, de même que l'implication des travailleurs dans les relations hiérarchiques.

Il ressort toutefois d'un rapport intérimaire de la commission précitée que les résultats de ces expériences ont été assez limités, quant à l'augmentation effective de l'influence du travail sur la décision (151). Le rapport final est escompté vers le milieu de 1984.

3. France

La situation en France a été sensiblement modifiée par les lois Auroux sur les nouveaux droits des travailleurs dans l'entreprise intervenues en 1982.

Celles-ci avaient été précédées du rapport de M. Auroux, en tant que Ministre du Travail; ce rapport trace la philosophie de ces lois.

Un rappel très rapide de la situation existant avant celles-ci s'impose toutefois pour la compréhension des réformes actuelles:

a) Dispositif institutionnel de base

Trois organes de représentation des salariés coexistent: les délégués du personnel prévus par l'accord Matignon de 1936, les comités d'entreprise, institués par une ordonnance de 1945, et depuis une loi de 1968, les délégués syndicaux (accord de Grenelle).

— Les délégués du personnel et les délégués syndicaux

Les délégués du personnel, selon la loi du 16 avril 1946, doivent être élus dans les entreprises de plus de 10 salariés, au moyen d'un scrutin faisant intervenir au premier tour les syndicats représentatifs pour la présentation des candidats. Ils ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives des travailleurs qui n'auraient pas été directement satisfaites en ce qui concerne l'application de la législation du travail dans l'entreprise.

Om die samenwerking te bevorderen voorziet de wet dat in de bedrijven of inrichtingen commissies veiligheid, gezondheid en welzijn (arbocommissies) moeten worden opgericht, samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers, die verkozen worden door de betrokken werknemers. Indien er echter in de onderneming reeds een ondernemingsraad bestaat, moet het overleg met dit orgaan gevoerd worden. De wet biedt evenwel aan de ondernemingsraad de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden zijn bevoegdheden dienaangaande geheel of gedeeltelijk aan een daartoe opgerichte vaste commissie te delegeren. Die vaste commissie moet voor een meerderheid bestaan uit leden van de ondernemingsraad.

De wet bepaalt eveneens dat, wanneer een bedrijf of inrichting uit afdelingen bestaat, die als werkeenheid kunnen worden beschouwd, in elk van die afdelingen, voor zover de veiligheid, de gezondheid of het welzijn van de betrokken werknemers dat vereist, regelmatig overleg moet worden gepleegd tussen het hoofd van de afdeling en de in die afdeling tewerkgestelde personen of de door hen gekozen vertegenwoordigers. Dit overleg kan ook gebeuren in daartoe door de werkgever of de ondernemingsraad opgerichte commissies.

b) Vertegenwoordiging van de belangen van de werknemers in de organen van de vennootschap

Een wet van 6 mei 1971 (structuurwet genoemd) voert een onrechtstreekse vertegenwoordiging van de werknemers in binnen de toezichtorganen van de (grote naamloze en besloten) vennootschappen met meer dan 100 werknemers.

De wet verleent inderdaad aan de werknemers dezelfde bevoegdheden als aan de aandeelhouders bij de vorming van de raad van toezicht van die vennootschappen die onder meer tot taak heeft de directieleden te benoemen.

De leden van die raad worden inderdaad gekozen volgens modaliteiten waardoor de werknemersvertegenwoordigers bij die keuze worden betrokken; het beginsel is de coöptatie van die leden; de ondernemingsraad evenals de aandeelhouders of de directie kunnen evenwel ten aanzien van die keuze bezwaar maken op basis van de verwachting dat de voorgedragen persoon ongeschikt zou zijn of dat de raad bij de benoeming van de voorgedragen persoon niet evenwichtig zou zijn samengesteld. De Sociaal-Economische Raad vervult de rol van uiteindelijk scheidsrechter.

Uit een enquête die door de Nederlandse Sociaal-Economische Raad tussen 1973 en 1977 werd uitgevoerd blijkt dat slechts een kleine minderheid van de door de ondernemingsraden voorgedragen kandidaten daadwerkelijk in dat statutair orgaan zitting hebben gehad (150).

c) Aanmoediging van experimenten inzake overleg op het werk

Door de regering Den Uyl werd in 1977 in Nederland een reeks experimenten opgezet voor functionele deelneming van de werknemers aan de besluitvorming (medezeggenschap); een speciale commissie van de Sociaal-Economische Raad, waarin werkgevers en werknemers zijn vertegenwoordigd, moet die experimenten begeleiden en coördineren.

Die experimenten hebben voornamelijk betrekking op de wijze waarop het productieproces is georganiseerd alsmede op de betrokkenheid van de werknemers bij de hiërarchische verhoudingen.

Uit een tussenrapport van genoemde commissie blijkt evenwel dat die experimenten vrij beperkte resultaten hebben gehad, wat de effectieve verhoogde invloed van de arbeid op de besluitvorming betreft (151). Het eindrapport wordt verwacht half 1984.

3. Frankrijk

De toestand in Frankrijk werd ingrijpend gewijzigd door de in 1982 tot stand gekomen wetten Auroux over de nieuwe rechten van de werknemers in de onderneming.

Die wetten werden voorafgegaan door het rapport dat de heer Auroux als Minister van Arbeid had opgesteld; dat rapport schetst de filosofie van die wetten.

Om de huidige hervormingen te begrijpen is het evenwel noodzakelijk bondig te herinneren aan de toestand die vóór die wetten bestond.

a) Institutioneel basisbestel

Er bestaan drie organen van vertegenwoordiging van de werknemers: de personeelsafgevaardigden (akkoord Matignon van 1936), de ondernemingscomités (ingesteld bij ordonnantie van 1945) en sedert een wet van 1968, de vakbondsafgevaardigden (akkoord Grenelle).

— De personeelsafgevaardigden en de vakbondsafgevaardigden

Volgens de wet van 16 april 1946 moeten de ondernemingen met meer dan 10 werknemers overgaan tot de verkiezing van de personeelsafgevaardigden waarbij aan een eerste stemming wordt deelgenomen door de vakverenigingen die representatief zijn om kandidaten voor te dragen. Zij hebben tot taak de individuele of collectieve bezwaren van de werknemers waaraan niet onmiddellijk werd voldaan niet betrekking tot de toepassing van de arbeidswetgeving in de onderneming, naar voren te brengen.

— Les sections syndicales et délégués syndicaux

La loi du 27 décembre 1968 a donné à chaque syndicat représentatif le droit de constituer une section syndicale dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs. Elle a, en outre, adjoint la possibilité pour l'organisation qui a créé la section, de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le délégué syndical représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et est le porte-parole de la section syndicale de l'entreprise; il est appelé d'autre part à négocier et à signer avec l'employeur les accords d'entreprise. Il en est ainsi du protocole d'accord en matière d'élections sociales.

— Les comités d'entreprise

Institués par une ordonnance du 22 février 1945, les comités d'entreprise doivent être créés dans toute entreprise occupant au moins 50 travailleurs; un comité central d'entreprise doit être créé si l'entreprise a plusieurs établissements.

Les comités d'entreprise réunissent l'employeur (ou son représentant), des délégués des travailleurs élus par le personnel, selon une procédure similaire à celle des délégués du personnel (voir plus haut), une représentation particulière des cadres étant toutefois garantie au sein de la délégation des travailleurs (possibilité d'un troisième collège, la maîtrise en constituant le deuxième); le comité comprend enfin des représentants syndicaux, ces derniers n'ayant que voix consultative.

Les compétences des comités, précisées par une loi du 18 juin 1966, sont exclusivement d'information et de consultation et ne présentent guère de traits particuliers à ce sujet par rapport au système belge; une loi du 12 juillet 1977 a toutefois imposé à l'employeur de leur soumettre chaque année un bilan social (dans les entreprises occupant 300 salariés à partir du 1^{er} janvier 1982).

Le comité d'entreprise a été conçu selon N. Catala, comme un rouage de coopération entre le personnel et le chef d'entreprise (152).

— Des comités de sécurité et d'hygiène doivent fonctionner en tant que commission des comités d'entreprise dans les entreprises industrielles de plus de 50 personnes et dans les autres entreprises de plus de 300 personnes; une loi du 27 décembre 1973 a prévu dans ces dernières, la création d'une commission destinée à favoriser l'amélioration des conditions de travail.

b) Rapport Auroux

Deux rapports officiels ont été publiés, ces dernières années, abordant de manière globale les problèmes de démocratisation interne dans l'entreprise et formulant, à cette fin, un certain nombre de propositions.

Le premier est le rapport Sudreau, de 1974, sur la réforme de l'entreprise; celui-ci résulte des travaux d'une commission d'experts, instituée par M. Giscard d'Estaing, ancien président de la République (153).

Le second est le rapport Auroux sur les droits nouveaux des travailleurs de novembre 1981, du nom du Ministre du Travail (154).

Ce dernier retiendra plus particulièrement notre attention car il est à l'origine des lois du même nom, tandis que le rapport Sudreau n'a pas été suivi d'effet.

Résumé des propositions du rapport Auroux

Le Ministre du Travail entendait proposer aux Français un nouvel espace de démocratie économique et sociale sans imposer une législation pesante, composée de blocages (155).

Le rapport exprime à cet égard trois préoccupations principales :

1^o le renforcement des institutions représentatives du personnel;

2^o le renouveau de la négociation collective dans l'entreprise;

3^o l'élargissement des droits des salariés en matière de conditions de travail.

— Renforcement des institutions représentatives des travailleurs

Ce renforcement concernerait notamment les missions d'information et d'investigation des comités d'entreprise en matière économique et financière (création d'une délégation économique des comités...).

Le comité d'entreprise aurait, d'autre part, un rôle à jouer dans la prévention des difficultés économiques que l'entreprise est susceptible de connaître; il devrait s'agir d'un droit d'alerte permettant au comité de saisir le chef d'entreprise en vue d'une explication, et le conseil d'administration ou de surveillance, en cas de faits provoquant son inquiétude.

— De syndicale afdelingen en de vakbondsafgevaardigden

De wet van 27 december 1968 verleent aan elke representatieve vakbond het recht een syndicale afdeling op te richten in de ondernemingen die minstens 50 werknemers tewerkstellen. De wet voorziet daarenboven voor de vakbondsorganisatie, die de afdeling heeft opgericht, in de mogelijkheid om een of meer vakbondsafgevaardigden aan te wijzen.

De vakbondsafgevaardigde vertegenwoordigt bij de werkgever de vakbond die hem heeft aangewezen en hij is de woordvoerder van de syndicale afdeling van de onderneming; hij moet anderdeels met de werkgever onderhandelen over de ondernemingsakkoorden en dient ze mede te ondertekenen. Hetzelfde geldt voor het protocol van akkoord betreffende de sociale verkiezingen.

— De ondernemingscomités

De ondernemingscomités, die werden ingesteld bij ordonnantie van 22 februari 1945, moeten worden opgericht in elke onderneming die ten minste 50 werknemers tewerkstelt; indien de onderneming verscheidene vestigingen heeft, moet een centraal ondernemingscomité worden opgericht.

De ondernemingscomités zijn samengesteld uit de werkgever (of zijn vertegenwoordiger), de werknemersafgevaardigden die door het personeel worden verkozen volgens een gelijkaardige procedure als de personeelsafgevaardigden (zie hoger), met dien verstande evenwel dat binnen de werknemersafvaardiging, een bijzondere vertegenwoordiging van de kaderleden wordt gewaarborgd (mogelijkheid van een derde college, het vak- en meesterpersoneel vormt het tweede college) alsmede uit de vakbondsvertegenwoordigers die slechts een adviserende stem hebben.

De bevoegdheden van de comités, omschreven door een wet van 18 juni 1966, zijn uitsluitend van informatieve en adviserende aard en verschillen nauwelijks van wat er in België bestaat; een wet van 12 juli 1977 heeft evenwel aan de werkgever de verplichting opgelegd elk jaar aan die raden een sociale balans voor te leggen (in de ondernemingen met 300 werknemers vanaf 1 januari 1982).

Het ondernemingscomité werd, volgens N. Catala opgevat als een orgaan van samenwerking tussen het personeel en het ondernemingshoofd (152).

— De comités voor veiligheid en gezondheid moeten werken als een commissie van de ondernemingscomités in de industriële ondernemingen met meer dan 50 werknemers en in de andere ondernemingen met meer dan 300 werknemers; een wet van 27 december 1973 voorziet voor die laatste ondernemingen in de oprichting van een commissie ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

b) Rapport Auroux

De jongste jaren werden twee officiële rapporten gepubliceerd waarin de problemen inzake interne democratisering van de onderneming algemeen worden behandeld en waarin een aantal voorstellen worden get formuleerd.

Het eerste rapport is het rapport Sudreau van 1974 over de hervorming van de onderneming; dat rapport is het resultaat van de werkzaamheden van een commissie van deskundigen, die werd opgericht door de heer Giscard d'Estaing, voormalig president van de Republiek (153).

Het tweede rapport, het rapport Auroux, naar de naam van de Minister van Arbeid (154), dateert van november 1981 en handelt over de nieuwe rechten van de werknemers.

Onze aandacht zal vooral naar dat laatste rapport gaan, aangezien het aan de oorsprong ligt van de wetten die dezelfde naam dragen; aan het rapport Sudreau daarentegen werd geen gevolg gegeven.

Samenvatting van de voorstellen van het rapport Auroux

De Minister van Arbeid wenste voor de Fransen aan de economische en sociale democratie een nieuwe dimensie te geven zonder een logge en hinderlijke wetgeving op te leggen (155).

In het rapport komen drie belangrijke bezorgdheden naar voren :

1^o versterking van de organen die representatief zijn voor het personeel;

2^o vernieuwing van het collectief overleg in de onderneming;

3^o verruiming van de rechten van de werknemers inzake arbeidsvoorwaarden.

— Versterking van de organen die representatief zijn voor de werknemers

Die versterking zou met name betrekking hebben op de opdrachten inzake voorlichting en onderzoek van de ondernemingscomités op economisch en financieel gebied (oprichting van een economische afvaardiging van de comités...).

Het ondernemingscomité, zou anderdeels een rol moeten spelen bij het voorkomen van de economische moeilijkheden waarmee de onderneming kan worden geconfronteerd; het zou moeten gaan om een alarmrecht dat aan het comité de mogelijkheid biedt het ondernemingshoofd om uitleg te vragen en zich tot de raad van bestuur of van toezicht te wenden ingeval er zich feiten voordoen waarover het ondernemingscomité zich ongerust maakt.

Un comité de prévention pourrait être constitué par le comité d'entreprise avec participation de cadres désignés par celui-ci.

La possibilité de recourir à des experts serait accrue, les missions de ces derniers débordant les matières économiques et financières (informatisation, licenciements collectifs...).

Un renforcement de la position et des moyens d'action des délégués du personnel et des délégués syndicaux était parallèlement proposé.

— Renouveau de la négociation collective dans l'entreprise

L'innovation la plus importante proposée était l'instauration d'une obligation de négocier dans l'entreprise, pour la détermination des principales conditions de travail.

Cette négociation se déroulerait en principe une fois par an. La liberté marquera le choix des thèmes de négociation, à l'exception des salaires et de la durée du travail qui devront être obligatoirement traités.

Cette obligation de négocier n'implique pas, selon le rapport, l'obligation de conclure, mais il faudra que les négociations soient sérieuses et non formelles (ordre du jour, revendications déposées, contre-propositions écrites...). En cas de désaccord à l'issue de la négociation, l'employeur pourra prendre ses responsabilités et décider librement, y compris sur les sujets qui n'auront pas abouti.

Les conditions de la négociation (composition des délégations, les organisations représentatives de travailleurs étant seules appelées à négocier pour les travailleurs...), la périodicité de celle-ci et le déroulement de la procédure feront l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise.

Prévenant une objection, patronale notamment, selon laquelle cette obligation risquerait de créer un déséquilibre préjudiciable aux négociations de branche et pourrait même les priver de leur substance, le rapport Auroux affirme qu'il ne s'agit pas tant d'obliger l'employeur individuel à aller au-delà de l'accord de branche que de l'amener par la voie de la négociation à adapter à l'entreprise des solutions arrêtées au plan professionnel, à traiter des domaines qui ne l'ont pas été dans la convention de branche - (156).

— Droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail

Cette expression, selon le rapport, doit être directe (possibilité pour les salariés eux-mêmes sans médiation de donner leur avis sur ce qui les concerne directement). Elle doit s'organiser autour du groupe ou de la cellule de travail et mettre en œuvre les compétences de l'encadrement. Elle doit prévoir l'articulation nécessaire avec les institutions représentatives et le contrôle syndical. Elle serait instituée par une loi-cadre, sa mise en œuvre dépendant d'un accord collectif d'entreprise.

Le rapport Auroux prônait parallèlement une extension du champ d'application des comités de sécurité et d'hygiène, qui seraient dotés d'attributions étendues (étude et propositions d'une part et contrôle, de l'autre); la commission pour l'amélioration des conditions de travail et ce comité seraient fusionnés (imbriication étroite des thèmes abordés par ces deux institutions).

c) Lois Auroux

Quatre lois forment le volet de ces réformes modifiant en profondeur le code du travail français.

Il s'agit :

- de la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel;
- de la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective d'un règlement des conflits de travail;
- de la loi sur les libertés individuelles des travailleurs adoptée le 4 août 1982;
- de la loi sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, adoptée le 24 novembre 1982.

1) Loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel :

a) Comités d'entreprise

Les comités d'entreprise voient leurs missions redéfinies dans un sens qui les recentrent sur le suivi économique de l'entreprise.

Het ondernemingscomité zou een preventiecomité kunnen oprichten, waaraan de door dat ondernemingscomité aangewezen kaderleden zouden meewerken.

De mogelijkheid om een beroep te doen op deskundigen zou worden verruimd aangezien de taken van deze laatste de economische en financiële materies overstijgen (computer-ondersteunde informatie-verwerking, collectief ontslag...).

Ook werd gelijklopend een versterking voorgesteld van de positie en van de actiemiddelen van de personeelsafgevaardigden en van de vakbondsafgevaardigden.

— Vernieuwing van de collectieve onderhandeling in de onderneming

De belangrijkste vernieuwing is de invoering van een verplichte onderhandeling in de onderneming tot vaststelling van de voornaamste arbeidsvoorwaarden.

Dat overleg zou in beginsel één keer per jaar plaatsvinden. De thema's van onderhandeling worden vrij gekozen, met uitzondering van de lonen en de arbeidsduur die verplicht zullen moeten worden behandeld.

Die verplichting tot onderhandeling sluit volgens het rapport niet in dat het beraad noodzakelijkerwijze tot resultaat moet leiden, maar de onderhandelingen moeten op serieuze wijze en niet pro forma verlopen (agenda, eisenbundel, schriftelijke tegenvoorstellen...). Ingeval na de onderhandelingen geen overeenstemming is bereikt, zal de werkgever zijn verantwoordelijkheid kunnen opnemen en zal hij vrij kunnen beslissen, ook over de vraagstukken die tot geen vergelijk hebben geleid.

Op ondernemingsniveau zal worden overlegd over de voorwaarden van de onderhandeling (samenstelling van de afvaardigingen, enkel de representatieve werknemersorganisaties kunnen voor de werknemers onderhandelen...), over de periodiciteit ervan alsmede over het verloop van de procedure.

Ter ondervanging van een bezwaar — met name van werkgeverszijde — volgens hetwelk die verplichting tot een verstoring kan leiden die schadelijk is voor de sectorale onderhandelingen en zelfs het wezen ervan zou kunnen aantasten bevestigt het rapport Auroux dat het er niet zozeer om gaat de werkgever individueel te verplichten verder te gaan dan het sectoraal akkoord, maar wel hem via de onderhandeling ertoe aan te zetten de sectorale oplossingen aan zijn onderneming aan te passen en materies te behandelen die in de sectorale overeenkomst niet aan bod zijn gekomen (156).

— Recht van de werknemers om hun mening te kennen te geven over hun arbeidsvoorwaarden

De werknemers moeten zich volgens het rapport rechtstreeks, zonder bemiddeling, kunnen uitspreken over zaken die hen onmiddellijk aanbelangen. De meningsuiting moet kunnen gebeuren op het niveau van de arbeidsgroep of arbeidscel, waarbij een beroep wordt gedaan op de kundigheden van het begeleidend personeel. Die meningsuiting mag niet los staan van de representatieve organen, noch van de syndicale controle. Het recht op meningsuiting zou worden ingeschreven in een kaderwet; de tenuitvoerlegging ervan zou afhangen van een collectief akkoord op ondernemingsniveau.

Het rapport Auroux stelt parallel daarmee een verruiming voor van het toepassingsgebied van de comités voor veiligheid en gezondheid, die ruimere bevoegdheden zouden krijgen (studie en voorstellen censeels, controle anderdeels); de commissie ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden en het comité voor veiligheid zouden worden samengevoegd (nauwe vervlechting van de door die twee instellingen behandelde thema's).

c) Wetten Auroux

Vier wetten vormen het deel van die hervormingen waardoor het Franse arbeidswetboek grondig wordt gewijzigd.

Het betreft :

- de wet van 28 oktober 1982 betreffende de ontwikkeling van de organen die representatief zijn voor het personeel;
- de wet van 13 november 1982 betreffende het collectief overleg tot regeling van de collectieve arbeidsgeschillen;
- de wet van 4 augustus 1982 over de individuele vrijheden van de werknemers;
- de wet van 24 november 1982 betreffende de arbeidsveiligheid, -gezondheid en -voorwaarden.

1) Wet van 28 oktober 1982 betreffende de ontwikkeling van de organen die representatief zijn voor het personeel :

a) Ondernemingscomités

De opdrachten van de ondernemingscomités worden opnieuw bepaald in die zin dat zij, meer worden gericht op de economische ontwikkeling van de onderneming.

Selon la loi, « le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production... » (art. L. 431.4 nouveau du Code du travail).

Selon les travaux préparatoires, il s'agit de permettre aux membres du comité d'exercer une véritable fonction de contrôle (157); le Ministre ne s'est toutefois pas opposé au Parlement à la formule d'organe de coopération, « la loi visant à lui donner un contenu » (158).

— Pour lui permettre d'exercer ses attributions, des informations précises et écrites doivent être transmises par le chef d'entreprise.

Celles-ci sont d'ordre économique et financier ou relatives à la situation de l'emploi; elles concernent également, ce qui est nouveau, tout projet important d'introduction de nouvelles technologies.

Une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés; cette délégation a une fonction d'examen des documents, de recherche, de proposition.

La loi formule, d'autre part, le principe du libre accès du comité aux sources d'informations et étend les possibilités de recours à l'expertise.

Ces possibilités existent tant pour les matières économiques qu'en cas de concertation préalable aux licenciements collectifs pour motif économique et d'introduction de nouvelles technologies.

Deux types d'experts existent, les uns rémunérés par l'entreprise et les autres par le comité.

Le recours à ces derniers est toutefois facilité par l'obligation pour le chef d'entreprise de verser une subvention de fonctionnement au comité d'un montant annuel égal à 0,2 % de la masse salariale; celle-ci doit essentiellement servir au financement d'expertises (159).

— Un comité de groupe doit être constitué au sein du groupe formé par une société dominante, les filiales de celles-ci et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital.

Les attributions de ce comité se situent dans l'ordre de l'information économique et financière.

b) Délégué du personnel

La nouvelle loi confère aux délégués du personnel le droit d'exercer les attributions du comité d'entreprise, y compris en matière économique, dans le cas d'absence du comité. Les délégués sont, dans ces cas, soumis aux obligations relatives au secret professionnel.

c) Délégués syndicaux

Le seuil de 50 travailleurs pour l'institution des sections syndicales est supprimé.

Des dispositions nouvelles sont, d'autre part, prévues tendant à consacrer la liberté d'organisation et d'autonomie de l'activité syndicale (ex. droit de circuler librement dans l'entreprise pour l'exercice des fonctions de délégué...).

Un délégué syndical central doit être institué dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, comprenant au moins deux établissements.

La fonction syndicale de négociation des délégués syndicaux est confirmée, ces derniers se présentant comme « négociateurs exclusifs », y compris dans les petites entreprises. Cette fonction s'exerce notamment lors des négociations annuelles sur les salaires dont il est question plus loin. Les délégués exercent également une mission d'animation des instances représentatives élues du personnel (160).

Les moyens et le statut des délégués syndicaux et des représentants élus, constate J. Verdier (161), se trouvent nettement rapprochés. Ce rapprochement concerne aussi le fonctionnement même des instances élues et structures syndicales. Le délégué syndical d'entreprise désigné par un syndicat en est par exemple de droit le représentant au comité d'entreprise dans les entreprises comptant au moins trois cents salariés.

2) Loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail :

La loi du 13 novembre 1982 introduit une obligation de négociation annuelle dans les entreprises où sont situées une ou plusieurs sections syndicales.

Volgens de wet « wordt het ondernemingscomité het orgaan voor de gemeenschappelijke meningsuiting van de werknemers, waardoor het hen mogelijk wordt bestendig rekening te houden met hun belangen bij de besluitvorming betreffende het beheer, de economische en financiële ontwikkeling van de onderneming, de organisatie van het werk en de produktietechnieken... » (nieuw art. L. 431.4 van het arbeidswetboek).

Volgens de voorbereidende werken gaat het erom de leden van het comité in de mogelijkheid te stellen een echte functie van toezicht uit te oefenen (157); de Minister heeft zich in het Parlement evenwel niet gekant tegen de formule van orgaan van samenwerking aangezien de wet ertoe strekt aan dat orgaan een inhoud te geven (158).

— Ten einde dat comité de mogelijkheid te bieden zijn bevoegdheden uit te oefenen, dient het bedrijfshoofd schriftelijke en precieze inlichtingen te verstrekken.

Die inlichtingen zijn van economische en financiële aard of hebben betrekking op de situatie inzake werkgelegenheid; zij betreffen ook — en dat is nieuw — elk belangrijk project tot invoering van nieuwe technologieën.

In de ondernemingen met ten minste 1 000 werknemers wordt binnen het ondernemingscomité een economische commissie opgericht; die commissie heeft tot taak de documenten te bestuderen en heeft tevens een opdracht van onderzoek en van voorstel.

De wet huldigt anderdeels het beginsel dat het comité vrije toegang heeft tot de informatiebronnen en verruimt de mogelijkheden om een beroep te doen op deskundigen.

Van die mogelijkheden kan worden gebruik gemaakt zowel voor de economische materies als in geval van voorafgaandelijk overleg bij collectief ontslag om economische redenen alsmede bij invoering van nieuwe technologieën.

Er bestaan twee soorten van deskundigen; de eenen worden bezoldigd door de onderneming, de anderen door het comité.

Het beroep op de door het comité aangeduide deskundigen wordt vergemakkelijkt omdat het bedrijfshoofd verplicht is aan het comité een werkings-toelage uit te keren waarvan het jaarlijks bedrag gelijk is aan 0,2 % van de loonsom; die toelage moet essentieel dienen voor de financiering van expertises (159).

— Een concern-ondernemingscomité moet worden opgericht in het concern dat wordt gevormd door een dominerende vennootschap, de dochteronderneming evenals de vennootschappen waarvan de dominerende vennootschap onrechtstreeks meer dan de helft van het kapitaal bezit.

De bevoegdheden van dat comité betreffen de economische en financiële voorlichting.

b) Personeelsafgevaardigden

De nieuwe wet verleent aan de personeelsafgevaardigden het recht de bevoegdheden van het ondernemingscomité, ook op economische gebied, uit te oefenen ingeval er geen ondernemingscomité bestaat. De afgevaardigden zijn in die gevallen onderworpen aan de verplichtingen inzake beroepsgeheim.

c) Vakbondsafgevaardigden

De drempel van 50 werknemers voor de oprichting van de vakbondsafdelingen wordt opgeheven.

Anderdeels wordt in nieuwe bepalingen voorzien die ertoe strekken de vrijheid van organisatie en van autonomie van de vakbondsactiviteit te waarborgen (b.v. recht om zich vrij in de onderneming te bewegen voor de uitoefening van de functie van afgevaardigde...).

Een centrale vakbondsafgevaardigde moet aanwezig zijn in de ondernemingen met ten minste 2 000 werknemers en minstens twee vestigingen.

De onderhandelingsfunctie van de vakbondsafgevaardigden wordt bevestigd, met dien verstande dat deze laatsten « exclusieve onderhandelaars » zijn, voor de kleine ondernemingen inbegrepen. Die functie wordt met name uitgeoefend bij de jaarlijkse onderhandelingen over de lonen (zie verder). De afgevaardigden hebben eveneens tot taak de representatieve organen die door het personeel zijn gekozen te animeren (160).

De middelen en het statuut van de vakbondsafgevaardigden en van de gekozen vertegenwoordigers zijn volgens J. Verdier duidelijk naar elkaar toe gegroeid (161). Die toenadering heeft ook betrekking op de werking zelf van de gekozen organen en vakbondsstructuren. De door een vakbond in de onderneming aangewezen afgevaardigde is in rechte de vertegenwoordiger van die vakbond in het ondernemingscomité van de ondernemingen met minstens driehonderd werknemers.

2) Wet van 13 november 1982 betreffende de collectieve onderhandelingen en de regeling van de collectieve arbeidsgeschillen :

De wet van 13 november 1982 heeft de verplichting van jaarlijkse onderhandelingen ingevoerd in de ondernemingen waar een of meer vakbondsafdelingen bestaan.

Cette négociation doit porter « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail » (art. L. 132.27 du Code du travail).

Les organisations syndicales, parties obligées à ces négociations, ont un droit d'initiative à ce sujet, à défaut de l'employeur, le calendrier des réunions de négociation étant fixé d'un commun accord.

En cas d'absence d'accord au terme de la négociation, un procès-verbal est dressé, dans lequel sont consignées les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement; l'employeur ne peut, d'autre part, prendre de décisions unilatérales relatives aux matières négociées durant le temps de négociation, à moins que l'urgence ne le justifie.

Afin de faciliter les négociations salariales d'entreprise, la loi prévoit la possibilité de déroger aux conventions conclues à des niveaux supérieurs, en répartissant autrement entre travailleurs de l'entreprise l'augmentation de la masse salariale prévue dans ces dernières conventions (art. L. 132.24 du Code du travail).

3) Loi relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise :

La loi sur les libertés individuelles adoptée le 4 août 1982 met en place le droit à l'expression des salariés.

Il s'agit d'un droit à « l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation du travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise » (art. L. 461.1 du Code du travail).

Dans les entreprises occupant au moins 200 travailleurs, l'instauration et l'organisation de ce droit sont conditionnées par un accord devant contenir un certain nombre de mentions obligatoires, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentées dans l'entreprise; les négociations doivent être engagées dans les six mois à compter de la promulgation de la loi.

Aucune modalité spécifique n'est fixée pour les entreprises occupant moins de 200 travailleurs. Les parties doivent négocier sur les conditions. Lorsqu'il n'y a pas eu de négociation, l'employeur doit consulter les organisations syndicales de même que le conseil d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, les délégués du personnel.

4) Loi du 24 novembre 1982 sur l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail :

Cette loi renforce les pouvoirs des comités de sécurité et d'hygiène. Elle instaure une sorte de procédure d'alarme permettant à chaque représentant des travailleurs au comité d'avertir immédiatement l'employeur en cas de danger grave et imminent; l'employeur est alors tenu de prendre les mesures nécessaires d'un commun accord avec le représentant des travailleurs. D'autre part, elle offre la possibilité au salarié, en cas de danger grave, de quitter son poste sans être menacé de sanctions; elle fusionne, comme il était prévu dans le rapport Auroux, les comités de sécurité et les commissions pour l'amélioration des conditions de travail.

d) Relations entre les comités d'entreprises et les organes dirigeants de l'entreprise

Dans les sociétés occupant plus de 50 travailleurs, deux délégués travailleurs au comité d'entreprise peuvent participer aux réunions du conseil d'administration ou de surveillance.

Une loi du 29 décembre 1972 a porté à quatre le nombre de ces représentants chaque fois qu'un troisième collège électoral est institué, ce qui est le cas lorsqu'il y a au moins 25 ingénieurs et cadres dans l'entreprise. Dans ce cas, un des représentants doit être un cadre. Tous ces représentants n'ont qu'une voix consultative.

Les comités d'entreprise ont, d'autre part, droit à la communication des documents présentés à l'assemblée générale des actionnaires et ils peuvent convoquer les commissaires aux comptes et se faire assister d'un expert-comptable.

Les lois Auroux n'ont pas modifié ces dispositions.

Rappelons ici que le Rapport Sudreau préconisait l'ouverture d'une nouvelle voie de participation par la cosurveillance; les salariés, s'ils le souhaitaient, pourraient être représentés aux conseils d'administration ou de surveillance (un tiers des mandats leur serait réservé).

4. Italie

La constitution italienne reconnaît aux travailleurs « le droit de collaborer selon des modalités et dans les limites fixées par la loi, à la gestion des entreprises ».

Dat overleg moet handelen over « de reële lonen, de effectieve arbeidsduur en de organisatie van de arbeidstijd » (art. L. 132.27 van het arbeidswetboek).

De vakbondsorganisaties, die bij die onderhandelingen moeten worden betrokken, hebben een initiatiefrecht bij ontstentenis van initiatief van de werkgever; het rooster van de overlegvergaderingen wordt in onderling akkoord vastgesteld.

Wanneer na het overleg geen overeenstemming is bereikt, wordt een proces-verbaal opgesteld waarin de respectievelijke voorstellen van de partijen worden weergegeven alsook de maatregelen die de werkgever eenzijdig wenst door te voeren; de werkgever mag anderdeels tijdens het overleg ook geen eenzijdige beslissingen nemen omtrent de materie waarover wordt onderhandeld, tenzij het dringend karakter ervan zulks rechtvaardigt.

Ten einde de ondernemingsonderhandelingen over de lonen te vergemakkelijken, voorziet de wet in de mogelijkheid van de op hogere niveaus gesloten overeenkomsten af te wijken, door de in die overeenkomsten vastgestelde verhoging van de loonsom op een andere wijze te verdelen onder de werknemers van de onderneming (art. L. 132.24 van het arbeidswetboek).

3) Wet betreffende de vrijheden van de werknemers in de onderneming :

De wet van 4 augustus 1982 betreffende de individuele vrijheden voert het recht op meningsuiting van de werknemers in.

Het gaat om een recht op « rechtstreekse en gezamenlijke meningsuiting over de inhoud en de organisatie van het werk alsmede over de omschrijving en de tenuitvoerlegging van acties ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de onderneming » (art. L. 461.1 van het arbeidswetboek).

In de ondernemingen, die minstens 200 werknemers tewerkstellen, is de invoering en de organisatie van dat recht afhankelijk van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsorganisaties, die in de onderneming vertegenwoordigd zijn; dat akkoord moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten; de onderhandelingen dienen te worden aangevat binnen zes maanden te rekenen vanaf de uitvaardiging van de wet.

Voor de ondernemingen met minder dan 200 werknemers zijn er geen bijzondere modaliteiten vastgesteld. De partijen moeten onderhandelen over de voorwaarden. Wanneer er niet onderhandeld werd, moet de werkgever de syndicale organisaties raadplegen, alsook het ondernemingscomité of, bij ontstentenis, de personeelsafgevaardigden.

4) Wet van 24 november 1982 betreffende de arbeidsveiligheid, -gezondheid en -voorwaarden :

Die wet versterkt de bevoegdheden van de comités voor veiligheid en gezondheid. Zij voert een soort alarmprocedure in, waarbij het aan elke werknemersvertegenwoordiger van het comité wordt toegestaan om bij ernstig en dringend gevaar onmiddellijk de werkgever te verwittigen, die dan verplicht is om, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, de nodige maatregelen te treffen. Anderdeels wordt aan de werknemer de mogelijkheid geboden om, bij ernstig gevaar, zijn post te verlaten zonder met sancties te worden bedreigd; in die wet worden, zoals in het rapport Auroux was bepaald, de comités voor veiligheid en de commissies ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden samengevoegd.

d) Verhoudingen tussen de ondernemingscomités en de leidinggevende organen van de onderneming

In de vennootschappen met meer dan 50 werknemers, mogen twee werknemersafgevaardigden van het ondernemingscomité deelnemen aan de vergaderingen van de raad van bestuur of van toezicht.

Een wet van 29 december 1972 heeft het aantal afgevaardigden verhoogd tot vier, telkens wanneer een derde kiescollege wordt opgericht, wat gebeurt wanneer er minstens 25 ingenieurs en kaderleden in de onderneming zijn. Al die vertegenwoordigers hebben slechts een adviserende stem.

De ondernemingscomités hebben anderdeels het recht in kennis te worden gesteld van de documenten die aan de algemene vergadering van de aandeelhouders worden voorgelegd; zij kunnen de bedrijfsrevisoren (commissaires aux comptes) samenroepen en zich laten bijstaan door een accountant.

De wetten Auroux hebben die bepalingen niet gewijzigd.

Er dient in herinnering te worden gebracht dat het rapport Sudreau een nieuwe wijze van inspraak voorstelde via het mede-toezicht; de werknemers zouden, indien zij het wensen kunnen worden vertegenwoordigd in de raden van bestuur of van toezicht (één derde van de mandaten zou hen worden gereserveerd).

4. Italië

De Italiaanse grondwet erkent aan de werknemers « het recht om volgens bepaalde modaliteiten en binnen de door de wet vastgestelde grenzen deel te nemen aan het beheer van de onderneming ».

Si le législateur italien n'a pas encore donné un contenu concret à ce principe, les travailleurs italiens disposent toutefois d'un certain nombre de moyens pour influencer la décision de l'entreprise (162).

Sur le plan institutionnel, trois organes de représentation doivent être distingués :

a) *Les commissions internes* (« commissioni interne ») créées par conventions après la guerre et réglées actuellement par une convention de 1966 avec les syndicats; celles-ci sont composées de délégués élus par les travailleurs et constituent l'organe de représentation des travailleurs envers la direction. Elles ont principalement pour mission de promouvoir des relations normales entre les travailleurs et la direction dans un esprit de compréhension réciproque et de garantir la bonne application des conventions collectives et de la législation sociale.

b) *Les représentations syndicales* (« rappresentanze sindacali aziendali ») peuvent être instituées selon la loi de 1970 sur le statut des travailleurs dans chaque unité de production pour défendre les intérêts collectifs des travailleurs.

c) *Les délégués et conseils d'usine* (« consigli di fabbrica »).

Ces derniers organes ont quasi totalement éclipsé les commissions internes et se sont révélés comme l'organe de négociation le plus actif dans l'entreprise; ils sont nés au cours des luttes syndicales des années 1968 et 1969 (163).

Il s'agit de délégués élus par un groupe homogène, c'est-à-dire par tous les travailleurs qui exercent leur activité au sein d'une même unité de production, qu'ils appartiennent ou non à un syndicat. L'ensemble des délégués constitue le conseil d'entreprise, au sein duquel sont décidées les plates-formes revendicatives et les différentes formes d'action.

Ces délégués ont joué un rôle important dans l'évolution des relations sociales en Italie au cours des dernières années, en exerçant une influence sur les syndicats pour mettre en avant des revendications qualitatives, relatives notamment aux conditions de travail et au contrôle des investissements et aux créations d'emplois.

Un certain nombre de conventions collectives furent conclues à ce sujet, au niveau d'entreprise, abordant notamment la participation des travailleurs à l'organisation de leur travail (Voie italienne de la participation).

Ce mouvement a accentué une évolution plus profonde qui a débuté dès 1962 et 1963, de décentralisation au plan local des conventions collectives en Italie (« contrattazione articolata »).

La représentation des travailleurs dans les conseils d'administration des entreprises est inconnue dans le secteur privé.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne manifestent pas d'intérêt en ce moment pour cette forme de participation.

5. Royaume-Uni

a) Organes mixtes de coopération dans les entreprises

Il existe en Grande-Bretagne depuis un certain nombre d'années différentes formes de concertation mixte (Work Councils, Work Committees, Joint consultation committees), basées sur des accords librement conclus, en dehors de toute disposition légale.

Ces organes sont généralement bipartites et ont une compétence essentiellement informative et consultative; le contenu de cette compétence de même que les modalités de fonctionnement des conseils diffèrent fort d'entreprise à entreprise.

Ces conseils ont été constitués depuis 1941 surtout en tant principalement qu'instrument de collaboration et en vue d'une meilleure mobilisation des ressources de l'entreprise.

Ils connaissent en général, à l'heure actuelle, un déclin certain face au développement de la négociation collective, qui constitue (voir point suivant) la méthode préférée des syndicats britanniques pour régler les relations industrielles (164).

La loi de 1974 sur la sécurité (Health and safety at work Act) prévoit, d'autre part, la désignation par les syndicats reconnus de délégués à la sécurité, que l'employeur est tenu de consulter. De plus, les textes stipulent que les délégués à la sécurité peuvent exiger de l'employeur la constitution d'une commission de sécurité.

Ces dispositions accordent un droit aux organisations syndicales, si elles le désirent, de négocier les problèmes de sécurité dans l'entreprise (165).

Hoewel de Italiaanse wetgever aan dat beginsel nog geen concrete inhoud heeft gegeven, beschikken de Italiaanse werknemers evenwel over een aantal middelen om de besluitvorming in de onderneming te beïnvloeden (162).

Op institutioneel niveau moeten drie organen van vertegenwoordiging worden onderscheiden :

a) *De interne commissies* (« commissioni interne ») die bij overeenkomst na de oorlog werden opgericht en die thans worden geregeld door een overeenkomst van 1966 met de vakbonden; die interne commissies zijn samengesteld uit afgevaardigden, verkozen door de werknemers en zij zijn het orgaan dat de werknemers bij de directie vertegenwoordigt. Zij hebben voornamelijk tot taak de normale betrekkingen tussen de werknemers en de directie te bevorderen in een geest van wederzijds begrip en zij staan in voor de correcte toepassing van de collectieve overeenkomsten en van de sociale wetgeving.

b) *De vakbondsafvaardigingen* (« rappresentanze sindacali aziendali ») kunnen volgens de wet van 1970 betreffende het statuut van de werknemers worden opgericht in elke productie-eenheid om de collectieve belangen van de werknemers te verdedigen.

c) *De afgevaardigden en de fabrieksraden* (« consigli di fabbrica »).

Deze laatste organen hebben de interne commissies nagenoeg helemaal verdrongen en zijn op de voorgrond getreden als het meest actieve onderhandelingsorgaan in de onderneming; zij zijn ontstaan tijdens de vakbondsstrijd van de jaren 1968-1969 (163).

Het gaat om afgevaardigden die zijn gekozen door een homogene groep, d.w.z. door alle werknemers die hun activiteit binnen eenzelfde productie-eenheid uitoefenen, ongeacht of zij al dan niet lid zijn van een vakbond. De gezamenlijke afgevaardigden vormen de ondernemingsraad, waarbinnen wordt beslist over de eisenprogramma's en over de verschillende aktievormen.

Die afgevaardigden hebben de jongste jaren in Italië een belangrijke rol gespeeld bij de ontwikkeling van de sociale betrekkingen, door invloed uit te oefenen op de vakbonden om de kwalitatieve eisen op de voorgrond te brengen, met name ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de controle op de investeringen alsmede het scheppen van arbeidsplaatsen.

Een aantal collectieve overeenkomsten werden op ondernemingsniveau gesloten, met name over de inspraak van de werknemers bij de organisatie van hun werk (Inspraak naar Italiaans model).

Die beweging heeft bijgedragen tot een diepgaande ontwikkeling die in 1962 en 1963 is gestart en geleid heeft tot een decentralisatie van de collectieve overeenkomsten tot op het lokaal niveau (« contrattazione articolata »).

De vertegenwoordiging van de werknemers in de raden van bestuur van de ondernemingen is in de particuliere sector onbekend.

De werknemers- en werkgeversorganisaties hebben op dit ogenblik geen belangstelling voor die vorm van inspraak.

5. Verenigd Koninkrijk

a) Gemengde organen van samenwerking in de ondernemingen

Sedert een aantal jaren bestaan er in Groot-Brittannië verschillende vormen van gemengd overleg (Work Councils, Work Committees, Joint consultation committees) die stonden op akkoorden die vrij werden gesloten buiten elke wetsbepaling om.

Die organen zijn in de regel tweeledig en hebben een essentieel informatieve en adviserende bevoegdheid; de inhoud van die bevoegdheid alsmede de werkingswijze van de raden verschillen sterk van onderneming tot onderneming.

Die raden werden sedert 1941 opgericht, voornamelijk als instrument tot samenwerking en betere benutting van de middelen van de onderneming.

Zij zijn thans meestal naar de achtergrond verdrongen ten gunste van de collectieve onderhandeling (zie verder) waaraan de Britse vakbonden de voorkeur geven om de industriële betrekkingen te regelen (164).

De wet van 1974 betreffende de veiligheid (Health and safety at work Act) voorziet anderdeels in de aanwijzing, door de erkende vakbonden, van veiligheidsafgevaardigden die door de werkgever moeten worden geraadpleegd. De teksten bepalen daarenboven dat de veiligheidsafgevaardigden kunnen eisen dat de werkgever een veiligheidscommissie opricht.

Die bepalingen verlenen aan de vakbondsorganisaties, indien zij het wensen, het recht te onderhandelen over de veiligheidsproblemen in de onderneming (165).

b) *Négociation dans les entreprises*

Un développement considérable de la négociation d'entreprise s'est produit depuis quelques années, bien que de manière largement spontanée, sans plan d'ensemble et avec un très faible degré d'institutionnalisation.

Celui-ci s'est manifesté par ce que l'on a appelé le mouvement des shop stewards, ces derniers réagissant contre une certaine centralisation, voire bureaucratisation des syndicats britanniques (166).

Désignés de manière informelle dans le cadre de l'atelier ou du service, les shop stewards constituent la première instance de représentation des travailleurs dont ils sont les porte-parole auprès de l'employeur.

Les délégués d'atelier sont élus par les syndiqués travaillant dans une usine ou dans une partie bien définie de l'entreprise; certains de ceux-ci le sont par l'ensemble des travailleurs de celle-ci; ils sont reconnus par la direction comme des représentants des travailleurs syndiqués, mais disposent de par leur élection d'une certaine indépendance par rapport au syndicat.

La fonction des shop stewards est fort variée: ceux-ci jouaient à l'origine le rôle d'un assistant syndical non spécialisé (recrutement de membres, perception des cotisations, transmission d'informations à l'organisation syndicale locale...); leur action s'est étendue aux négociations et à la concertation avec la direction de l'entreprise (work place bargaining).

Les accords qui en résultent sont conclus entre les délégués d'atelier et les préposés au management (shop level) et concernent les conditions primaires de travail (structures salariales internes, discipline et renvoi, transferts et mouvements d'emploi, rythme du travail, répartition des tâches, sous-traitance, introduction de changements techniques et d'organisation...).

Ces évolutions se sont faites aux dépens de la négociation officielle de branche, sans que l'on puisse toutefois dire que celle-ci ait été absorbée par la négociation d'entreprise, deux systèmes parallèles et autonomes se manifestant; l'un se borne à prévoir des conditions minimales assez larges tandis que l'autre règle les conditions concrètes réelles de travail (167).

Les avantages de ce système, selon Blanc-Jouvan (167) sont ceux de la spontanéité, d'une meilleure adaptation des revendications à la situation réelle de l'entreprise, d'un dialogue plus direct entre l'employeur et son personnel et d'une participation mieux ressentie par les salariés; la contre-partie, selon le rapport Donovan est l'apparition de mouvements inflationnistes, de troubles dans les entreprises et d'une certaine désorganisation des structures syndicales.

Ces dernières années, s'est développé un mouvement de coordination des délégués d'atelier d'un même syndicat au sein d'une même entreprise (Joint shop steward committees). Les délégués d'atelier demeurent toutefois responsables en premier lieu devant leurs électeurs.

c) *Représentation des salariés dans les organes de société*

Le Gouvernement britannique chargé, à la fin de 1975, une commission présidée par Lord Bullock d'étudier un développement de la démocratie industrielle dans la gestion de l'entreprise, au moyen d'une représentation du personnel dans les conseils d'administration des sociétés. Cette Commission était composée de représentants des syndicats et des entreprises ainsi que d'experts.

En 1975, la commission a émis son rapport (Bullock report); celui-ci n'est pas unanime, les représentants des entreprises ayant adopté un point de vue distinct (minority report). Selon la position majoritaire (majority report), les travailleurs devraient être représentés dans les organes de décisions des sociétés sur la base d'une formule paritaire ($2x + y$); trois catégories de personnes seraient distinguées: des représentants du capital et du travail en nombre égal, et un groupe de tierces personnes cooptées par les deux autres (à la majorité de chacun des groupes) (168).

L'introduction de la participation devait être décidée par un vote initial de l'ensemble des salariés de chaque entreprise; celle-ci devait être remise en question après une phase expérimentale de cinq ans et pourrait être supprimée selon la même procédure.

Ces propositions se heurtèrent à une très nette opposition des employeurs, les syndicats marquant leur accord sur celles-ci, après avoir manifesté longtemps une opposition de principe à une telle participation.

Le Gouvernement travailliste esquaissa en 1978, dans un livre blanc, la politique qu'il entendait mener en ce qui concerne la participation des travailleurs aux décisions prises au niveau de l'entreprise. Le Gouvernement préféra que la question de la participation soit réglée par des accords plutôt que par voie légale. Au cas où des accords ne seraient pas réalisés, certains droits devraient malgré tout être accordés par voie légale. Ainsi le Gouvernement proposa d'accorder, en cas d'absence

b) *Onderhandeling in de ondernemingen*

Sedert enkele jaren beleeft men een aanzienlijke ontwikkeling van het ondernemingsoverleg, zij het op zeer spontane wijze, zonder enig samenhangend plan en nagenoeg niet geïnstitutionaliseerd.

Dat is te verklaren door, wat men heeft genoemd, de actie van de shop stewards die reageren tegen een zekere centralisering, ja zelfs tegen een bureaucratisering van de Britse vakbonden (166).

De shop stewards die op informele wijze zijn aangewezen in het raam van de werkplaats of van de dienst, vormen het eerste niveau van vertegenwoordiging van de werknemers, waarvan zij de woordvoerder zijn bij de werkgever.

De werkplaatsafgevaardigden worden gekozen door de vakbondsliden die werkzaam zijn in een fabriek, in een onderneming of in een welomschreven afdeling van de onderneming; sommigen worden gekozen door het geheel van de werknemers; zij worden door de directie erkend als vertegenwoordigers van de bij een vakbond aangesloten werknemers, maar zij beschikken door hun verkiezing over een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de vakbond.

De functie van shop steward is zeer verscheiden: bij de aanvang hadden zij de rol van een niet-gespecialiseerde vakbondsassistent (ledenwerving, inning van de bijdragen, doorgeven van inlichtingen aan de lokale vakbondsorganisatie...); hun actie heeft zich uitgebreid tot de onderhandelingen en het overleg met de directie van de onderneming (work place bargaining).

De daaruit voortvloeiende akkoorden worden gesloten tussen de werkplaatsafgevaardigden en de vertegenwoordigers voor het management (shop level) en hebben betrekking op de primaire arbeidsvoorwaarden (interne loonstructuur, tucht en ontslag, overplaatsing en verloop, werktijd, verdeling van de taken, onderaanneming, technische wijzigingen en wijzigingen in de organisatie...).

Die ontwikkelingen hebben zich voltrokken ten nadele van de officiële onderhandelingen op bedrijfsstakniveau, zonder dat men evenwel kan stellen dat ze werden vervangen door de onderhandelingen op ondernemingsniveau, aangezien twee gelijklopende en autonome systemen aan bod komen; het ene beperkt zich ertoe te voorzien in vrij ruime minimale voorwaarden, terwijl het andere de reële concrete arbeidsvoorwaarden regelt (167).

De voordelen van dat systeem zijn volgens Blanc-Jouvan de spontaneïteit, een betere aanpassing van de eisen aan de reële toestand van de onderneming, een meer rechtstreekse dialoog tussen de werkgever en zijn personeel alsmede een door de werknemers beter ervaren inspraak, de schaduwzijde ervan is volgens het rapport Donovan het opduiken van een inflatie van groeperingen, van onrust in de ondernemingen en van een zekere desorganisatie van de vakbondsstructuur (167).

De jongste jaren is een beweging op gang gekomen van coördinatie van de werkplaatsafgevaardigden van een zelfde vakbond, in eenzelfde onderneming (Joint shop steward committees). De werkplaatsafgevaardigden blijven evenwel in de eerste plaats verantwoordelijk ten aanzien van hun kiezers.

c) *De vertegenwoordiging van de werknemers in de organen van de vennootschappen*

Een door Lord Bullock voorgezeten commissie kreeg van de Britse regering eind 1975 de opdracht een studie te wijden aan de ontwikkeling van de industriële democratisering van het beheer van de onderneming, door middel van een vertegenwoordiging van het personeel in de raden van beheer van de vennootschappen. De commissie was samengesteld uit vertegenwoordigers van vakbonden, bedrijfswereld en deskundigen.

In 1975 heeft de commissie haar rapport uitgebracht (Bullock-report). Dat rapport is niet unaniem vermits de vertegenwoordigers uit de bedrijfswereld een afzonderlijk standpunt hebben ingenomen (minority report). Volgens het meerderheidsstandpunt (majority report) zouden de werknemers in de beslissingsorganen van de vennootschappen vertegenwoordigd moeten zijn op basis van een paritaire formule ($2x + y$); drie categorieën van personen zouden worden onderscheiden: vertegenwoordigers van het kapitaal en van de arbeid in gelijk aantal, en een groep van derde personen gecoöpteerd door de twee andere (bij meerderheid van elk van de groepen) (168).

Over de invoering van de inspraak moest worden beslist door een eerste stemming van alle werknemers van elke onderneming; na een experimentele fase van vijf jaar, moest die inspraak op haar resultaten worden getoetst en kon zij eventueel volgens dergelijke procedure worden opgeheven.

Die voorstellen stuitten op een zeer grote tegenkanting vanwege de werkgevers; de vakbonden gingen ermee akkoord, nadat ook zij in beginsel lange tijd gekant waren tegen een dergelijke inspraak.

De Labour-regering schetste in 1978 in een Witboek het beleid dat zij wenste te volgen in verband met de inspraak van werknemers in ondernemingsbeslissingen. De regering toonde zich voorstander van akkoorden in plaats van wettelijke regelingen. Voor het geval er geen akkoorden zouden totstandkomen, zouden nochtans bij wet bepaalde rechten moeten worden toegekend. Zo stelde de regering voor om, bij ontstentenis van conventionele regelingen, aan de werknemers een ver-

de règles conventionnelles, un droit de représentation aux travailleurs dans le cadre d'une structure bipartite, composée d'un organe de politique générale (policy board) où les travailleurs seraient représentés à côté des actionnaires et d'un organe de gestion (management board). Toutefois, les dispositions légales ne pourraient être instaurées qu'après que les travailleurs se soient exprimés par vote (169).

Le Département de l'emploi a d'autre part mis sur pied, un programme de recherche en vue d'évaluer et d'approfondir une série de solutions et d'options dans ce domaine (170).

Une enquête touchant 296 entreprises, effectuée en 1979, a cherché à établir comment était envisagée la perspective d'introduire un système de représentation des salariés au conseil d'administration. La plupart des cadres supérieurs se sont déclarés contre alors que plus des deux tiers des représentants des salariés étaient favorables. L'opinion la plus largement répandue quant aux fonctions de ces administrateurs-travailleurs est qu'ils doivent être le porte-parole de leurs collègues auprès du conseil. De l'avis général, ces représentants devraient être élus.

La plupart des répondants ont estimé qu'un minimum de formation était indispensable si l'on voulait que les administrateurs-travailleurs soient en mesure de contribuer utilement aux délibérations du conseil. Ces fonctions exigent également une certaine continuité dans leur mandat; les rôles respectifs des administrateurs-travailleurs qui siègeraient dans les organes de gestion de l'entreprise et les représentants chargés de la négociation collective devaient être précisés, sans quoi des litiges pourraient survenir.

Le Gouvernement britannique actuel s'oppose à tout règlement par voie légale de la participation des travailleurs dans les organes de l'entreprise et formule également des réserves fondamentales sur les propositions de la Communauté européenne d'harmonisation des législations nationales en matière de participation.

Le Gouvernement donne la préférence à des initiatives des parties concernées; dans le cadre de cette politique, une loi de 1982 (employment Act) a imposé aux directions des sociétés occupant plus de 250 travailleurs l'obligation de mentionner, dans les rapports annuels, pour les années comptables débutant le 1^{er} janvier 1983 ou après cette date, les dispositions prises dans les sociétés en vue d'instaurer, de maintenir ou d'étendre les systèmes de participation. Il s'agit entre autres de mesures ayant pour objectif :

- de fournir systématiquement des informations aux travailleurs sur des questions qui les concernent;
- de consulter régulièrement les travailleurs ou leurs délégués de sorte que leurs points de vue soient pris en considération lors de la prise de décisions pouvant affecter leurs intérêts (171).

6. Danemark

a) Représentation par des instances propres

Un accord sur les « comités de coopération » conclu en octobre 1970, entre la Fédération des employeurs danois et la Fédération danoise des syndicats, prévoit la création de tels comités, dans les entreprises industrielles et artisanales (172). Ils sont composés d'un nombre égal de représentants de la direction (qui comprend le personnel de maintenance) et des travailleurs.

Ces comités sont obligatoires dans les entreprises occupant 50 salariés au moins, si l'employeur ou la majorité des travailleurs désirent leur création. Dans les entreprises plus petites, il appartient aux intéressés de trouver un mécanisme approprié pour atteindre les objectifs prévus par l'accord.

Les comités, créés dans un dessein d'information réciproque et de coopération, exercent différentes attributions, dans le domaine technique (présentation et examen de suggestions pour la productivité et l'organisation du travail...) et social (promotion de l'hygiène, consultation sur les problèmes de l'emploi...). Ils reçoivent des informations sur la situation économique de l'entreprise (bilan et comptes de l'entreprise entre autres).

L'accord national sur les nouvelles technologies de mars 1981 a étendu considérablement les attributions des comités paritaires de coopération.

L'employeur a l'obligation d'informer le comité avant tout changement de technologie, les conséquences du changement devant être précisées.

En matière de concertation, le comité est chargé de discuter des conséquences de ces changements sur tous les plans : technique, économique et social.

tegenwoordigingsrecht toe te kennen in het kader van een tweeledige structuur, bestaande uit een algemeen beleidsorgaan (policy board) en een bestuursorgaan (management board). De werknemers zouden in eerstgenoemd orgaan vertegenwoordigd zijn, naast de aandeelhouders. De wettelijke regeling zou evenwel slechts kunnen ingevoerd worden, nadat de werknemers zich daarover in een stemming zouden hebben uitgesproken (169).

Het Ministerie van Arbeid heeft anderdeels een onderzoekprogramma opgezet ten einde een reeks oplossingen en keuzen op dat gebied te toetsen en uit te diepen (170).

In een enquête van 1979 werd in 296 ondernemingen nagegaan hoe men stond tegenover het invoeren van een systeem van vertegenwoordiging van de werknemers in de raad van beheer. De meeste hogere kaderleden waren er tegen gekant, terwijl meer dan twee derden van de vertegenwoordigers van de werknemers zich gunstig uitspraken. De meest verbreide zienswijze betreffende de functies van die beheerders-werknemers is dat zij de spreekbuis van hun collega's moeten zijn in de raad. Volgens een algemene opvatting zouden die vertegenwoordigers moeten worden verkozen.

De meeste respondenten waren van oordeel dat een minimum aan opleiding onmisbaar is, indien men wil dat de beheerders-werknemers in de mogelijkheid verkeren een waardevolle bijdrage te leveren in de beraadslagingen van de raad. Die functies eisen eveneens een zekere continuïteit van het mandaat; de respectieve rol van enerzijds de beheerders-werknemers, die in de beheersorganen van de onderneming zitting zullen hebben en anderzijds van de vertegenwoordigers die met de collectieve onderhandeling zijn belast, zou nader moeten worden omschreven, zoniet loopt men het gevaar dat er geschillen ontstaan.

De huidige Britse regering verzet zich tegen elke wettelijke regeling van de inspraak in de organen van de onderneming en heeft tevens fundamenteel voorbehoud gemaakt omtrent de voorstellen van de Europese Gemeenschap tot harmonisering van de nationale wetgevingen op het gebied van de inspraak.

De Regering geeft de voorkeur aan initiatieven van de betrokken partijen en in het raam van dat beleid wordt in een wet van 1982 (Employment Act) aan de directies van de vennootschappen met meer dan 250 werknemers de verplichting opgelegd om voor de boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 1983 in hun jaarverslagen rapport uit te brengen over de maatregelen, die in de vennootschappen genomen werden tot invoering, instandhouding of uitbreiding van inspraakregelingen. Het gaat onder meer om maatregelen die tot doel hebben :

- de werknemers systematisch inlichtingen te verschaffen over kwesties die hen aanbelangen;
- de werknemers of hun afgevaardigden regelmatig te raadplegen zodat met hun standpunten rekening gehouden kan worden bij het nemen van beslissingen die hun belangen kunnen raken (171).

6. Denemarken

a) Vertegenwoordiging door eigen organen

Een akkoord over de « comités van samenwerking » dat in oktober 1970 tussen het Verbond van Deense Werkgevers en de Deense vakbonden werd gesloten, voorziet in de oprichting van dergelijke comités in de industriële en ambachtelijke ondernemingen (172). Zij zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de directie (die het meesterspersoneel omvat) en vertegenwoordigers van de werknemers.

Die comités zijn verplicht in de ondernemingen met ten minste 50 werknemers, indien de werkgever of de meerderheid van de werknemers de oprichting ervan vragen. In de kleinere ondernemingen komt het de betrokkenen toe een passend mechanisme te zoeken om de door het akkoord vastgestelde doelstellingen te bereiken.

De comités die zijn opgericht met het doel van wederzijdse voorlichting en samenwerking, hebben verschillende bevoegdheden op technisch gebied (het formuleren en het bespreken van voorstellen inzake produktiviteit en arbeidsorganisatie...), alsmede op sociaal gebied (bevordering van de hygiëne, raadpleging over de werkgelegenheidsproblemen...). Zij ontvangen inlichtingen over de economische toestand van de onderneming (o.m. balans en rekeningen van de onderneming).

De bevoegdheden van de paritaire comités van samenwerking werden aanzienlijk verruimd door het nationaal akkoord van maart 1981 over de nieuwe technologieën.

De werkgever is ertoe verplicht het comité vóór elke wijziging in de technologie in te lichten; de gevolgen van die wijziging moeten worden verduidelijkt.

Op het gebied van overleg, heeft het comité tot taak die gevolgen op alle niveaus te bespreken : technisch, economisch en sociaal.

Le comité jouit d'un droit de codécision en ce qui concerne le choix de la formation dont doivent bénéficier les travailleurs directement touchés par le changement.

Le comité peut faire appel à un expert choisi dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Une loi sur les conditions de travail, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1977, prévoit enfin que les entreprises comptant dix employés ou plus sont tenues de constituer des groupes de sécurité pour chaque service; ceux-ci comprennent le chef de service et un représentant élu pour la sécurité; le groupe dispose du pouvoir de faire cesser le travail en cas de danger immédiat et important (173).

b) Représentation dans les organes sociaux

Deux lois de 1973 sur les sociétés anonymes et à responsabilité limitée, confèrent sans les y obliger, aux travailleurs de toutes les sociétés employant au moins 50 personnes, le droit d'élire deux membres au conseil d'administration, en plus des membres élus par l'assemblée des actionnaires; ces derniers doivent être majoritaires.

Les représentants des travailleurs sont élus pour deux ans parmi les travailleurs occupés dans la société. Ils ont en principe, les mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil, sauf en cas de négociation avec les syndicats ou de conflit du travail.

La représentation des travailleurs au conseil d'administration des sociétés a été renforcée par trois lois adoptées le 16 juin 1980. Selon ces lois, les employés des sociétés par actions occupant au moins 50 travailleurs peuvent désormais (à condition que la moitié des travailleurs y consentent) élire en leur sein un nombre de représentants égal à la moitié du nombre de représentants des actionnaires (cf. Bulletin Informations sociales, B. I. T. 4/1980).

7. Suède

L'association des travailleurs suédois à la marche de leur entreprise repose essentiellement sur les organisations syndicales dont les prérogatives ont été sensiblement accrues durant ces dernières années; les taux de syndicalisation en Suède étaient, il est vrai, fort élevés.

Des comités d'établissement ont été institués par voie de conventions dans les établissements occupant 50 personnes ou plus; ces comités qui remplissent un rôle d'information et de consultation ne se distinguent pas comme tels des conseils d'entreprise belges.

La participation des travailleurs aux décisions est toutefois essentiellement poursuivie en ce moment par deux types de législations, l'une prescrivant la présence de salariés au conseil d'administration des sociétés, et l'autre permettant un important développement de la négociation collective.

a) Représentation des travailleurs dans les conseils d'administration

Instituée en 1972, la représentation des salariés dans les organes des sociétés, a été renforcée par une loi du 2 juin 1976, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1977.

Selon la loi, une représentation des travailleurs doit être instituée dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, à la demande du syndicat local, et pour autant que celui-ci compte plus de la moitié des travailleurs comme adhérents (1974).

Deux membres du conseil d'administration doivent alors représenter les travailleurs. Ces représentants sont choisis par les syndicats et les droits et obligations de ceux-ci et des autres membres du conseil sont identiques; ils ne peuvent toutefois délibérer lorsqu'il est en cause une négociation avec les syndicats, la dénonciation d'une convention collective ou un conflit du travail.

Une loi du 2 juin 1976 a renforcé cette législation, qui d'abord provisoire, est devenue définitive, en garantissant notamment la présence de représentants des salariés, dans certaines commissions ou organes internes de la société, au sein desquels sont préparées un certain nombre de décisions entrainées au conseil d'administration.

b) Droit de participation aux décisions dans le travail

La loi du 2 juin 1976 relative aux relations collectives de travail permet notamment aux employeurs et aux syndicats de conclure des conventions pour définir les droits des travailleurs dans des domaines tels que l'organisation et l'attribution du travail; elle leur accorde également un très large droit d'information en relation avec ces négociations (175).

Het comité heeft een recht op mede-beslissing over de keuze van de opleiding voor de werknemers die rechtstreeks door de wijzigingen worden getroffen.

Het comité kan een beroep doen op een deskundige van binnen of van buiten de onderneming.

Een wet betreffende de arbeidsvoorwaarden, die op 1 juli 1977 van kracht is geworden, bepaald ten slotte dat de ondernemingen met tien of meer bedienden gehouden zijn voor elke dienst veiligheidsgroepen op te richten, bestaande uit het diensthoofd en een voor de veiligheid gekozen vertegenwoordiger; de groep beschikt over de bevoegdheid het werk te doen stopzetten in geval van onmiddellijk en ernstig gevaar (173).

b) Vertegenwoordiging in de sociale organen

Twee wetten van 1973 over de naamloze vennootschappen en de vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid verlenen aan de werknemers van alle vennootschappen die ten minste 50 personen tewerkstellen, zonder hen ertoe te verplichten, het recht om twee leden van de raad van beheer te kiezen, naast de leden die worden gekozen door de vergadering van de aandeelhouders; deze laatste moeten in de meerderheid zijn.

De werknemersvertegenwoordigers worden voor twee jaar gekozen onder de werknemers in de vennootschap. Zij hebben in beginsel dezelfde rechten en verplichtingen als de andere leden van de Raad, behalve in geval van onderhandeling met de vakbonden of in geval van arbeidsconflict.

De vertegenwoordiging van de werknemers in de raden van beheer van de vennootschappen werd versterkt door drie wetten die op 16 juni 1980 werden goedgekeurd. Volgens die wetten kunnen de bedienden van de vennootschappen op aandelen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen voortaan (op voorwaarde dat de helft van de werknemers ermee instemt) uit hun midden en aantal vertegenwoordigers kiezen dat gelijk is aan de helft van het aantal vertegenwoordigers van de aandeelhouders (cf. Bulletin informations sociales B. I. T. 4/1980).

7. Zweden

De vakbondsorganisatie, waarvan de prerogatieven de jongste 10 jaar aanzienlijk werden verruimd, staat essentieel in voor het betrekken van de Zweedse werknemers bij de werking van hun onderneming; de syndicalisatiegraad is in Zweden inderdaad zeer hoog.

In de ondernemingen met ten minste 50 werknemers werden bij overeenkomst ondernemingsraden opgericht; die raden, die een informatieve en adviserende rol vervullen, onderscheiden zich niet als dusdanig van de Belgische ondernemingsraden.

De inspraak van de werknemers bij de beslissingen wordt op het ogenblik evenwel essentieel nagestreefd door twee soorten van wetgeving, waarvan de ene de aanwezigheid van de werknemers in de raad van beheer van de vennootschappen voorschrijft en waarvan de andere een belangrijke ontwikkeling van het collectief overleg mogelijk maakt.

a) Vertegenwoordiging van de werknemers in de raden van beheer

De vertegenwoordiging van de werknemers in de organen van de vennootschappen werd in 1972 ingesteld en werd versterkt door een wet van 2 juni 1976 die op 1 januari 1977 van kracht is geworden.

Volgens de wet moet een vertegenwoordiging van de werknemers worden ingesteld in de raden van beheer van de naamloze vennootschappen, op verzoek van de lokale vakbond en voor zover meer dan de helft van de werknemers lid zijn van die vakbond (174).

Twee leden van de raad van beheer moeten de werknemers vertegenwoordigen. Die vertegenwoordigers worden door de vakbonden verkozen; hun rechten en verplichtingen zijn dezelfde als voor de andere leden van de raad; zij mogen evenwel niet beraadslagen wanneer het gaat om een onderhandeling met de vakbonden, om de opzegging van een collectieve overeenkomst of om een arbeidsconflict.

Die wetgeving was aanvankelijk voorlopig en is daarna definitief geworden; zij werd door een wet van 2 juni 1976 versterkt, door met name de aanwezigheid van de werknemersvertegenwoordigers te waarborgen in sommige interne commissies of organen van de vennootschap waarin een aantal beslissingen worden voorbereid die door de raad van beheer moeten worden bekrachtigd.

b) Recht van inspraak bij de beslissingen ten aanzien van het werk

De wet van 2 juni 1976 betreffende de collectieve arbeidsverhoudingen biedt met name aan de werkgevers en aan de vakbonden de mogelijkheid om overeenkomsten te sluiten ten einde de rechten van de werknemers vast te stellen voor domeinen zoals de organisatie en de toewijzing van het werk; die wet geeft hen eveneens een zeer ruim recht op voorlichting in verband met die onderhandelingen (175).

La loi impose à l'employeur une obligation de négociation préalable avec les syndicats, lorsque celui-ci désire introduire des modifications importantes sur les lieux de travail, telles qu'un changement d'activité et la réorganisation des méthodes de production.

Il en est de même pour les changements affectant des travailleurs individuels (mutation par exemple).

Sauf motifs particulièrement importants, ce n'est que dans le cas où l'employeur a épuisé les possibilités de négociation et que les parties n'ont pu parvenir à un accord, que l'employeur est libre d'adopter une mesure et de la faire appliquer.

La loi prévoit également que la « cogestion » pourra être développée si le syndicat le demande, par la conclusion de conventions collectives (conventions de codétermination) portant notamment sur l'association des travailleurs aux décisions relatives à la direction du travail et à la répartition des tâches (art. 32).

Aux yeux des employeurs, les revendications des syndicats à ce sujet « se heurtent à l'intérêt des entreprises, à l'efficacité, à la flexibilité et à la rapidité des décisions » (176).

Les premières conventions collectives sur la participation ont été conclues dans le secteur public, l'application du système au secteur privé étant encore fort limitée (177).

La loi accorde, comme il est dit plus haut, un large droit à l'information en relation avec les négociations, aux organisations syndicales.

Celles-ci doivent être constamment informées de la situation économique de l'entreprise et des grandes lignes de la politique poursuivie à l'égard du personnel.

L'employeur peut toutefois demander que les informations communiquées conservent un caractère confidentiel (recours au tribunal du travail à défaut d'accord).

Le système légal se trouve, d'autre part, complété par l'obligation de maintenir la paix sociale, par l'aménagement d'une procédure de conciliation et l'établissement d'un bureau des conciliateurs publics.

C. Propositions de la Communauté européenne

Les propositions de la Communauté européenne en vue de promouvoir une harmonisation du droit des sociétés de même que de la participation des travailleurs à celles-ci se situent dans les trois directions principales suivantes : l'adoption d'un statut de société européenne, l'harmonisation de la structure et de la composition des organes de gestion et de contrôle des sociétés, et l'information et la consultation des travailleurs dans les sociétés à structure complexe.

1. Proposition de règlement concernant un statut de Société anonyme européenne

Une proposition de règlement datant de 1970, mais revue en 1975, contient un statut complet de société anonyme. Les sociétés opérant dans plusieurs pays membres de la Communauté pourraient librement adopter ce statut (178).

La participation des travailleurs au sein de ces entreprises serait assurée par l'adoption d'un comité européen d'entreprise, de composition non paritaire et doté de compétences étendues d'information, de consultation et de codécision en matières sociales, s'inspirant du système allemand, ainsi que par la représentation de ceux-ci au sein d'un conseil de surveillance à instituer, selon une formule dite des trois-tiers : un tiers des membres serait désigné par les actionnaires, un tiers par les travailleurs, les deux groupes cooptant le dernier tiers (membres indépendants, censés représenter l'intérêt général).

Des conventions collectives d'entreprise, ayant force obligatoire dans tous les sièges, pourraient enfin être conclues dans ces entreprises.

Le Conseil central de l'Economie et le Conseil national du Travail, comme il est dit plus haut, se sont prononcés en 1976 sur cette proposition (179); des opinions divergentes ont été formulées tant entre organisations d'employeurs et de travailleurs qu'entre ces dernières; une délégation syndicale européenne, selon celles-ci, devrait s'ajouter aux mécanismes précités.

2. Proposition de 5^e directive relative à la structure de la société anonyme ainsi qu'aux pouvoirs et obligations de ses organes

Cette proposition, soumise en 1972, prévoit des règles que devront respecter obligatoirement toutes sociétés anonymes. Elle concerne la structure de ces sociétés (adoption d'une structure dualiste distinguant direction et surveillance) (180).

Elle a trait aussi à la participation des travailleurs à la constitution de l'organe de surveillance.

De wet legt aan de werkgever de verplichting op om vooraf met de vakbonden te onderhandelen wanneer hij op de werkplaatsen belangrijke wijzigingen wenst door te voeren zoals een verandering van activiteit en de reorganisatie van de produktiemethoden.

Hetzelfde geldt voor wijzigingen die de werknemers individueel aanbelangen (b.v. mutatie).

Behoudens uitzonderlijk belangrijke redenen staat het de werkgever enkel vrij een maatregel goed te keuren en te doen toepassen wanneer hij alle mogelijkheden van overleg heeft uitgeput en wanneer de partijen geen overeenstemming hebben kunnen bereiken.

De wet bepaalt eveneens dat het « mede-beheer » kan worden verruimd indien de vakbond zulks vraagt, door het sluiten van collectieve overeenkomsten (overeenkomsten van medezeggenschap) met name betreffende het betrekken van de werknemers bij de beslissingen ten aanzien van de organisatie van het werk en de verdeling van de taken (art. 32).

Volgens de werkgevers « stuiten de eisen van de vakbonden op het belang dat de ondernemingen hebben bij doeltreffende, flexibele en snelle beslissingen » (176).

De eerste collectieve overeenkomsten over de inspraak werden in de overheidssector gesloten; de toepassing van het systeem op de particuliere sector is nog zeer beperkt (177).

Zoals hoger is gesteld, verleent de wet aan de vakbondsorganisaties een ruim recht op informatie in verband met de onderhandelingen.

De vakbondsorganisaties moeten bestendig worden ingelicht over de economische toestand van de onderneming en over de grote lijnen van het personeelsbeleid.

De werkgever kan evenwel vragen dat de verstrekte inlichtingen confidentieel blijven (beroep op de arbeidsrechtbank bij ontstentenis van akkoord).

Het wettelijk systeem wordt anderdeels aangevuld door de verplichting de sociale vrede te behouden, door de inrichting van een bemiddelingsprocedure en door de oprichting van een bureau van overheidsbemiddelaars.

C. Voorstellen van de Europese gemeenschap

De voorstellen van de Europese Gemeenschap om een harmonisering van het vennootschapsrecht alsmede de inspraak van de werknemers in de vennootschappen te bevorderen gaan voornamelijk de navolgende drie richtingen uit : de goedkeuring van een statuut voor de Europese vennootschap, de harmonisering van de structuur en van de samenstelling van de organen van beheer en van controle van de vennootschappen alsmede de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in de vennootschappen met een ingewikkelde structuur.

1. Voorstel van verordening betreffende een statuut van de Europese naamloze vennootschap

Een voorstel van verordening van 1970, herzien in 1975, bevat een volledig statuut voor een naamloze vennootschap. De vennootschappen, die werkzaam zijn in verscheidene Lid-Staten van de gemeenschap, zouden dat statuut vrij kunnen aanvaarden (178).

De inspraak van de werknemers in die ondernemingen zou worden verzekerd door de aanvaarding van een Europese ondernemingsraad die niet paritair is samengesteld en die ruime bevoegdheden heeft op het gebied van de voorlichting, de raadpleging en mede-beslissing voor sociale materies, in navolging van het Duitse systeem, alsmede door de vertegenwoordiging van de werknemers in een raad van toezicht die moet worden opgericht volgens de zogenaamde formule van de drie derden : één derde van de leden zou door de aandeelhouders worden aangewezen, één derde door de werknemers, de twee groepen coöpteren samen het overige derde (onafhankelijke leden die worden geacht het algemeen belang te vertegenwoordigen).

Ten slotte zouden in die ondernemingen collectieve ondernemingsovereenkomsten kunnen worden gesloten die een bindende kracht hebben voor alle zetels.

Zoals hoger is gesteld, hebben de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad zich in 1976 over dat voorstel uitgesproken (179); er werden uiteenlopende standpunten geformuleerd zowel tussen werkgevers- en werknemersorganisaties als tussen deze laatste onderling; volgens de werknemersorganisaties zou aan de genoemde mechanismen een Europese vakbondsafvaardiging moeten worden toegevoegd.

2. Het voorstel van vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de naamloze vennootschap alsmede de bevoegdheden en verplichtingen van haar organen

Dat voorstel, dat in 1972 werd ingediend, stelt regels vast die verplicht door alle naamloze vennootschappen moeten worden nagekomen. Het voorstel heeft betrekking op de structuur van die vennootschappen (goedkeuring van een dualistische structuur waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen directie en toezicht) (180).

Het handelt eveneens over de inspraak van de werknemers bij de samenstelling van het orgaan van toezicht.

Selon la proposition initiale, les sociétés occupant plus de 500 travailleurs assureraient cette participation, selon la formule suivante, contenant une variante.

Les Etats membres pourraient en effet prévoir soit que les travailleurs ou leurs représentants nomment un tiers au moins des membres du conseil de surveillance, soit que ce dernier soit renouvelé par cooptation, les travailleurs ayant le droit, comme les actionnaires, d'opposer leur veto à une nomination (système général allemand et système hollandais).

Devant les objections de rigidité suscitées par cette proposition, la Commission européenne a suggéré dans un livre vert publié en 1975, intitulé « Participation des travailleurs et structure des sociétés », la formule transitoire suivante, laissant un large champ aux modulations nationales (181).

Durant une période transitoire, les anciennes formes de sociétés comportant un organe directeur unique pourraient subsister parallèlement aux nouvelles. Quant à la participation des travailleurs, elle serait organisée pendant cette période soit à l'intérieur du conseil de surveillance, soit à l'extérieur de celui-ci par le truchement d'un organe disposant de prérogatives étendues en matière d'information et de consultation. En outre, la majorité des travailleurs aurait la possibilité de refuser toute forme de participation au niveau de la société.

Le Comité économique et social a émis deux avis sur la proposition de directive : le premier avis date de 1974 et le second a été émis en 1978 (182).

La proposition de directive a fait l'objet de vives discussions au Parlement européen au cours de 1979 et de 1982, ce qui a conduit à un avis dans lequel d'importantes modifications sont proposées (183).

Le 19 août 1983, la Commission des Communautés européennes a présenté au Conseil des Ministres une proposition modifiée de directive qui tient compte des avis du Parlement européen et du Comité économique et social, plus particulièrement en introduisant une plus grande souplesse en ce qui concerne tant la structure d'administration de la société que la participation des travailleurs (184).

En ce qui concerne la structure d'administration de la société, les Etats membres ont la possibilité de choisir l'un des deux systèmes suivants : imposer aux sociétés anonymes une structure dualiste avec un organe de direction et un organe de surveillance ou permettre aux sociétés elles-mêmes d'opter pour une structure soit dualiste, soit moniste avec un seul organe d'administration. La structure moniste doit toutefois être conçue de telle sorte que son fonctionnement corresponde autant que possible à celui des structures dualistes. Cela signifie qu'il doit y avoir une répartition des fonctions parmi les membres, certains n'ayant qu'une fonction de gestion, d'autres n'ayant qu'une fonction de surveillance, étant entendu que ces derniers doivent être plus nombreux.

Pour les sociétés qui occupent soit directement soit par le biais de leurs filiales, en moyenne 1 000 personnes ou plus, les Etats membres doivent régler la participation selon l'un des systèmes alternatifs suivants :

- participation par la présence de représentants des travailleurs dans les organes de surveillance ou d'administration;
- participation à la nomination des membres de l'organe de surveillance par cooptation;
- participation par le biais d'organes représentant les travailleurs au niveau de la société mais en dehors des organes propres à la société;
- participation par le biais de systèmes analogues à l'un des trois précédents mais par voie de conventions collectives.

Dans tous les cas, les Etats membres peuvent prévoir qu'aucune participation des travailleurs ne sera organisée dans les sociétés dont la majorité des travailleurs se sera prononcée contre une telle participation.

Enfin, il est également proposé que le fonctionnement des systèmes proposés soit évalué après 5 ans sur la base d'un rapport qu'émettrait la Commission des Communautés européennes à ce propos.

3. Proposition de directive des Communautés européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale (Proposition Vredeling)

Cette proposition date d'octobre 1980 et tend à assurer l'information et la consultation des représentants des travailleurs dans ces entreprises, en ce qui concerne un certain nombre d'événements ou de projets intéressant l'ensemble de leurs établissements (185).

Elle contient notamment une procédure particulière de consultation en cas de projets susceptibles d'affecter l'emploi de manière importante de même qu'une période de suspension de toute décision, en vue de négociations avec les représentants des travailleurs; cette proposition qui s'appliquerait aux entreprises internationales et nationales prévoit enfin l'instauration de comités centraux de concertation.

Le Conseil central de l'Economie et le Conseil national du Travail ont émis, le 6 octobre 1981, un avis sur cette question (186).

Volgens het oorspronkelijke voorstel zouden de vennootschappen met meer dan 500 werknemers die inspraak waarborgen volgens de navolgende formule, waarop een variante bestaat.

De Lid-Staten zouden inderdaad kunnen bepalen dat de werknemers of hun vertegenwoordigers ten minste één derde van de leden van de raad van toezicht benoemen of dat deze laatste wordt hernieuwd door coöptatie waarbij de werknemers evenals de aandeelhouders het recht hebben hun veto uit te spreken tegen een benoeming (Algemeen Duits systeem en Nederlands systeem).

Aangezien er bezwaren werden geopperd tegen de strakheid van dat voorstel, heeft de Europese Commissie in 1975 een Groenboek gepubliceerd met als titel « Medezeggenschap van werknemers en structuur van de vennootschap » waarin zij de navolgende overgangsformule voorstelde waarbij heel wat ruimte wordt gelaten voor aanpassingen op nationaal niveau (181).

Gedurende een overgangperiode zouden de oude vormen van vennootschap met een enig directieorgaan, naast de nieuwe vormen, kunnen blijven bestaan. De inspraak van de werknemers zou tijdens die periode worden georganiseerd hetzij binnen de raad van toezicht, hetzij buiten die raad bij monde van een orgaan dat ruime bevoegdheden heeft inzake voorlichting en raadpleging. Daarenboven zou de meerderheid van de werknemers de mogelijkheid hebben elke vorm van inspraak op het niveau van de vennootschap te weigeren.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft twee adviezen over het voorstel van richtlijn uitgebracht : een eerste advies dateert van 1974. Het tweede advies werd uitgebracht in 1978 (182).

Over het voorstel van richtlijn werd in 1979 en 1982 in het Europees Parlement fel gediscussieerd, wat tot een advies heeft geleid, waarin belangrijke wijzigingen worden voorgesteld (183).

Op 19 augustus 1983 heeft de Europese Commissie een gewijzigd voorstel van richtlijn bij de E.G.-Ministerraad ingediend, waarbij met de adviezen van het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité rekening werd gehouden, meer bepaald door een soepeler opzet en dit zowel wat de structuur van het bestuur als de medezeggenschap van de werknemers betreft (184).

In verband met de structuur van het bestuur krijgen de Lid-Staten de mogelijkheid om te kiezen tussen twee systemen : ofwel de naamloze vennootschappen een dualistische structuur opleggen met een toezichthoudend en een leidinggevend orgaan, ofwel de vennootschappen zelf laten kiezen tussen genoemde dualistische structuren en een monistische structuur met een enkel bestuursorgaan. De monistische structuur dient evenwel zo te zijn opgebouwd dat de werking ervan met de dualistische structuur zoveel mogelijk overeenstemt. Dit betekent dat er onder de leden een functieverdeling moet zijn : sommigen hebben enkel een beheersfunctie, anderen hebben enkel een toezichtsfunctie, met dien verstande dat deze laatsten groter in aantal moeten zijn.

Voor de vennootschappen die hetzij rechtstreeks, hetzij via hun dochterondernemingen gemiddeld 1 000 of meer personen in dienst hebben, moeten de Lid-Staten de medezeggenschap regelen overeenkomstig de volgende vier alternatieve systemen :

- inspraak door een werknemersvertegenwoordiging in de toezichthoudende of bestuursorganen;
- inspraak bij benoeming van leden voor de toezichthoudende organen door coöptatieprocedures;
- inspraak door organen die op het niveau van de vennootschap de werknemers vertegenwoordigen maar die los staan van de eigenlijke organen van de vennootschap zelf;
- inspraak door collectief overeengekomen procedures die overeenstemmen met een van de drie voorgaande systemen.

Voor alle gevallen kunnen de Lid-Staten bepalen dat de medezeggenschap voor een vennootschap geen toepassing vindt, indien de meerderheid van haar werknemers zich tegen een dergelijke medezeggenschap uitspreekt.

Ten slotte wordt ook voorgesteld dat de functionering van de voorgestelde regelingen na 5 jaar zou worden geëvalueerd op basis van een verslag dat de Europese Commissie daarover zou uitbrengen.

3. Voorstel voor een richtlijn van de Europese Gemeenschappen inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur (Voorstel Vredeling)

Dat voorstel, van oktober 1980, strekt ertoe in die ondernemingen de voorlichting en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers te organiseren met betrekking tot een aantal gebeurtenissen of projecten die voor het geheel van de vestigingen van belang zijn.

Het voorstel bevat met name een bijzondere procedure van raadpleging in geval van projecten die in grote mate de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden; het voorziet eveneens in een periode tijdens welke elke beslissing met het oog op onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers wordt opgeschort; dat voorstel, dat van toepassing zou zijn op de internationale en nationale ondernemingen, voorziet ten slotte in de oprichting van centrale overlegcomités.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad hebben op 6 oktober 1981 over dat vraagstuk een advies uitgebracht (186).

Les représentants des travailleurs ont marqué leur accord sur cette proposition, sous réserve d'amendements non fondamentaux et ont demandé l'adoption rapide de celle-ci. Les représentants des employeurs s'y sont opposés, estimant notamment que celle-ci bouleverserait les relations industrielles nationales; ils considéraient également que cette proposition était sans objet, eu égard à notre dispositif national imposant déjà de situer cette question dans un contexte large et ont fait état d'instruments internationaux prévoyant une procédure d'information volontaire en la matière (Principes directeurs de l'O.C.D.E. de 1977 à l'intention des entreprises transnationales et Déclaration tripartite de l'O.I.T. sur les entreprises multinationales et la politique sociale) (cf. in fine partie V).

Le Comité économique et social a estimé que la structure de la directive devait être simplifiée tandis que le Parlement européen proposa, le 12 octobre 1982, un certain nombre de modifications au texte initial (187).

Celles-ci portent notamment sur le champ d'application de la proposition, qui serait restreint, sur la notion de secret et de confidentialité qui serait étendue, et sur la procédure d'obtention d'informations auprès de l'entreprise dominante.

Le 13 juillet 1983, la Commission des Communautés européennes a présenté au Conseil des Ministres une proposition de directive, laquelle a été modifiée en tenant compte des avis émis par les instances européennes précitées ainsi que des points de vue des milieux intéressés (employeurs, syndicats) consultés sur cette question (188).

Outre la simplification de la structure de la directive, les principales modifications portent sur le champ d'application (seuil d'application calculé sur le total des membres du personnel occupés par entreprise dans la Communauté), les définitions de certaines notions (entreprise-mère, établissement...), la décentralisation de la responsabilité du non-respect des obligations (responsabilité de chaque filiale au lieu de la responsabilité de la filiale la plus grande), la fréquence et l'ampleur des informations à fournir (une fois au lieu de deux par an et modification de l'enveloppe d'informations), la procédure d'information et de consultation lorsque l'entreprise entend prendre d'importantes décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves pour les travailleurs (entre autres énumération exemplative des « décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves », suppression de la possibilité pour les représentants des travailleurs de se concerter immédiatement avec l'entreprise-mère en cas de non-respect des obligations) et finalement sur les règles de confidentialité (possibilité de refuser l'information lorsque la direction estime qu'elle contient un secret d'entreprise).

VII. REFORME OU ADAPTATION EVENTUELLES DES ORGANES DE RELATIONS SOCIALES AU SEIN DE L'ENTREPRISE — THEMES DE REFLEXION

A. Contexte actuel d'une réforme ou adaptation

La question de la réforme des organes précités ou d'une adaptation des dispositions qui les régissent est posée en tenant compte de l'expérience de l'application de la réglementation et dans le cadre d'un mouvement plus général de participation accrue des travailleurs à la vie de l'entreprise.

Des facteurs divers contribuent, d'autre part, à situer ce problème dans un contexte assez différent de celui qui prévalait durant les premières années d'après-guerre, époque où furent posées les bases du système de concertation et de relations sociales dans l'entreprise en notre pays; ce système est resté fondamentalement le même sous plusieurs aspects en dépit d'adaptations intervenues, en 1970-1973 notamment (voir partie III).

Certaines évolutions de société ont tout d'abord leur prolongement dans le droit et la vie de l'entreprise. L'opportunité d'un réexamen s'explique éventuellement par la nouvelle situation qui est née de la crise économique et de l'évolution technologique en cours. Il n'est pas possible enfin de faire abstraction du contexte international dans la recherche et la définition de propositions de réforme ou d'adaptation.

Il convient en outre de tenir compte de l'extension des instruments existants, qui se sont ajoutés au dispositif principalement au début des années 1970, et de l'extension du champ d'application par voie légale aux entreprises plus petites.

1. Evolutions d'ordre socio-culturel et socio-professionnel

Le problème de la démocratisation de l'entreprise et de la participation est généralement mis en relation, on le sait, avec des évolutions générales d'ordre social et culturel, qui se sont accélérées depuis 1968 entre les travailleurs et l'organisation syndicale, le rôle de celle-ci évoluant et développant des missions de conseil, d'expertise et de formation.

De werknemersvertegenwoordigers hebben met dat voorstel hun instemming betuigd, onder voorbehoud van niet-fundamentele amendementen, en zij hebben gevraagd dat het snel zou worden goedgekeurd. De werkgeversvertegenwoordigers hebben zich ertegen gekant, aangezien zij namelijk menen dat het voorstel de arbeidsbetrekkingen in ons land zou verstoren; zij waren eveneens de mening toegedaan dat het voorstel niet opgaat, gelet op ons nationaal bestel dat reeds de verplichting oplegt dat vraagstuk in een ruime context te beschouwen en zij hebben melding gemaakt van internationale instrumenten die voorzien in een procedure van vrijwillige informatie (Richtsnoeren van de O.E.S.O. van 1977 ten behoeve van de transnationale ondernemingen en driedelige verklaring van de I.A.O. over de multinationale ondernemingen en het sociaal beleid) cf. deel V in fine).

Het Economisch en Sociaal Comité was van mening dat de richtlijnstructuur vereenvoudigd moest worden, terwijl het Europese Parlement op 12 oktober 1982 heeft voorgesteld de oorspronkelijke tekst op bepaalde punten te wijzigen (187).

Die wijzigingen hebben met name betrekking op de toepassingsfeer van het voorstel die zou worden beperkt, op het begrip « geheim en vertrouwelijk karakter », dat zou worden verruimd alsmede op de procedure voor het bekomen van inlichtingen bij de dominerende onderneming.

Op 13 juli 1983 heeft de Commissie bij de E.G.-Ministerraad een voorstel van richtlijn ingediend, dat werd gewijzigd in het licht van de adviezen van de voornoemde Europese instanties. Ook werd rekening gehouden met de standpunten van betrokken kringen (werkgevers, vakbonden), die over die kwestie werden geraadpleegd (188).

Naast de vereenvoudiging van de richtlijnstructuur, hebben de voornaamste wijzigingen betrekking op de werkingssfeer (toepassingsdrempel, berekend over het totaal per onderneming in de Gemeenschap tewerkgestelde personeelsleden), de definities van bepaalde begrippen (moederonderneming, vestiging...), de decentralisering van de aansprakelijkheid voor het niet-nakomen van de verplichtingen (verantwoordelijkheid van elk filiaal in plaats van het grootste filiaal), de frequentie en de omvang van de te verstrekken informatie (eenmaal in plaats van tweemaal per jaar en wijziging in het informatiepakket), de informatie- en raadplegingsprocedure wanneer de directie voornemens is belangrijke beslissingen te nemen met mogelijk ernstige gevolgen voor de werknemers (onder meer exemplatieve opsomming van « beslissingen met mogelijk ernstige gevolgen », schrapping van de mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers om, bij niet-nakoming van de verplichtingen, rechtstreeks in overleg te treden met de moederonderneming) en tenslotte ook de geheimhoudingsregeling (mogelijkheid tot weigering van informatie als de directie van oordeel is dat ze een bedrijfsgeheim bevat).

VII. EVENTUELE HERVORMING OF AANPASSING VAN DE ORGANEN VAN SOCIALE BETREKKINGEN IN DE ONDERNEMING — DENKTHEMA'S

A. Huidige context voor een hervorming of een aanpassing

Het vraagstuk van de hervorming van de genoemde organen of van een aanpassing van de bepalingen die op die organen van toepassing zijn, wordt benaderd in het licht van de ervaring die bij de toepassing van de reglementering werd opgedaan alsmede in het raam van een meer algemene tendens tot verruimde inspraak van de werknemers in het leven van de onderneming.

Anderdeels dient dat vraagstuk, in het licht van diverse factoren, te worden gesitueerd in een context die vrij verschillend is van de toestand tijdens de eerste naoorlogse jaren, toen in ons land de grondslag werd gelegd van het systeem van overleg en van sociale betrekkingen in de ondernemingen; dat systeem is in menig opzicht fundamenteel hetzelfde gebleven, ondanks de aanpassingen die met name in 1970-1973 werden doorgevoerd (zie deel III).

Sommige maatschappijontwikkelingen hebben in de eerste plaats een invloed gehad op het ondernemingsrecht alsmede op het leven van de onderneming. De wenselijkheid van een nieuw onderzoek is eventueel te verklaren door de nieuwe situatie die is ontstaan als gevolg van de economische crisis en de technologische ontwikkelingen die zich thans voltrekken. Bij het zoeken naar en het formuleren van hervormingsvoorstellen is het tenslotte niet mogelijk voorbij te gaan aan de internationale context.

Daarenboven dient rekening gehouden te worden met de uitbreiding van het bestaande instrumentarium die zich vooral in het begin van de 70-er jaren heeft voorgedaan, terwijl het toepassingsgebied bij wet werd verruimd tot steeds kleinere ondernemingen.

1. Sociaal-culturele en sociaal-professionele ontwikkelingen

Het probleem van de democratisering van de onderneming en van de inspraak wordt doorgaans, zoals men weet, in verband gebracht met algemene sociale en culturele ontwikkelingen die zich sedert 1968 steeds sneller hebben doorgezet tussen de werknemers en de vakbondsorganisaties, aangezien de rol van die organisaties evolueert en zich ontwikkelt naar taken van raadgeving, deskundigheid en vorming.

D'autres valeurs démocratiques font naître et développer l'aspiration à l'exercice d'un droit de regard effectif évoqué dans l'exposé des motifs de la loi de 1948 mais aussi sur un plan plus large, d'une concrétisation de la démocratie économique.

Ces évolutions se caractérisent notamment par une certaine crise des valeurs traditionnelles et l'apparition de valeurs nouvelles, ces valeurs se contredisant d'ailleurs parfois (189).

Parmi les valeurs nouvelles figurent notamment, selon des enquêtes relativement récentes, l'aspiration du côté des travailleurs à plus d'autonomie de même qu'à une plus grande réalisation personnelle, ainsi qu'une volonté de participation et un désir de solidarité au sein de collectivités à échelle humaine (190).

Ces mutations affectent entre autres l'autorité, qu'il s'agisse de son exercice ou de son fondement, de même que la notion de travail, son mode traditionnel d'organisation, sinon le travail lui-même.

Elles conduisent également à une interrogation sur la finalité de l'entreprise, celle-ci devant tenir compte pour sa cohésion et son développement même d'exigences et d'aspirations multiples, tant économiques que sociales, privées que collectives (191).

Elles affectent également, comme il est dit plus haut, les relations entre les travailleurs et l'appareil syndical, le rôle d'encadrement de celui-ci se réduisant au profit d'autres missions (de conseil et d'animation par exemple).

En relation ou non avec ces évolutions socio-culturelles et des mentalités, il faut mentionner également les changements profonds d'ordre socio-professionnel, intervenus depuis l'après-guerre. Ceux-ci concernent notamment le niveau de formation et de qualification des travailleurs, de plus en plus élevé, et les glissements intervenus dans la population salariée, entre grandes catégories socio-professionnelles (doublement du nombre des employés depuis 1947), de même qu'entre principaux secteurs d'activité, les salariés du secteur tertiaire devenant majoritaires (192); ces mutations, que les évolutions technologiques évoquées ci-après sont appelées à affecter plus ou moins sensiblement, se sont accompagnées de rapprochements entre catégories de travailleurs (ouvriers-employés par exemple), tandis que d'autres catégories parmi ceux-ci se sont diversifiées (statuts précaires) ou ont acquis depuis plus d'importance (exemple femmes, cadres, jeunes, immigrés).

2. Evolutions liées à la crise économique et aux développements technologiques

La crise économique que nous connaissons depuis 1974 met en cause la rentabilité de nombreuses entreprises, de même qu'elle exige d'importantes reconversions professionnelles ou d'activité, en relation notamment avec la nouvelle répartition internationale du travail.

De divers côtés, patrons plus particulièrement, des appels sont, dès lors, lancés en faveur d'un nouveau pacte social de « rentabilité économique et de solidarité sociale », de manière à forger un nouveau consensus social mis en cause par la crise (193).

Des étapes nouvelles de démocratisation de l'entreprise sont, d'autre part, simultanément demandées du côté syndical, autour notamment des problèmes d'emploi et d'investissement.

L'évolution technologique accélérée, actuelle ou prévisible, dont les interlocuteurs sociaux ont pris conscience récemment (194), accroît les exigences d'implication des travailleurs aux décisions, en même temps qu'elle accélère les mutations liées à la crise; ces évolutions interpellent, si l'on en croit les organisations de travailleurs, le dispositif légal et conventionnel d'information et de consultation des travailleurs pourtant revu en 1970-1973. Elles devraient également étendre à l'avenir le domaine des négociations collectives d'entreprise (ex. formules alternatives d'organisation du travail, plans d'emploi et de formation ...) de même que favoriser des liaisons entre organes de relations collectives.

Le mouvement actuel de décentralisation des relations industrielles en direction de l'entreprise, lié notamment à la crise (voir partie II), contribue par ailleurs à donner une importance accrue au problème de l'organisation des rapports entre employeurs et travailleurs dans l'entreprise, dans lesquels les conseils d'entreprise étaient appelés à jouer un rôle important. Ceci renforce la nécessité de revitaliser les modalités selon lesquelles le dialogue doit être organisé dans l'entreprise entre employeurs et travailleurs.

De plus, les mutations économiques inhérentes à la nouvelle division internationale du travail, le développement des sociétés multinationales, les changements intervenus dans la concentration économique et financière sont autant de facteurs qui posent le problème de l'adéquation des systèmes de relations collectives de travail dans lesquels les conseils d'entreprise sont insérés.

La crise accentue enfin les distinctions entre catégories de travailleurs ou en introduit d'autres (ex. importance des travailleurs à statut précaire ...).

In het licht van andere democratische waarden ontstaat en ontwikkelt zich het verlangen naar de uitoefening van een effectief recht van toezicht, waarvan reeds sprake is in de memorie van toelichting bij de wet van 1948, maar ook op een ruimer niveau, naar een concretisering van de economische democratie.

Die ontwikkelingen worden met name gekenmerkt door een zekere crisis van de traditionele waarden en het ontstaan van nieuwe waarden, waarvan sommige trouwens niet vrij zijn van enige tegenstrijdigheid (189).

Volgens vrij recente enquêtes zijn er onder die nieuwe waarden bij voorbeeld de betrachtting van de werknemers naar meer autonomie en naar een grotere persoonlijke ontplooiing alsmede een verlangen naar participatie en solidariteit binnen collectiviteiten waar de mens centraal staat (190).

Die wijzigingen betreffen onder meer het gezag, ongeacht of het gaat om de uitoefening dan wel om de grondslag ervan, het begrip arbeid alsmede de traditionele wijze van organisatie van die arbeid en de arbeid zelf.

Zij nopen eveneens tot bezinning over de finaliteit van de onderneming die, met het oog op haar cohesie en ontwikkeling zelf, rekening moet houden met tal van eisen en verwachtingen, zowel op economisch en sociaal als op particulier en collectief gebied (191).

Zij betreffen eveneens, zoals hoger is gesteld, de betrekkingen tussen de werknemers en hun vakbonden, waarvan de rol van begeleiding afneemt ten gunste van andere opdrachten (raadgeving en beziening bijvoorbeeld).

Al dan niet in verband met die sociaal-culturele ontwikkelingen en mentaliteitswijzigingen, moet eveneens melding worden gemaakt van de diepgaande sociaal-professionele veranderingen die zich sedert de naoorlogse periode hebben voltrokken. Het betreft met name het steeds hogere opleidings- en vakbekwaamheidsniveau van de werknemers, de verschuivingen die zich in de beroepsbevolking hebben voorgedaan tussen grote sociaal-professionele groepen (verdubbeling van het aantal bedienden sedert 1947) alsmede tussen grote bedrijfstakken, daar de werknemers van de tertiaire sector de meerderheid zijn gaan uitmaken (192); die wijzigingen, die door de hierna geschetste technologische ontwikkelingen min of meer ingrijpend zullen worden beïnvloed, gingen gepaard met een vervlakking van het onderscheid tussen bepaalde categorieën van werknemers (b.v. arbeiders-bedienden) terwijl andere werknemerscategorieën een verscheidenheid zijn gaan vertonen (precaire statuten) of aan belang hebben gewonnen (b.v. vrouwen, kaderleden, jongeren, immigranten, ...).

2. Ontwikkelingen als gevolg van de economische crisis en de technologische ontwikkelingen

De economische crisis die sedert 1974 heerst, brengt de rentabiliteit van tal van ondernemingen in het gedrang en vereist mede belangrijke omschakelingen van activiteiten of van beroepen, inzonderheid in verband met de nieuwe internationale arbeidsverdeling.

Van diverse zijden, vooral van werkgeverszijde, wordt dan ook een oproep gedaan om een nieuw sociaal pact van « economische rentabiliteit en van sociale solidariteit » te sluiten ten einde de sociale consensus, die grotendeels door de crisis werd aangetast, nieuw leven in te blazen (193).

Aan de andere kant wordt van vakbondszijde terzelfder tijd gevraagd dat een nieuwe stap zou worden gezet op de weg naar de democratisering van de onderneming, inzonderheid ten aanzien van de problemen van werkgelegenheid en investeringen.

De huidige of de te verwachten versnelde technologische ontwikkelingen, waarvan de sociale gesprekspartners zich recentelijk bewust zijn geworden (194) verscherpen de eisen om de werknemers bij de besluitvorming te betrekken en versnellen mede de wijzigingen waarvoor de crisis leidt; die ontwikkelingen vergen, volgens de werknemersorganisaties, een wijziging in de nochtans in 1970-1973 herziene wettelijke en c.a.o.-bepalingen inzake voorlichting en raadpleging van de werknemers. Zij zouden in de toekomst eveneens het domein van de collectieve ondernemingsonderhandelingen moeten verruimen (b.v. alternatieve formules voor de organisatie van het werk, plannen inzake werkgelegenheid en opleiding ...) en bindingen tussen organen van collectieve betrekkingen in de hand werken.

De huidige tendens tot decentralisering van de industriële betrekkingen naar de onderneming toe, welke tendens inzonderheid verband houdt met de crisis (zie deel II), draagt er verder toe bij dat een groter belang wordt gehecht aan het probleem van de organisatie van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de onderneming, waarbij de ondernemingsraden een belangrijke rol dienen te spelen. Dat verhoogt de noodzaak om de wijzen waarop de dialoog in de onderneming tussen werkgevers en werknemers moet worden georganiseerd, nieuw leven in te blazen.

Voorts zijn er de economische veranderingen die inherent zijn aan de nieuwe internationale arbeidsverdeling, de ontwikkeling van de multinationale vennootschappen en de wijzigingen in de economische en financiële concentratie. Die wijzigingen en ontwikkelingen zijn factoren die de vraag doen rijzen of de systemen van collectieve arbeidsbetrekkingen, waarvan de ondernemingsraden een integrerend element zijn, nog adequaat zijn.

De crisis verscherpt ten slotte het onderscheid tussen categorieën van werknemers of voert een nieuw onderscheid in (b.v. toenemend aantal werknemers met een precair statuut ...).

3. Evolutions relatives à la structure et au droit de l'entreprise

En relation ou non avec les évolutions dont il est question aux points 1. et 2. ci-dessus, nombre d'entreprises ont, d'autre part, connu d'importantes mutations internes, en ce qui concerne notamment leur structure (dissociation relative entre la propriété et la gestion), de même que leur gouvernement et organisation (importance du management, adoption de nouvelles méthodes de gestion ...).

Le statut externe des entreprises s'est parallèlement diversifié, en relation principalement avec l'acheminement vers un régime d'économie mixte, caractérisé par une combinaison de plus en plus étroite d'initiatives privées et publiques, avec de multiples stades intermédiaires (195).

En relation, d'autre part, avec des problèmes de restructuration industrielle et d'élargissement des marchés, se sont développés des regroupements industriels et financiers, dont certains transnationaux.

L'ensemble de ces faits auxquels l'on peut ajouter l'extension de pratiques de délocalisation du milieu de travail (sous-traitance, intérim ...) contribuent à diversifier les types d'entreprises, en fonction notamment de leur dimension, statut juridique, caractère concurrentiel et composition du personnel, de même qu'à rendre plus diffuse ou moins nette la notion d'employeur, dans certaines entreprises tout au moins.

Parallèlement, des progrès importants ont été accomplis en différentes disciplines dans la voie de la reconnaissance de l'entreprise en tant que cellule économique et sociale dotée d'une permanence et d'autonomie propre, à travers notamment les vicissitudes de son régime de propriété (196).

Le problème de la réforme des conseils d'entreprise peut prendre en considération ces évolutions de même que la recherche de formules définissant l'entreprise, reconnaissant dans les différents droits, dont celui des sociétés, la réalité organique, sociale et institutionnelle de celle-ci et réaménageant les relations entre ses diverses composantes (réforme de l'entreprise).

Les conseils, éléments selon les travaux préparatoires de la loi de 1948 d'un droit de l'entreprise en construction, sont en effet appelés à prendre place dans cet édifice.

4. Evolution du contexte international

Durant ces dix dernières années, un certain nombre de pays, dont certains proches, ont revu plus ou moins fondamentalement leurs dispositifs légaux relatifs à la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise. Les propositions en ce domaine de la Communauté européenne se sont, d'autre part, précisées.

De ces réalisations ou propositions se dégage, comme il est dit à la partie VI, la grande diversité des voies d'approche institutionnelle, un certain nombre de celles-ci étant simultanément poursuivies (participation par des organes spécialisés, représentation des travailleurs dans les organes directeurs de l'entreprise, développement de la négociation collective, participation au niveau de l'atelier...).

Selon E. Cordova, de l'O.I.T., qui a fait tout récemment la synthèse de ces formes de participation (197), on assiste depuis le milieu des années septante, à une renaissance des conseils d'entreprise de même que d'autres organes spécialisés de participation.

Cette évolution doit être mise en relation, selon cet auteur, avec la reconnaissance de limites des formules de représentation des travailleurs dans les organes de gestion de l'entreprise, de même de la négociation collective dans l'entreprise, celle-ci demeurant toutefois la principale forme de participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise.

Il en résulte, selon l'auteur précité, une extension dans tous les pays européens, des droits à la co-influence, à la consultation et à la codécision des conseils (198); leur structure et la conception de leurs missions ont parfois été revues, d'autre part, et leur champ d'application étendu, avec ou sans modalités particulières.

Les pouvoirs croissants des conseils se manifestent essentiellement, toujours selon cet auteur, dans trois domaines: la sécurité et l'hygiène, la formation et les réductions de personnel et les licenciements collectifs.

Dans certains pays toutefois, les organes similaires à nos conseils d'entreprise ont été éclipsés en faveur d'autres formes moins institutionnalisées de concertation ou de négociation (Italie, Royaume-Uni).

La réforme des conseils d'entreprise ne peut enfin faire abstraction d'évolutions au plan de la Communauté européenne, celle-ci s'efforçant de dégager un commun dénominateur entre les régimes nationaux (harmonisation du droit des sociétés (projet de 5^e directive), statut de la société anonyme européenne, projet de directive Vredeling).

3. Ontwikkelingen betreffende de structuur van de onderneming en het ondernemingsrecht

Al dan niet in verband met de ontwikkelingen waarvan sprake is onder de punten 1 en 2 hierboven, hebben zich in tal van ondernemingen belangrijke interne wijzigingen voorgedaan, met name ten aanzien van de structuur (relatieve splitsing tussen eigendom en beheer) alsmede ten aanzien van het beheer en de organisatie (belang van de bedrijfsvoering, aanvaarding van nieuwe beheermethodes ...).

Gelijklopend daarmee heeft zich een diversificatie voorgedaan in het externe statuut van de ondernemingen, voornamelijk in verband met de overgang naar een stelsel van gemengde economie, dat wordt gekenmerkt door een steeds nauwere combinatie van particulier en overheidsinitiatief, met tal van tussenliggende stadia (195).

In verband met de problemen van industriële herstructurering en marktverruiming, zijn anderdeels industriële en financiële hergroeperingen tot stand gekomen, waarvan sommige een transnationaal karakter hebben.

Al die feiten waarbij nog het aspect komt van een wisselend werkmilieu (toeleveringsbedrijven, uitzendbureaus), dragen ertoe bij de soorten van ondernemingen te diversifiëren, (inzonderheid naargelang van hun omvang, hun juridisch statuut, hun concurrentievermogen en de samenstelling van hun personeel) alsmede het begrip werkgever, althans in bepaalde ondernemingen, vager of minder precies te maken).

Parallel daarmee werd in de verschillende disciplines een belangrijke vooruitgang geboekt op de weg naar de erkenning van de onderneming als economische en sociale cel, begiftigd met een eigen identiteit en autonomie, doorheen de wisselvalligheden van haar eigendomsstatuut (196).

Bij de hervorming van de ondernemingsraden kan met die ontwikkelingen rekening worden gehouden; tevens kan worden gezocht naar formules ter bepaling van de onderneming, vanuit haar organieke, sociale en institutionele eigenheid in de verschillende rechtsgebieden, waaronder het vennootschapsrecht, en waarbij de relatie tussen haar verschillende componenten wordt herschikt (hervorming van de onderneming).

De raden, die volgens de voorbereidende werken van de wet van 1948 een element zijn van een ondernemingsrecht in opbouw, zijn inderdaad geroepen hun plaats in te nemen in dat bouwwerk.

4. Ontwikkeling van de internationale context

De jongste tien jaar zijn een aantal landen, waaronder sommige buurlanden, overgegaan tot een min of meer fundamentele herziening van hun wetbepalingen betreffende de inspraak van de werknemers bij de besluitvorming in de onderneming. Anderdeels heeft de Europese Gemeenschap haar voorstellen op dat gebied duidelijker omschreven.

Uit die verwezenlijkingen of voorstellen blijkt, zoals in deel VI is gesteld, een grote diversiteit van de institutionele benaderingswijzen, wat niet belet dat een aantal ervan gelijktijdig worden nagestreefd (inspraak via gespecialiseerde organen, vertegenwoordiging van de werknemers in de leidinggevende organen van de onderneming, ontwikkeling van het collectief overleg, inspraak op het niveau van de werkplaats...).

Volgens E. Cordova van de I.A.O. die recentelijk een synthese van die inspraakvormen heeft gemaakt (197), beleeft men sedert het midden van de jaren zeventig een opleving van de ondernemingsraden alsmede van andere gespecialiseerde inspraakorganen.

Dit ontwikkeling moet, volgens die auteur, in verband worden gebracht met de erkenning van grenzen aan de formules van vertegenwoordiging van de werknemers in de beheersorganen van de onderneming en van het collectief overleg in de onderneming, welk overleg evenwel de voornaamste vorm blijft van inspraak van de besluitvorming op ondernemingsniveau.

Volgens die auteur leidt dat in alle Europese landen tot een verruiming van de rechten op medeïnvloeding, raadpleging en medebeslissing van de raden (198); anderdeels werden hun structuur en de opvatting van hun opdrachten soms herzien en werd hun toepassingssfeer verruimd, met of zonder bijzondere modaliteiten.

De bevoegdheden van de raden werden, steeds volgens die auteur, essentieel verruimd op drie domeinen: de veiligheid en de gezondheid, de opleiding, alsmede de personeelsafvloeiingen en het collectief ontslag.

In sommige landen werden de organen, die met onze ondernemingsraden overeenstemmen, evenwel overschaduwd door andere minder geïnstitutionaliseerde vormen van overleg of van de onderhandeling (Italië, Verenigd Koninkrijk).

De hervorming van de ondernemingsraden kan tenslotte niet voorbij gaan aan ontwikkelingen op het niveau van de Europese Gemeenschap die tracht een gemeenschappelijke noemer te vinden tussen de nationale regelingen (harmonisering van het vennootschapsrecht (ontwerp van 5^e richtlijn), statuut van de Europese naamloze vennootschap, ontwerp-richtlijn Vredeling).

B. Enoncé de questions et thèmes de réflexion

1. Préambule

Quelques thèmes ou pistes de réflexion peuvent être dégagés d'un certain nombre de données de ce rapport, de nature à faciliter un examen ultérieur de problèmes posés par une éventuelle réforme ou adaptation des organes de relations sociales au sein de l'entreprise.

Ces thèmes et questions sont énoncés à titre exemplatif et documentaire, et ne préjugent pas de positions qui seraient adoptées par les organisations représentatives au cours de concertations ou négociations futures en ce domaine.

L'attention est attirée sur le fait que ces organisations n'ont que partiellement défini ou arrêté leur doctrine à ce sujet; des options définitives demeurent, d'autre part, conditionnées par les positions qu'adopterait chacun des interlocuteurs en cours de négociation, la problématique formant un tout comme il ressort de ce rapport; elles sont conditionnées aussi par des données extérieures imprévisibles ou encore peu précisées, d'ordre gouvernemental et législatif notamment.

Des opinions diverses sont enfin formulées quant à la portée même d'une réforme en la matière; certains entendent, en effet, modifier en profondeur l'économie ou la structure des conseils d'entreprise et de la concertation sociale dans l'entreprise; d'autres estiment que priorité doit être donnée à l'application et à l'utilisation optimum du dispositif existant, ce dernier étant éventuellement simplifié, précisé ou adapté, en ce qui concerne par exemple certains types d'entreprises (P.M.E., ...), d'autres enfin adoptent des positions intermédiaires plus nuancées.

Quoi qu'il en soit, et sous ces réserves, un certain nombre de questions paraissent pouvoir se poser, que l'on peut tenter d'ordonner autour des thèmes ci-après circonscrits.

2. Enoncé de questions et thèmes de réflexion

a) Actualisation ou reformulation de principes à la base des conseils d'entreprise

En ce qui concerne les principes qui sont à la base des conseils d'entreprise et d'autres organes de relations sociales dans l'entreprise, il convient d'attirer l'attention sur le point V du présent rapport qui expose les points de vue et propositions de réforme défendus par les organisations.

Dans ce contexte, peut être posée la question de l'opportunité de reformuler ou d'actualiser ces principes, en tenant compte d'évolutions d'ordre social et économique de même que de l'ensemble de la réglementation encadrant l'activité de l'entreprise.

b) Coexistence dans l'entreprise de deux types d'organes de relations sociales et rapports à établir entre eux

Les relations collectives de travail dans l'entreprise sont organisées dans notre pays, autour de deux pôles ou types d'instances.

Les premiers sont axés sur l'information et la concertation (conseils d'entreprise, comités de sécurité et d'hygiène); les seconds le sont sur la revendication et la négociation (délégations syndicales).

Cette dualité reflète, on le sait, un compromis plus global, cette distinction se retrouvant à d'autres niveaux des relations collectives de travail.

Elle doit être mise en relation avec des méthodes ou modèles différents de participation des travailleurs à la décision et de prévention des conflits sociaux, expérimentés dans des pays voisins, les uns orientés vers des formes plus ou moins achevées ou avouées de co-gestion et d'arbitrage et les autres vers la négociation conflictuelle dans un rapport de forces donné.

L'action de ces deux types d'organes s'est souvent révélée toutefois davantage complémentaire qu'antinomique, notre pays s'étant par ailleurs arrêté à mi-chemin dans l'élaboration de tels modèles, conformément à sa tradition de pragmatisme.

L'opposition, d'autre part, entre un modèle de contestation et un modèle de coopération, que l'un et l'autre de ceux-ci représenteraient plus particulièrement, ne s'est pas toujours vérifiée par ailleurs dans la pratique, en raison notamment du climat conflictuel des relations sociales de ces dernières années.

Le principe de cette dualité institutionnelle, toutefois, est ancré dans les mœurs et n'a pas été jusqu'à présent remis en question en notre pays.

La question pourrait toutefois se poser de permettre, sous certaines conditions, aux délégations syndicales d'exercer de manière générale dans certaines entreprises (P.M.E.) les missions conférées aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité et d'hygiène.

B. Vraagstelling en denkthema's

1. Inleiding

Uit een aantal gegevens van dit rapport kunnen enkele denkthema's of denkrichtingen worden afgeleid die een later onderzoek van de problemen, die in ons land kunnen rijzen door een eventuele hervorming of aanpassing van de organen van sociale betrekkingen in de onderneming, zullen vergemakkelijken.

Die thema's en vragen worden als voorbeeld en documentatie opgesomd en lopen geenszins vooruit op de standpunten die door de representatieve organisaties tijdens een later overleg of tijdens latere onderhandelingen eventueel zullen worden ingenomen.

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat de organisaties hun denkbeelden op dat gebied nog maar gedeeltelijk hebben omschreven of vastgelegd; de definitieve keuzen blijven anderdeels afhangen van de standpunten die de gesprekspartners in de loop van de onderhandelingen zullen innemen, aangezien de problematiek, zoals uit dit rapport blijkt, een geheel vormt; zij hangen ook af van externe onvoorzienbare of nog weinig duidelijke gegevens, met name van de Regering alsmede in de wetgeving.

Tenslotte worden diverse zienswijzen geformuleerd omtrent de draagwijdte zelf van een hervorming; sommigen wensen inderdaad de opzet of de structuur van de ondernemingsraden en van het sociaal overleg in de onderneming ingrijpend te wijzigen; anderen menen dat voorrang moet worden gegeven aan een maximale toepassing en gebruik van de bestaande wetgeving en reglementering die eventueel kunnen worden vereenvoudigd, verduidelijkt of aangepast voor sommige soorten van ondernemingen (K.M.O.'s, ...); nog anderen namen tussenliggende of meer genuanceerde standpunten in.

Wat er ook van zij en onder dat voorbehoud rijzen er een aantal vragen die men kan trachten te ordenen rond de hierna omschreven thema's.

2. Vragen en thema's

a) Actualisering of herformulering van beginselen die aan de ondernemingsraden ten grondslag liggen

Met betrekking tot de beginselen die aan de ondernemingsraden alsmede aan andere organen van sociale betrekkingen in de onderneming ten grondslag liggen, dient de aandacht te worden gevestigd op het punt V van onderhavig rapport, waarin de standpunten en hervormingsvoorstellen van de organisaties worden weergegeven.

In het licht daarvan kan de vraag worden gesteld of het niet opportuun is die beginselen te herformuleren of te actualiseren, rekening houdend met de sociale en economische ontwikkelingen alsook met de gehele reglementering, waaronder de bedrijvigheid van de onderneming valt.

b) Samen bestaan van twee soorten organen van sociale betrekkingen in de onderneming en bindingen die tussen die organen tot stand moeten worden gebracht

De collectieve arbeidsbetrekkingen in de onderneming zijn in ons land georganiseerd rond twee polen of soorten van organen.

De eerste zijn toegespitst op de voorlichting en het overleg (ondernemingsraden, comités voor veiligheid en gezondheid); de tweede op het formuleren van eisen en het onderhandelen (vakbondsafvaardigingen).

Die dualiteit dient, zoals men weet, te worden gezien als een globaal compromis, maar dat onderscheid is ook terug te vinden op andere niveaus van de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Die dualiteit moet worden gezien in het licht van de verschillende methoden of modellen van inspraak van de werknemers bij de besluitvorming en het voorkomen van sociale conflicten, waarmee in sommige buurlanden wordt geëxperimenteerd en waarbij de ene veeleer zijn gericht op min of meer bestaande of aanvaarde vormen van medebeheer en van geschillenregeling en de andere op conflictonderhandelingen in een gegeven krachtsverhouding.

De actie van die twee soorten van organen is evenwel vaak meer complementair dan tegenstellend gebleken; ons land is evenwel halfweg gestopt bij het ontwerpen van dergelijke modellen, overeenkomstig zijn traditie van pragmatisme.

De tegenstelling tussen het contestatie-model en het samenwerkingsmodel — dat meer bepaald zou te onderkennen zijn in de ene of in de andere soort van die organen — is anderdeels in de praktijk niet steeds bewaarheid, met name als gevolg van het conflictklimaat waarin de sociale betrekkingen de jongste jaren verlopen.

Het beginsel van die institutionele dualiteit ligt evenwel verankerd in de zeden en werd tot nog toe in ons land niet aangevochten.

Men zou zich evenwel kunnen afvragen of het onder bepaalde voorwaarden niet mogelijk is in sommige ondernemingen (K.M.O.'s) de taken van de ondernemingsraden of van de comités voor veiligheid en gezondheid het algemeen te laten uitoefenen door de vakbondsafvaardigingen.

La question pourrait également être posée d'une éventuelle redistribution ou délimitation plus nette des compétences entre ces deux types d'organes, de même que de relations fonctionnelles ou organiques nouvelles à établir entre eux (cf. point f, 1^{er} tiret ci-après).

c) Rôle et domaine d'action des conseils d'entreprise

En relation ou non avec ce qui vient d'être dit, pourraient également être précisés le rôle ainsi que le domaine d'action des conseils d'entreprise, en tenant compte notamment d'évolutions réglementaires et législatives concernant les compétences des organes de concertation sociale dans l'entreprise, des questions similaires pouvant être posées pour les comités de sécurité et d'hygiène.

1) *Quant au rôle des conseil d'entreprise*, plusieurs orientations possibles peuvent en effet être examinées et éventuellement combinées :

- Les conseils peuvent, tout d'abord, être essentiellement conçus (et donc organisés), comme des organes de dialogue et de concertation entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, ce qui confirmerait leur vocation première.

- Les conseils peuvent être aussi considérés au premier chef, comme des instances d'information et de contrôle, ce qui accentuerait une évolution légale et conventionnelle.

- Une autre option pourrait être d'en faire, à titre principal ou non un organe de formulation des opinions et préoccupations de la collectivité des travailleurs dans l'entreprise en relation ou non avec des concertations ou négociations en d'autres instances.

- La possibilité pourrait également être examinée d'accentuer en des matières bien déterminées les procédures de co-influence des conseils, celle-ci pouvant prendre des intensités très diverses (de l'information à la codécision). Selon cette intensité, pourrait toutefois se poser la question de l'instauration d'une procédure de conciliation ou d'arbitrage, afin de régler les différends éventuels entre l'employeur et les délégués des travailleurs (cf. point e), 3) ci-après).

La réponse à ces questions, de même que d'éventuels dosages entre ces rôles possibles, tous déjà partiellement exercés, ne peuvent être dissociés de l'examen d'autres points énoncés plus loin (compétence, structure, modalités de fonctionnement des conseils...), de même que des relations à établir avec d'autres organes, dont les délégations syndicales.

Cette réponse dépend également des choix conceptuels qui seront effectués; on sait en effet que le pouvoir de décision du conseil d'entreprise et le rôle de la délégation syndicale sont des sujets sur lesquels les organisations syndicales ont des conceptions divergentes.

2) *Quant au domaine d'action des conseils d'entreprise*, celui-ci est traditionnellement axé sur la gestion quotidienne de l'entreprise, conçue comme unité technique d'exploitation, de même que sur les problèmes de conditions et d'organisation du travail ainsi que de politique de personnel se posant à ce niveau.

Une évolution constatée plus haut (développement de l'information économique et financière, priorités résultant de la crise...), tend à déplacer quelque peu la sphère d'action et d'intérêt des conseils d'entreprise, du domaine socio-professionnel ou socio-technique au domaine parfois qualifié de socio-économique, l'emploi opérant la transition entre ces deux sphères s'interpénétrant.

En relation avec ces évolutions, se pose la question du développement des rapports entre employeurs et travailleurs, en ce qui concerne plus particulièrement certaines décisions stratégiques de l'entreprise, cette dernière étant ici conçue comme entité économique (exemple: plans de rationalisation et plans de gestion).

L'examen de cette question apparaît liée à d'autres problèmes, dont le niveau d'implantation des conseils (voir point d), 2), ci-après), de même peut-être qu'au principe et aux modalités d'une éventuelle représentation des travailleurs au sein d'organes statutaires de gestion ou de contrôle de l'entreprise dans le cadre d'une réforme du droit des sociétés, par ailleurs envisagée aux plans national et européen.

Dans ce cas, et sous réserve de la question de principe, pourraient être examinées les relations à établir entre les conseils et ces instances, de même que la répartition des compétences entre ceux-ci.

Rappelons que des positions fort divergentes ont été formulées au sujet du principe et des modalités de cette représentation lors de l'avis du Conseil central de l'Economie du 16 décembre 1976 sur la proposition de société européenne; ces positions ne pouvaient toutefois en principe être extrapolées au plan national.

Ook zou de vraag kunnen rijzen naar een eventuele herverdeling of een duidelijkere afbakening van de bevoegdheden tussen die twee soorten van organen alsmede naar nieuwe functionele of organieke banden die tussen hen moeten worden tot stand gebracht (cf. punt f, 1^{ste} streepje hierna).

c) Rol en actiedomein van de ondernemingsraden

Al dan niet in verband met wat zopas werd gesteld, zouden eveneens de rol alsmede het actiedomein van de ondernemingsraden kunnen worden verduidelijkt, met name rekening houdend met de reglementaire en wetgevende ontwikkelingen die zich voltrekken in de bevoegdheden van de organen van sociaal overleg in de onderneming; hetzelfde geldt voor de comités voor veiligheid en gezondheid.

1) *Met betrekking tot de rol van de ondernemingsraden* kunnen inderdaad verschillende mogelijke wegen worden onderzocht en eventueel gecombineerd :

- De ondernemingsraden kunnen vooreerst essentieel worden opgevat (en derhalve georganiseerd) als organen van dialoog en van overleg tussen de werkgever en de werknemers van de onderneming, wat hun eerste roeping zou bevestigen.

- De ondernemingsraden kunnen ook in eerste instantie worden beschouwd als organen van voorlichting en van controle, waardoor de wettelijke en ca.o.-ontwikkeling zou worden geaccentueerd.

- Een andere keuze zou erin kunnen bestaan er al dan niet in hoofdzaak een orgaan van te maken voor het formuleren van zienswijzen en bezorgdheden van de werknemersgemeenschap in de onderneming, al dan niet in verband met het overleg of de onderhandelingen in andere organen.

- Ook zou de mogelijkheid kunnen worden onderzocht om voor welbepaalde materies de procedures van medebeïnvloeding van de raden — welke medebeïnvloeding een verschillende intensiteit kan te zien geven, gaande van voorlichting tot medebeslissing — te accentueren. Volgens die intensiteit zou evenwel de vraag kunnen rijzen naar de invoering van een procedure van verzoening of van arbitrage, ten einde de eventuele geschillen tussen de werkgevers en de werknemersafvaardigingen te regelen (cf. punt e, 3^o hierna).

Het antwoord op die vragen alsmede de vraag naar een eventuele dosering tussen die mogelijke rollen, die reeds gedeeltelijk worden uitgeoefend, kunnen niet los worden gezien van het antwoord op andere punten die verder worden opgeworpen (bevoegdheid, structuur, werkwijze van de raden...) alsmede van de bindingen die moeten worden tot stand gebracht met andere organen, waaronder de vakbondsafvaardigingen.

Dat antwoord hangt eveneens af van de beleidskeuzen die zullen worden gemaakt; men weet inderdaad dat de beslissingsmacht van de ondernemingsraad en de rol van de vakbondsafvaardiging onderwerpen zijn waarover de vakbonden uiteenlopende opvattingen hebben.

2) *Het actiedomein van de ondernemingsraden* is traditioneel toegespitst op het dagelijks beheer van de onderneming, opgevat als technische bedrijfseenheid, op de problemen betreffende de arbeidsvoorwaarden en -organisatie alsmede op de vraagstukken van personeelsbeleid die op dat niveau rijzen.

De hierboven geconstateerde ontwikkeling (ontwikkeling van de economische en financiële informatie die in de eerste plaats te verklaren is door de crisis) strekt ertoe de actie- en belangensfeer van de ondernemingsraden enigszins te verplaatsen van het sociaal-professioneel of sociaal-technisch domein naar het soms als sociaal-economisch bestempeld domein, met dien verstande dat de arbeid de brug slaat tussen die twee domeinen die een vervlechting vertonen.

In verband daarmee rijst de vraag naar de ontwikkeling van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, meer bepaald ten aanzien van sommige strategische beslissingen van de onderneming, die hier wordt opgevat als economische entiteit (b.v. rationaliserings- en beheersplannen).

Het onderzoek van dat vraagstuk lijkt verband te houden met andere problemen waaronder het niveau waarop de raden worden opgericht (cf. punt d, 2^o, hierna) en misschien ook met het beginsel en de modaliteiten van een eventuele vertegenwoordiging van de werknemers in de statutaire organen van beheer of van controle van de onderneming, in het raam van een hervorming van het vennootschapsrecht, welke hervorming overigens op nationaal en Europees niveau wordt overwogen.

In dat verband en onder voorbehoud van de beginsel-kwestie, zou een onderzoek kunnen worden gewijd aan de betrekkingen die moeten worden tot stand gebracht tussen de ondernemingsraden en die organen alsmede aan de verdeling van de bevoegdheden.

Er dient in herinnering te worden gebracht dat in het advies van 16 december 1976 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over het voorstel voor een Europees vennootschap zeer uiteenlopende standpunten werden geformuleerd omtrent het beginsel en de modaliteiten van die vertegenwoordiging; die standpunten mogen evenwel in beginsel niet naar het nationaal niveau toe worden geëxtrapoleerd.

Néanmoins on sait que l'un des points de divergence entre les organisations syndicales, est celui du principe de la représentation des travailleurs dans les organes statutaires.

Des formules intermédiaires peuvent, d'autre part, être examinées dont celle proposée dans « le Livre vert du Marché Commun », de reconnaissance de droits particuliers de contrôle des décisions stratégiques aux délégués des travailleurs, au sein d'organes collatéraux déconnectés des organes de gestion (voir aussi dernier état du projet de 5^e directive de la C.E.E. relative à la structure des sociétés anonymes).

d) Structure et composition des conseils

1) Maintien ou non du caractère mixte des conseils :

La proposition de loi Lenssens soumise à l'examen du Conseil national du Travail de même que des propositions d'origine syndicale posent la question du maintien du caractère mixte des conseils d'entreprise.

Diverses possibilités et solutions alternatives peuvent être examinées à ce sujet, tenant compte à la fois de préoccupations à l'origine des propositions précitées, d'expériences de pays étrangers, de même que de la nécessité reconnue par l'ensemble des organisations représentatives du maintien d'un organe ou lieu spécifiques de contact et de dialogue entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

En relation avec ce point, se pose notamment la question du développement éventuel de droits propres aux délégués des travailleurs siégeant au sein des conseils d'entreprise (ex. réunions séparées des délégués des travailleurs).

La réponse à donner à la question posée sous le 1 doit en tout état de cause tenir compte d'une nécessaire économie de moyens, des relations à établir avec d'autres organes qui seraient maintenus (délégations syndicales), de même que du souci de garantir une certaine continuité des structures et pratiques de la concertation.

2) Niveau(x) d'institution des conseils d'entreprise :

La réglementation actuelle prévoit que les conseils d'entreprise (comme les comités de sécurité et d'hygiène) doivent être établis en principe au niveau de l'unité technique d'exploitation.

La question se pose d'une adaptation ou mise en cause de ce principe, en fonction de besoins spécifiques d'information au sein des entreprises à structure complexe.

L'on pourrait, théoriquement au moins, substituer à cette notion ou faire coexister celle de l'établissement, celle de l'entité juridique, de même que celle de l'entité économique (restant à définir).

La question peut se poser d'une institution (des conseils) dans ces entreprises à chacun des niveaux précités à l'instar de ce qui est prévu dans les législations de pays voisins (constitution de conseils centraux d'entreprise).

Dans ce cas se poserait le problème du mode de constitution de ces organes (à partir des organes primaires ou par décentralisation). Lors de la répartition éventuelle des compétences entre ces organes, il faut veiller à ce que l'on n'aboutisse pas à une structure de participation complexe pour les travailleurs ni à un alourdissement des charges bureaucratiques et administratives de l'entreprise.

En outre, se poserait selon les représentants des travailleurs le problème de la notion de groupe ainsi que des autres formes d'association qui seraient visées.

Une autre orientation, si l'on se réfère à certaines adaptations de notre réglementation, pourrait être d'assurer l'information et la consultation des travailleurs dans ces entreprises au niveau des conseils d'entreprise actuels.

La réponse à ces questions est notamment liée à des évolutions possibles au plan de la réglementation européenne (proposition de directive Vredeling et avis du Conseil national du Travail à ce sujet) (cf. Partie III, C, 3, du rapport).

La question pourrait enfin se poser d'adaptations parallèles d'autres organes de relations sociales dans l'entreprise, dont l'action se révèle souvent complémentaire.

3) Implication dans la concertation de catégories particulières de travailleurs :

La question pourrait être examinée d'un assouplissement des dispositions légales actuelles régissant la représentation de catégories de travailleurs au sein des conseils en relation avec les évolutions sociologiques préappellées (ex. rapprochement entre catégories d'ouvriers et d'employés, femmes, immigrés, ...).

En ce qui concerne le personnel de cadre, des options ont été formulées récemment par le Conseil (cf. avis n° 732 prérapporté).

Men weet niettemin dat een van de verschilpunten tussen de vakbondsorganisaties betrekking heeft op het beginsel van de vertegenwoordiging van de werknemers in de statutaire organen.

Anderdeels kunnen tussenliggende formules worden onderzocht waaronder de formule die is voorgesteld in het « Groenboek van de Europese Commissie » voor de erkenning van bijzondere rechten van controle op de strategische beslissingen aan de werknemersafgevaardigden, binnen collaterale organen die los staan van de beheersorganen (zie ook laatste stand van zaken in verband met het ontwerp van 5^e richtlijn van de E.G. over het vennootschapsrecht).

d) Structuur en samenstelling van de raden

1) Al dan niet behoud van het gemengd karakter van de raden :

Het ter bespreking aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde wetsvoorstel Lenssens alsmede de vakbondsvoorstellen doen het vraagstuk rijzen van het behoud van het gemengd karakter van de ondernemingsraden.

Er kunnen diverse mogelijkheden en alternatieve oplossingen worden onderzocht, rekening houdend met de bezorgdheden die aan de genoemde voorstellen ten grondslag liggen alsook met de ervaringen in het buitenland, en mede in het licht van het door alle representatieve organisaties erkend feit dat het noodzakelijk is een specifiek orgaan of een specifieke plaats van contact en dialoog tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers te behouden.

In verband hiermee rijst met name de vraag naar de eventuele uitbreiding van de eigen rechten van de werknemersafgevaardigden die in de ondernemingsraden zitting hebben (b.v. het recht om afzonderlijk te vergaderen).

Het antwoord op de onder punt 1^o gestelde vraag moet in elk geval rekening houden met een noodzakelijke bezuiniging op de middelen, met de betrekkingen die moeten worden tot stand gebracht met andere organen die zouden behouden blijven (vakbondsafvaardigingen) alsook met de bezorgdheid een zekere continuïteit in de overlegstructuren en -methodes te waarborgen.

2) Niveau(s) waarop de ondernemingsraden kunnen worden opgericht :

De huidige reglementering bepaalt dat de ondernemingsraden (evenals de comités voor veiligheid en gezondheid) in beginsel moeten worden opgericht op het niveau van de technische bedrijfseenheid.

De vraag rijst of dat begrip niet moet worden aangepast of ter discussie moet worden gebracht, rekening houdend met de specifieke behoeften aan voorlichting in de ondernemingen met een ingewikkelde structuur.

Men zou, althans in theorie, dat begrip kunnen vervangen door of kunnen laten bestaan naast de begrippen « vestiging », « juridische entiteit » of « economische entiteit » (moet nog worden omschreven).

Men kan zich afvragen of in die ondernemingen ook raden kunnen worden opgericht op elk van de genoemde niveaus, naar het voorbeeld van wat in de wetgevingen van buurlanden is bepaald (oprichting van mantelondernemingsraden).

In dat geval zou het probleem rijzen van de wijze van oprichting van die organen (uitgaande van de bestaande organen of door decentralisatie). Bij een eventuele herverdeling van de bevoegdheden tussen die organen moet ervoor gewaakt worden dat zulks niet leidt tot een voor de werknemers onoverzichtelijke participatiestructuur en verdere verzwaring van bureaucratische en administratieve lasten voor de betrokken onderneming.

Bovendien zou volgens de werknemersvertegenwoordigers het probleem rijzen van het bepalen van het begrip « concern » alsmede van de andere vormen van samenwerking.

In verwijzing naar sommige aanpassingen van onze reglementering zou een andere te volgen weg erin kunnen bestaan de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in die ondernemingen te waarborgen op het niveau van de huidige ondernemingsraden.

Het antwoord op die vragen is met name afhankelijk van mogelijke ontwikkelingen op het gebied van Europese reglementering (voorstel van richtlijn Vredeling) en desbetreffend advies van de Nationale Arbeidsraad (cf. deel III, C, 3^o).

Tenslotte zou de vraag kunnen rijzen naar gelijklopende aanpassingen van andere organen van sociale betrekkingen in de onderneming, waarvan de actie vaak aanvullend is.

3) Betrokkenheid van bijzondere categorieën van werknemers bij het overleg :

Er zou kunnen worden gezocht naar een versoepeling van de huidige wettelijke bepalingen tot regeling van de vertegenwoordiging van bepaalde categorieën van werknemers in de raden, rekening houdend met de voornoemde sociologische ontwikkelingen (b.v. toenadering tussen categorieën van arbeiders en bedienden, vrouwen, immigranten, ...).

Met betrekking tot het kaderpersoneel werden recentelijk door de Raad keuzen geformuleerd (cf. genoemd advies n° 732).

Les divergences d'opinions entre organisations d'employeurs et de travailleurs à ce sujet concernent la représentation ou non des cadres au sein des organes existants de concertation, de même que leur représentation ou non par l'intermédiaire des organisations considérées à l'heure actuelle comme représentatives des travailleurs.

Une meilleure association de catégories de travailleurs à l'activité de ces organes (ex. travailleurs à statut précaire ou exécutant des travaux pour plusieurs employeurs sur un même site de travail) pourrait être examinée également, tel un recours facilité à la formule des sections du conseil (cf. également avis n° 732).

4) Décentralisation vers la base des conseils :

En relation partiellement avec ce qui vient d'être dit, de même que d'exigences éventuelles nouvelles de décentralisation des relations entre employeurs et travailleurs en rapport avec les nouvelles technologies, pourrait être examinée l'opportunité de rendre opérant le système des sections prévu par la loi ainsi que celle de prévoir pour les entreprises d'une certaine dimension, la constitution de conseils d'atelier ou de section, le mode de constitution de ces derniers, de même que leurs compétences (concertation au travail par exemple).

De même pourrait être examinée la possibilité d'institutionnaliser des assemblées du personnel en vue de faciliter l'information des travailleurs et/ou de leurs délégués, en relation par exemple avec des événements déterminés affectant la vie de l'entreprise (ex. modifications fondamentales d'ordre technologique).

Le souci de décentralisation des rapports entre employeurs et travailleurs constituait une idée force de la Conférence économique et sociale de 1970. Selon la F.G.T.B., ce souci pourrait également amener à envisager les droits d'expression collective et syndicale pour les travailleurs et, pour certaines entreprises tout au moins, l'institutionnalisation d'assemblées décentralisées du personnel, en vue de faciliter l'information des travailleurs par leurs délégués.

e) Compétences des conseils

1) Compétence d'information :

La première question à examiner pourrait être celle des voies et moyens d'une valorisation du dispositif existant.

Dans ce contexte, pourrait être examinée la question d'une simplification et harmonisation (informations d'ordre économique et social) du dispositif, de même que d'une actualisation de celui-ci en fonction d'impératifs nouveaux de la négociation collective (nouvelles technologies par exemple).

La question pourrait également être posée d'une adaptation du dispositif à des types d'entreprises déterminés auxquels s'applique la loi (ex. travaux en cours du Conseil central de l'Economie en ce qui concerne le secteur non-profit).

L'examen pourrait également porter sur le développement de l'information quantifiée et prévisionnelle assortie éventuellement de bilans et plans sociaux, au sujet desquels le Conseil a été consulté précédemment.

Un développement de l'information et de la consultation des conseils sur de tels types d'informations et de projets pourrait être mis en relation avec des pratiques modernes en matière de gestion au sein de certaines entreprises (développement de la gestion prévisionnelle) et favoriser la prise en considération d'aspects sociaux dès la genèse de certaines décisions.

En relation ou non avec un allègement du dispositif d'information, la question pourrait être posée de l'opportunité d'insérer une disposition de caractère général, conférant aux délégués des travailleurs, comme pour les comités de sécurité et d'hygiène, un droit à toute information nécessaire à l'exercice de leurs missions au sein des conseils d'entreprise.

Dans ce contexte pourraient être examinées les dispositions légales actuelles relatives au caractère confidentiel des informations; le recours à ces dispositions ne peut avoir pour effet que le dispositif en matière d'information soit vidé de sa substance.

L'examen pourrait s'étendre à l'opportunité d'imposer certains délais pour la transmission d'informations déterminées, en relation ou non avec le point abordé ci-après.

2) Compétence de consultation :

La réflexion pourrait en effet porter également sur l'amélioration éventuelle de la procédure de consultation pour des matières et décisions spécialement importantes et vitales pour les travailleurs dans le

De uiteenlopende zienswijzen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties betreffen het al dan niet vertegenwoordigd zijn van de kaderleden in de bestaande overlegorganen alsmede hun al dan niet vertegenwoordigd zijn via de voor het ogenblik als representatief beschouwde werknemersorganisaties.

Er zou eveneens kunnen worden nagegaan hoe sommige categorieën van werknemers beter bij de werking van die organen kunnen worden betrokken (b.v. werknemers met een precair statuut of werknemers die werkzaamheden voor verscheidene werkgevers uitoefenen op dezelfde werkplaats), zoals de mogelijkheid om gemakkelijker een beroep te doen op de formule van afdelingen van de raad (cf. ook advies n° 732).

4) Decentralisatie van de raden naar de basis toe :

Gedeeltelijk in verband met wat zopas is gesteld alsmede in verband met eventuele nieuwe eisen inzake decentralisatie van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers als gevolg van nieuwe technologien, zou een onderzoek kunnen worden gewijd aan de vraag of het opportuun is over te gaan tot de oprichting van afdelingen, zoals de wet toelaat, alsmede aan de vraag of het opportuun is voor de ondernemingen van een bepaalde omvang in de oprichting te voorzien van werkplaats- of afdelingsraden, de wijze waarop die laatste zouden worden opgericht alsook hun bevoegdheden (b.v. overleg op het werk).

Ook zou de mogelijkheid kunnen worden onderzocht om personeelsvergaderingen te institutionaliseren ten einde de voorlichting van de werknemers en/of van hun afgevaardigden te vergemakkelijken, bijvoorbeeld in verband met bepaalde gebeurtenissen die het leven van de onderneming beïnvloeden (b.v. fundamentele technologische wijzigingen).

De bezorgdheid om decentralisatie van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers vormde de kerngedachten van de economische en sociale conferentie van 1970. Die bezorgdheid zou er volgens het A.B.V.V. eveneens toe kunnen leiden het recht op collectieve en syndicale meningsuiting voor de werknemers te waarborgen en, voor bepaalde ondernemingen, de institutionalisering van gedecentraliseerde personeelsvergaderingen te overwegen, ten einde de voorlichting van de werknemers door hun afgevaardigden te vergemakkelijken.

e) Bevoegdheden van de raden

1) Bevoegdheid inzake voorlichting :

In de eerste plaats zou kunnen worden nagegaan hoe en met welke middelen de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen kunnen worden gevaloriseerd.

In die context zou een onderzoek kunnen worden gewijd aan het vraagstuk van de vereenvoudiging en harmonisering (economische en sociale inlichtingen) van die bepalingen alsmede aan de actualisering ervan in het licht van nieuwe dwingende eisen van de collectieve onderhandelingen (bij voorbeeld nieuwe technologien).

Ook zou de vraag kunnen worden gesteld naar een aanpassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen aan sommige soorten van ondernemingen waarop de wet van toepassing is (bij voorbeeld huidige besprekingen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de non-profit sector).

Het onderzoek zou eveneens betrekking kunnen hebben op de ontwikkeling van de voorlichting, aan de hand van kwantitatieve gegevens en ramingen, eventueel vergezeld van sociale balansen en plannen, waaromtrent de Raad voordien werd geraadpleegd.

Een ontwikkeling van de voorlichting en van de raadpleging van de raden over dergelijke soorten van inlichtingen en van projecten zou in relatie kunnen worden gebracht met de moderne beheerspraktijken in sommige ondernemingen (ontwikkeling van het previsioneel beheer) en zou er kunnen toe bijdragen van bij het beginstadium van de besluitvorming rekening te houden met sociale aspecten.

Ook zou, al dan niet in verband met een versoepeling van het voorlichtingsbestel, kunnen worden nagegaan of het geraden is een algemene bepaling in te voegen waarbij, zoals voor de comités voor veiligheid en gezondheid, aan de werknemersafgevaardigden het recht wordt verleend over elke informatie te kunnen beschikken die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun opdrachten in de ondernemingsraden.

In die context zou een onderzoek kunnen worden gewijd aan de huidige wetsbepalingen betreffende het vertrouwelijk karakter van de inlichtingen; het beroep op die bepalingen mag niet tot gevolg hebben dat het voorlichtingsbestel volledig wordt uitgehold.

Het onderzoek zou kunnen worden verruimd tot de vraag of het opportuun is bepaalde termijnen op te leggen voor het doorspelen van sommige inlichtingen, al dan niet in verband met het hierna behandelde punt.

2) Bevoegdheid inzake raadpleging :

De aandacht zou inderdaad ook kunnen gaan naar de eventuele verbetering van de procedure van raadpleging voor materies en beslissingen die van vitaal belang zijn voor de werknemers in het raam

cadre ou le prolongement de ce qui est prévu dans la convention collective du travail n° 9 (exemple : changements importants d'organisation, nouvelles technologies, plans de formation...).

Cette procédure pourrait être quelque peu formalisée de manière à mieux garantir son efficacité et faciliter la recherche éventuelle de solutions alternatives (exemple : moment de saisine des conseils, délais de réflexion avant toute décision, rapport par l'employeur des suites données aux avis...). Cependant, il faut en l'occurrence tenir compte de la nécessité éventuelle de prendre des décisions rapides ainsi que des principes de responsabilité en matière de gestion de l'employeur.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue que les compétences d'information, de consultation et de contrôle sont liées à la réforme du révisorat. Dans ce contexte reste également posé le problème de l'expertise syndicale.

3) Compétence de codécision :

La réglementation actuelle confère aux conseils d'entreprise des compétences de codécision en des matières sociales bien délimitées. La question peut se poser de l'opportunité du maintien, d'un retrait ou d'une accentuation de ces dispositions.

La réponse à ces questions est liée au principe évoqué au point a) de la responsabilité de l'employeur en matière de gestion et d'exigences d'efficacité à ce niveau, de même et réciproquement qu'au champ d'action qu'il serait convenu de laisser à la négociation collective se déployant à travers d'autres mécanismes (rôle des organisations syndicales et compétence des délégations syndicales).

La question se pose en effet de la liberté d'action qui serait laissée en ces domaines, à l'employeur et à l'organisation syndicale en cas de refus par les délégués des travailleurs au conseil ou par l'employeur, d'accepter le point de vue de l'autre, qu'une instance tierce de recours de conciliation ou d'arbitrage soit ou non prévue pour connaître du différend ainsi créé (localisation, composition et pouvoirs de cette instance ?).

f) Relations entre conseils d'entreprise et d'autres organes de relations sociales

1) Au plan de l'entreprise :

— Relations entre conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène d'une part et délégations syndicales d'autre part

Les questions posées à ce sujet concernent, comme il est dit au point b) supra, un éventuel transfert des compétences de codécision des conseils d'entreprise ou des comités de sécurité et d'hygiène vers les délégations syndicales.

Il faut en effet tenir compte du fait que la délégation syndicale peut remplir le rôle de comité de sécurité et d'hygiène dans les petites entreprises.

La réponse à ces questions est notamment liée à des options relatives au développement de la négociation collective dans l'entreprise et aux voies et moyens de celui-ci.

Un regroupement vers les délégations syndicales des compétences traditionnelles de contrôle des deux organes, en ce qui concerne l'application de la législation sociale et des conventions collectives applicables à l'entreprise, pourrait également faire l'objet d'un examen.

La réflexion pourrait, par ailleurs, porter sur l'établissement de relations fonctionnelles entre conseils d'entreprise, comités de sécurité et d'hygiène d'une part et délégations syndicales d'autre part.

Cette réflexion pourrait être alimentée par la complémentarité d'action des deux types d'instance, que l'extension possible des missions de consultation des conseils d'entreprise (voir d), 2) accentuerait encore en raison de la liaison qui peut être opérée entre d'une part la mission d'information et de consultation du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène et d'autre part la mission de négociation conférée à la délégation syndicale.

Dans le prolongement d'évolutions prérappelées, la question pourrait également être examinée d'une extension éventuelle des compétences supplémentaires des délégations syndicales, en cas d'absence des conseils d'entreprise ou comités de sécurité et d'hygiène moyennant, si indiqué, l'application à celles-ci des dispositions légales relatives au caractère confidentiel des informations.

— Conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène

Le problème d'une meilleure intégration des rôles respectifs des deux organes de représentation se pose dans des termes comparables à ceux qui sont repris sous le premier tiret.

of in het verlengde van wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 (b.v. belangrijke wijzigingen in de organisatie, nieuwe technologieën, opleidingsplannen...).

Aan die procedure zou een enigszins formeel karakter kunnen worden gegeven ten einde de doeltreffendheid ervan beter te waarborgen en het eventueel zoeken naar alternatieve oplossingen te vergemakkelijken (ogenblik waarop de raden worden geraadpleegd, bedenktijd vóór elke beslissing, rapport van de werkgever over de gevolgen die aan de adviezen worden gegeven...). Hierbij moet evenwel rekening worden gehouden met de eventuele noodzaak snelle beslissingen te moeten nemen en met de beginselen van beheersverantwoordelijkheid van de werkgever.

Ten slotte mag niet uit het oog worden verloren dat de bevoegdheden inzake voorlichting, raadpleging en controle zijn gekoppeld aan de hervorming van het revisoraat. In dat verband blijft ook het probleem gesteld van de syndicale expertise.

3) Bevoegdheid inzake medebeslissing :

De huidige reglementering verleent aan de ondernemingsraden bevoegdheden inzake medebeslissing voor welbepaalde sociale materies.

De vraag kan rijzen naar de wenselijkheid om die bepalingen te behouden, op te heffen of te accentueren.

Het antwoord op die vragen houdt verband met het onder punt a) gehuldigde beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever inzake beheer alsook met de eisen inzake doeltreffendheid op dat niveau, en wederkerig met het actieterrein dat aan het collectief overleg zou worden gelaten in andere mechanismen (rol van de vakbondsorganisaties en bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging).

De vraag rijst inderdaad naar de vrijheid die aan de werkgever en aan de vakbondsorganisatie zou worden gelaten om, ingeval de werknemersafgevaardigden in de raad of de werkgever weigeren elkaars zienswijze te aanvaarden, al dan niet een beroep te doen op een derde orgaan van bemiddeling of van arbitrage (plaats, samenstelling en bevoegdheden van dat orgaan ?).

f) Verhouding tussen de ondernemingsraden en de andere organen van sociale betrekkingen

1) Op ondernemingsniveau :

— Betrekkingen tussen de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid eensdeels en de vakbondsafvaardigingen anderdeels.

De vragen die in dat verband rijzen hebben, zoals onder punt b. hierboven is gesteld, betrekking op een eventuele overdracht van de bevoegdheden inzake medebeslissing van de ondernemingsraden of van de comités voor veiligheid en gezondheid naar de vakbondsafvaardigingen.

Er moet immers rekening worden gehouden met het feit dat de vakbondsafvaardiging de rol van het comité voor veiligheid en gezondheid in de kleine ondernemingen kan vervullen.

Het antwoord op die vragen is met name afhankelijk van de keuzen betreffende de ontwikkeling van het collectief overleg in de onderneming alsmede van de wijze waarop en de middelen waarmee zulks dient te geschieden.

Een hergroepering, naar de vakbondsafvaardigingen toe, van de traditionele controlebevoegdheden van de twee organen, met betrekking tot de toepassing van de sociale wetgeving en van de collectieve overeenkomsten die op de onderneming van toepassing zijn, zou eveneens kunnen worden bestudeerd.

Anderdeels zou kunnen worden nagedacht over de instelling van functionele betrekkingen tussen de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid eensdeels en de vakbondsafvaardigingen anderdeels.

Bij die bezinning zou men kunnen uitgaan van het idee van de complementaire actie van de twee soorten van organen die nog zou worden geaccentueerd door de mogelijke verruiming van de opdrachten inzake voorlichting van de ondernemingsraden (cf. d, 2^o) als gevolg van het verband dat kan worden gelegd tussen eensdeels de voorlichtings- en adviesopdracht van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid en anderdeels de onderhandelingsopdracht van de vakbondsafvaardiging.

In het verlengde van de genoemde ontwikkelingen, zou eveneens een onderzoek kunnen worden gewijd aan een eventuele verruiming van de suppletore bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen, wanneer er geen ondernemingsraad of comité voor veiligheid en gezondheid bestaat, op voorwaarde dat op hen eventueel de wetsbepalingen worden toegepast betreffende het vertrouwelijk karakter van de inlichtingen.

— Ondernemingsraden en comités voor veiligheid en gezondheid

Het probleem van een betere integratie van de respectieve rol van de twee organen van vertegenwoordiging rijst in vergelijkbare termen als de problemen die onder het eerste streepje werden behandeld.

Certains posent la question d'une éventuelle fusion du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène par le recours à une commission spéciale du conseil d'entreprise, tandis que d'autres considèrent que la valorisation des problèmes de sécurité et d'hygiène implique à la fois le maintien du comité de sécurité et d'hygiène et une meilleure synchronisation du processus d'information et de consultation à tous les niveaux de décision.

— Conseils d'entreprise et organes statutaires de gestion ou de contrôle des entreprises

Indépendamment ou non des projets précités de réforme du droit des sociétés, pourrait être examinée l'opportunité de relations fonctionnelles ou organiques à établir entre conseils d'entreprise et organes statutaires de l'entreprise (communication d'informations données au conseil d'administration, présence d'observateurs du conseil d'entreprise au conseil d'administration ...).

— Existence éventuelle d'un organe de contact entre délégués aux organes de relations sociales de l'entreprise.

Des pratiques existant dans les entreprises tendent à la constitution d'organes de contact entre délégués des travailleurs au sein des instances de relations sociales de l'entreprise, en vue de prévenir des cloisonnements entre organes traitant des problèmes identiques ou connexes.

La question peut se poser de l'opportunité ou non de favoriser par des mesures générales de telles pratiques (ex. par des dispositions réglementaires ou par conventions collectives de travail interprofessionnelles ou sectorielles).

— Entreprises complexes

Une adaptation aux structures des entreprises complexes pourrait être examinée.

2) Au dehors de l'entreprise :

En vue de concrétiser et d'aménager la mission du conseil d'entreprise prévues à l'article 15 C prévoyant des liaisons entre les organes différents existant aux différents niveaux de l'organisation de l'économie, telle que prévue par la loi de 1948 et dans l'esprit d'une des résolutions de la Conférence économique et sociale de 1970, se pose la question de la valorisation de relations éventuelles entre les conseils d'entreprise et des organes de concertation situés à l'extérieur de l'entreprise (ex. Conseil national du Travail, Conseil central de l'Economie, comités subrégionaux de l'emploi, conseils professionnels, commissions paritaires etc ...).

Cette question peut revêtir un intérêt nouveau dans le cadre d'échanges d'informations entre ces organes en relation avec l'introduction des nouvelles technologies (échange d'informations par exemple entre organes à compétence économique et sociale).

g) Fonctionnement des conseils d'entreprise

La question peut être posée, comme il est dit au point d. supra, de l'opportunité d'une extension de droits propres exercés par les représentants des travailleurs au sein des conseils, de manière notamment à atténuer certaines conséquences du caractère bipartite des conseils ou permettre un approfondissement des rapports entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise (recours accru aux experts, droits d'investigation complémentaire, contact avec l'extérieur, réunions préparatoires, pouvoirs du secrétaire, systèmes de décision...).

h) Protection des délégués des travailleurs en cas de licenciement

La question pourrait être examinée du dispositif légal de protection des délégués des travailleurs à ces organes.

Certains estiment en effet celui-ci trop large et discriminatoire, si l'on tient compte du nombre de travailleurs bénéficiaires, de même que de l'importance des indemnités devant être versées aux délégués ou candidats à ces fonctions.

D'autres considèrent que ces dispositions n'atteignent que partiellement l'objectif visé qui est celui du non-démantèlement de la délégation des travailleurs autant que la prévention de licenciements arbitraires. Selon eux, il y aurait lieu de prévoir la réintégration obligatoire à la demande des délégués licenciés injustement et de lever les difficultés juridiques relatives au maintien de l'emploi, du mandat et de la rémunération des travailleurs protégés lorsque l'employeur veut licencier pour motif grave avant la décision de la juridiction du travail.

Sommigen werpen het vraagstuk op van een eventuele samenvoeging van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid door een beroep te doen op een speciale commissie van de ondernemingsraad, terwijl anderen van oordeel zijn dat de valorisatie van de problemen inzake veiligheid en gezondheid insluit dat het comité voor veiligheid en gezondheid behouden blijft en dat er een betere synchronisatie is van het voorlichtings- en raadplegingsproces op alle besluitvormingsniveaus.

— Ondernemingsraden en statutaire beheers- of toezichthoudende organen van de ondernemingen

Al dan niet in verband met de genoemde hervormingsplannen van het vennootschapsrecht, zou kunnen worden nagegaan of het geraden is functionele of organieke banden tot stand te brengen tussen de ondernemingsraden en de statutaire organen van de onderneming (doorspelen van de aan de raad van beheer verstrekte gegevens, aanwezigheid van waarnemers van de ondernemingsraad in de raad van beheer ...).

— Eventueel contactorgaan tussen afgevaardigden bij de organen van sociale betrekkingen in de onderneming.

Sommige van de in de ondernemingen bestaande praktijken beogen de oprichting van contactorganen tussen werknemersafgevaardigden in de organen van sociale betrekkingen van de onderneming, ten einde scheidsmuren te voorkomen tussen organen die dezelfde of aanverwante problemen behandelen.

Men kan zich afvragen of het al dan niet geraden is dergelijke praktijken door algemene maatregelen in de hand te werken (b.v. door reglementaire bepalingen of door collectieve arbeidsovereenkomsten op interprofessioneel of sectoraal niveau).

— Ondernemingen met een ingewikkelde structuur

Een aanpassing aan de structuren van de complexe ondernemingen zou kunnen worden bestudeerd.

2) Buiten de onderneming :

Ter concretisering en aanpassing van de opdracht van de ondernemingsraden, bepaald in artikel 15 C dat voorziet in bindingen tussen de verschillende organen, die op de verschillende niveaus van het bedrijfsleven bestaan, zoals door de wet van 1948 is vastgesteld, en in de geest van één van de resoluties van de Economische en Sociale Conferentie van 1970, rijst het vraagstuk van de valorisering van de eventuele betrekkingen tussen de ondernemingsraden en de overlegorganen buiten de onderneming (b.v. Nationale Arbeidsraad, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, subregionale tewerkstellingscomités, bedrijfsraden, paritaire comités, enz...).

Dat vraagstuk kan opnieuw aan belang winnen in het raam van de uitwisseling van informatie tussen die organen over de invoering van nieuwe technologieën (b.v. uitwisseling van informatie tussen organen met economische en sociale bevoegdheid).

g) Werking van de ondernemingsraden

Zoals onder punt d. is gesteld, rijst de vraag of het opportuun is dat de eigen rechten die door de werknemersvertegenwoordigers in de raden worden uitgeoefend worden verruimd, ten einde met name sommige gevolgen van het tweeledig karakter van de raden af te vlakken of een versterking van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau mogelijk te maken (ruimer beroep op deskundigen, recht op bijkomend onderzoek, externe contacten, voorbereidende vergaderingen, bevoegdheden van de secretaris, beslissingsystemen, ...).

h) Bescherming van de werknemersafgevaardigden in geval van ontslag

Er zou een onderzoek kunnen worden gewijd aan de wetsbepalingen ter bescherming van de werknemersafgevaardigden bij die organen.

Sommigen achten die bepalingen inderdaad te ruim en discriminerend, gelet op het aantal werknemers waarop zij van toepassing zijn en mede gelet op de omvang van de vergoedingen die aan de afgevaardigden of aan de kandidaten voor die functies moeten worden uitbetaald.

Anderen zijn van oordeel dat die bepalingen slechts gedeeltelijk het beoogde doel bereiken, welk doel er met name in bestaat de werknemersafvaardiging niet te ontmantelen en mede willekeurig ontslag te voorkomen. Volgens hen dient te worden voorzien in de verplichte wederopneming; indien de ten onrechte ontslagen afgevaardigden daarom vragen en dienen de juridische moeilijkheden te worden weggewerkt die rijzen ten aanzien van het behoud van de werkgelegenheid, het mandaat en het loon van de beschermde werknemers, wanneer de werkgever om dringende reden tot ontslag wenst over te gaan vooraleer het arbeidsgerecht zich heeft uitgesproken.

i) Contrôle de l'application du dispositif légal

Des mesures pourraient être recherchées de nature à améliorer les procédures de conciliation ainsi que celles de règlement des conflits juridiques.

Le rappel pourrait aussi être fait de propositions du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, au sujet du renforcement des moyens et pouvoirs des services compétents d'inspection, de même que de relations nouvelles à établir entre les autorités judiciaires et ces services. Certains posent en outre le problème des sanctions.

j) Extension éventuelle du champ d'application de la législation sur les conseils d'entreprise aux petites et moyennes entreprises

La question de l'extension éventuelle du champ d'application de la législation aux entreprises occupant au moins 50 travailleurs, seuil prévu par la loi de 1948, a été posée par le Conseil dans son avis n° 732 du 29 juillet 1982.

Dans cet avis, les membres représentant les employeurs de même que la Confédération des syndicats chrétiens ont estimé que ce problème était lié à la réforme fondamentale des conseils d'entreprise, tandis que les membres représentant la F.G.T.B. et la C.G.S.L.B. ont marqué leur accord sur une extension sans délai de la loi à ces entreprises, telle qu'elle est d'ailleurs prévue par l'article 14 de la loi depuis 1948.

La question se pose d'une adaptation aux petites et moyennes entreprises du dispositif d'information existant.

Pour certains, il s'agirait de l'adoption de formules particulières de concertation pour certaines de celles-ci (fusion d'organes par exemple); pour d'autres, le rôle du conseil d'entreprise devrait être repris par la délégation syndicale dans les P.M.E., étant entendu que la reconnaissance syndicale devrait se traduire dans les P.M.E. par l'exercice de tous les droits des travailleurs et de leurs organisations.

k) Moyens de mise en œuvre d'une réforme éventuelle

Dans cette éventualité se pose la question du rôle respectif de la loi et des conventions collectives dans la mise en œuvre d'une réforme, eu égard à la diversité de situations selon les secteurs ou entreprises, de même qu'à l'apport considérable des conventions tant sectorielles qu'interprofessionnelles à l'édification des conseils.

Enfin, certains posent la question d'un espace suffisant de liberté qui serait laissé à chaque entreprise, en vue de permettre l'adaptation aux entreprises de dispositions normatives de caractère général, en fonction de leur dimension, de la composition de leur personnel, de même que de la nature de leurs activités.

Selon d'autres, il ne peut s'agir de porter atteinte aux droits acquis, mais, de compléter et d'améliorer les dispositions légales et conventionnelles existantes en renforçant les droits des travailleurs, de leurs délégués et de leurs organisations syndicales représentatives afin de développer et d'approfondir les pratiques démocratiques à tous les niveaux de la vie économique. La démocratisation de l'entreprise et sur un plan plus large, la démocratie économique sont des domaines où les retards sont encore importants par rapport au degré d'achèvement de la démocratie politique. C'est pourquoi, il est nécessaire de s'engager dans un processus de développement des droits des travailleurs, de leurs délégués et de leurs organisations syndicales. La démocratie politique doit se coupler avec la démocratie économique. Il le faut aussi pour faire face et promouvoir les mutations dans lesquelles le monde est engagé.

VIII. CONCLUSIONS GENERALES

Le Conseil souligne, en conclusion, la diversité et la complexité des questions suscitées par une réforme ou adaptation des organes de relations sociales au sein de l'entreprise.

D'autre part, les organisations professionnelles ont parfois en ce qui concerne ces problèmes, des approches différentes qui portent aussi bien sur l'application des organes existants que sur l'opportunité et la nature d'une réforme. Il en est de même d'ailleurs des milieux politiques.

Le présent rapport situe ces divergences, en même temps qu'il replace les divers organes dans le système global des relations collectives de travail en évolution en notre pays, tout en évoquant certaines réalisations de pays étrangers et projets de la Communauté européenne.

i) Controle op de toepassing van het wettelijk bestel

Er zou naar maatregelen kunnen worden gezocht om de procedures tot verzoening en tot regeling van de juridische geschillen te verbeteren.

Ook zou kunnen worden herinnerd aan voorstellen van de Nationale Arbeidsraad en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de versterking van de middelen en de bevoegdheden van de bevoegde inspectiediensten alsmede over nieuwe betrekkingen die tussen de gerechtelijke overheden en die diensten moeten worden tot stand gebracht. Sommigen stellen bovendien het probleem van de sancties aan de orde.

j) Eventuele verruiming van het toepassingsgebied van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden tot het midden- en kleinbedrijf

Het vraagstuk van de eventuele verruiming van het toepassingsgebied van de wetgeving tot de ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen, welke drempel door de wet van 1948 werd vastgesteld, werd door de Raad aan de orde gesteld in zijn advies n° 732 van 29 juli 1982.

In dat advies waren de leden die de werkgevers vertegenwoordigen alsmede het Algemeen Christelijk Vakverbond van oordeel dat dit probleem verband houdt met de fundamentele hervorming van de ondernemingsraden, terwijl de leden die het A.B.V.V. en de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen hun instemming hebben betuigd met een onmiddellijke verruiming van de wet tot die ondernemingen, zoals overigens door artikel 14 van de wet van 1948 is bepaald.

De vraag rijst naar een aanpassing van het bestaande voorlichtingsbestel aan de kleine en middelgrote ondernemingen.

Voor de eenen zou het gaan om de aanvaarding van bijzondere formules van dialoog voor sommige van die ondernemingen (b.v. samenvoeging van organen). Voor de anderen zou de rol van de ondernemingsraad in de kleine en middelgrote ondernemingen moeten worden overgenomen door de vakbondsafvaardiging, met dien verstande dat het syndicaal feit in de kleine en middelgrote ondernemingen zou moeten worden erkend door de uitoefening van alle rechten van de werknemers en van hun organisaties.

k) Middelen ter uitvoering van een eventuele hervorming

In die hypothese rijst de vraag naar de respectieve rol van de wet en van de collectieve overeenkomsten bij de tenuitvoerlegging van een hervorming, gelet op de verscheidenheid van toestanden naargelang van de sectoren en van de ondernemingen alsmede gelet op de belangrijke inbreng van de zowel sectorale als interprofessionele overeenkomsten bij de opbouw van de raden.

De eenen stellen ten slotte de vraag naar een voldoende armslag voor elke onderneming om de algemene normatieve bepalingen eventueel te kunnen aanpassen, in het licht van haar omvang, de samenstelling van haar personeel en de aard van haar activiteiten.

Volgens de anderen mag er geen afbreuk worden gedaan aan de verkregen rechten; wel dienen de bestaande wettelijke en c.a.o.-bepalingen te worden aangevuld en verbeterd door de rechten van de werknemers, van hun afgevaardigden en van hun representatieve vakbondsorganisaties te versterken, ten einde op alle niveaus van het bedrijfsleven de democratische praktijken te ontwikkelen en te verbeteren. De democratisering van de onderneming en, in ruimere zin, de economische democratie zijn gebieden waar de achterstand nog groter is, vergeleken met de ontwikkeling die de politieke democratie te zien geeft. Daarom is het noodzakelijk een proces op gang te brengen tot ontwikkeling van de rechten van de werknemers, van hun afgevaardigden en van hun vakbondsorganisaties. De politieke democratie moet samengaan met de economische democratie. Dat is ook noodzakelijk om de wijzigingen die zich in de wereld voltrekken te kunnen opvangen en bijsturen.

VIII. ALGEMENE CONCLUSIES

De Raad wijst tot besluit op de verscheidenheid en op de ingewikkeldheid van de vragen die rijzen door een hervorming of een aanpassing van de organen van sociale betrekkingen in de onderneming.

Anderdeels benaderen de beroepsorganisaties die problemen soms op een verschillende wijze zowel ten aanzien van de werking van de bestaande organen als ten aanzien van de opportuniteit en de aard van een hervorming. Dat geldt overigens ook voor de politieke kringen.

Dit rapport schetst dat verschil in benadering en brengt mede de diverse organen onder in het globale systeem van de collectieve arbeidsbetrekkingen dat in ons land in volle ontwikkeling is; er wordt daarbij melding gemaakt van sommige verwezenlijkingen in het buitenland en van voorstellen van de Europese Gemeenschap.

Tenant compte de tous ces éléments, le rapport cerne enfin un certain nombre de questions et thèmes de réflexion de manière à faciliter une concertation sociale future en ces matières, dans le souci de dégager un consensus aussi large que possible.

Le Conseil estime qu'il appartient au Parlement d'élaborer un cadre légal, mais que les instruments légaux et conventionnels doivent avoir le soutien de la concertation sociale, en raison de la nature des problèmes qu'elles soulèvent et de leur interdépendance, de l'importance des accords et pratiques paritaires qui se sont développés à ce sujet, de même que de la nécessité d'une adhésion maximum des intéressés, en ce qui concerne la définition, comme la mise en œuvre de réformes ou d'adaptations éventuelles importantes.

Le Conseil se dit résolu à apporter pour sa part la plus grande contribution possible à la réalisation de cette tâche, à laquelle sont liés l'établissement de meilleures relations sociales en notre pays, une plus réelle satisfaction des hommes au travail, de même qu'une efficacité et créativité accrues de l'entreprise.

REFERENCES

- (1) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 1.
- (2) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 3.
- (3) Bourlard M., La participation en Belgique — La situation belge, *Annales de droit et de science politique*, 1976, n° 2, p. 169.
- (4 et 5) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 4, deuxième alinéa.
- (6) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 4, troisième alinéa.
- (7) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, pp. 4 et 14.
- (8) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 2.
- (9) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 3.
- (10) Doc. parl., Sénat, session 1947-1948, n° 489, Rapport Van Zeeland, p. 4.
- (11 et 12) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 11.
- (13) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 12.
- (14) Avis n° 724 du 28 juin 1982 du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie sur la constitution éventuelle d'un conseil économique et social.
- (15) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 17.
- (16) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 11.
- (17) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 22.
- (18) Doc. parl., Sénat, session 1966-1967, n° 78, Rapport Troclet, pp. 50 et 51.
- (19) Bleecckx F., La solution des conflits au sein des entreprises et le rôle des interlocuteurs sociaux, *Annales de droit*, Louvain-la-Neuve, 1976, n° 2.
- (20) Avis n° 724 du 28 juin 1982 du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie sur la constitution éventuelle d'un conseil économique et social, Rapports n° 14 du 3 mai 1983 et n° 16 du 6 décembre 1983 concernant la restructuration des organes de consultation et de concertation.
- (21) Piraux, M., *Bilan et avenir des politiques sociales*, Bureau du Plan 1981, Tome I, L'évolution des relations entre les intervenants dans des décisions publiques, pp. 167-241 et Colloque du 20 mai 1981 au Conseil national du Travail sur la concertation sociale en Belgique (J.D. Reynaud).
- (22) Bourlard, M., o.c., p. 163.
- (23) *Pour une politique d'humanisation des conditions de travail*, Institut national pour l'amélioration des conditions de travail, décembre 1982.
- (24) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, pp. 23 et 24.
- (25) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, pp. 18 et 23 et référence à l'exposé des motifs. Cf. aussi communiqué final de la Conférence nationale du travail des 16 et 17 juin 1947.

Rekening houdend met al die elementen geeft het rapport ten slotte een aantal vragen en denkhema's om een later sociaal overleg op dat gebied te vergemakkelijken, in de bezorgdheid tot een zo ruim mogelijke consensus te komen.

De Raad is inderdaad van oordeel dat het aan het Parlement toe komt een wettelijk kader uit te werken, maar dat de wettelijke en c.a.o.-instrumenten moeten worden geschraagd door het sociaal overleg, wegens de aard van de problemen die zij meebrengen en hun verwevenheid, het belang van de paritaire akkoorden en praktijken die in dat verband zijn tot stand gekomen alsmede het feit dat het noodzakelijk is dat de betrokkenen zoveel mogelijk instemmen met de opzet en de tenuitvoerlegging van eventuele belangrijke hervormingen of aanpassingen.

De Raad is vast besloten een zo groot mogelijke bijdrage te leveren tot de verwezenlijking van die taak, waarbij tevens moet worden getracht te komen tot betere sociale betrekkingen in ons land, tot een grotere bevrediging van de mens in zijn werk alsmede tot een verhoogde doeltreffendheid en een grotere creativiteit van de onderneming.

VOETNOTEN

- (1) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 1.
- (2) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 3.
- (3) Bourlard M., La participation en Belgique — La situation belge, *Annales de droit et de science politique*, 1976, n° 2, blz. 169.
- (4 en 5) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 4, tweede alinea.
- (6) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 4, derde alinea.
- (7) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 4 en 14.
- (8) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 2.
- (9) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 3.
- (10) Parl. stuk, Senaat, zitting 1947-1948, n° 489, Verslag Van Zeeland, blz. 4.
- (11 en 12) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 11.
- (13) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 12.
- (14) Advies n° 724 van 28 juni 1982 van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven betreffende de eventuele oprichting van een sociaal-economische raad.
- (15) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 17.
- (16) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 11.
- (17) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 22.
- (18) Parl. stuk, Senaat, zitting 1966-1967, n° 78, Verslag Troclet, blz. 50 en 51.
- (19) Bleecckx, F., La solution des conflits au sein des entreprises et le rôle des interlocuteurs sociaux, *Annales de droit*, Louvain-la-Neuve, 1976, n° 2.
- (20) Advies n° 724 van 28 juni 1982 van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven betreffende de eventuele oprichting van een sociaal-economische raad, Rapporten n° 14 van 3 mei 1983 en n° 16 van 6 december 1983 betreffende de herstructurering van de advies- en overlegorganen.
- (21) Piraux, M., *Bilan et avenir des politiques sociales*, Bureau du Plan 1981, Tome I, L'évolution des relations entre les intervenants dans les décisions publiques, blz. 167-241 en Colloquium van 20 mei 1981 in de Nationale Arbeidsraad over het sociaal overleg in België (J.D. Reynaud).
- (22) Bourlard, M., o.c., blz. 163.
- (23) *Voor een beleid inzake humanisering van de arbeidsvoorwaarden*, Nationaal Instituut voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, december 1982.
- (24) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 23 en 24.
- (25) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 18 en 23 met verwijzing naar de memorie van toelichting. Zie ook eindcommuniqué van de Nationale Arbeidsconferentie van 16 en 17 juni 1947.

(26) Magrez M., *Droit collectif du travail*, Tome II, Presses Universitaires de Bruxelles, 1978-1979, pp. 22 et 23; Gillan G., *Le droit du travail belge*, Charleroi, p. 752; Stroobant M., La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise — Considérations générales en rapport avec la situation légale en Belgique, *Revue du travail*, mars 1971, pp. 223-257; Horion P., *Nouveau Précis de droit social belge*, Liège, 1969, deuxième édition, pp. 158-159; Blanpain R., *Handboek van het Belgisch Arbeidsrecht*, I, collectief arbeidsrecht, Gent, Story-Scientia 1968, pp. 237-240; Van Acker G., *Ontwikkeling van de overleg-economie*, in *Dertig jaar Belgische Arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Kluwer, 1977, pp. 53-67; Vanachter O., Ondernemingsraad, in *Arbeidsrecht*, C.A.D., 1976, III, 9-5; Lenaerts H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, 1982, pp. 166-167.

(27) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 26.

(28) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 13.

(29) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 25.

(30) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 14, et doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 24.

(31) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 42.

(32) Doc. parl., Sénat, session 1947-1948, n° 489, Rapport Van Zeeland, p. 3.

(33) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 26.

(34) François L., *Théorie des relations collectives du travail en droit belge*, Bruxelles, 1980, pp. 181 et 372.

(35) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, p. 12.

(36) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 50, Exposé des motifs, pp. 14 et 15.

(37) Magrez M., La notion d'entreprise en droit collectif du travail, R. C. J. B., 1982, pp. 89-99.

(38) Convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5bis du 30 juin 1971 et n° 5ter du 21 décembre 1978.

(39) Avis n° 196 du 30 avril 1964 du Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi organisant les rapports sociaux collectifs entre employeurs et travailleurs.

(40) Monballyu J., De syndicale afvaardiging en de regeling van individuele arbeidsgeschillen, Deel I, 1980, F.K.F.O. n° 10.173 — Inédit, p. 50.

(41) Doc. parl., Chambre, session 1947-1948, n° 511, Rapport Leburton, p. 7.

(42) Piron J., Le rôle de la délégation syndicale et ses contradictions, J. T. T., 1982, pp. 153-155, et Bourlard M., o.c., p. 175.

(43) Piron J., o.c., p. 153.

(44 & 45) Werknemers inspraak in veiligheidsbeleid, Reeks sociaal recht n° 77, Antwerpen, Kluwer, 1982, p. 16 et suivantes.

(46) *Idem*, p. 17.

(47) Arrêté royal du 14 juillet 1981 modifiant le règlement général sur la protection du travail, *Moniteur belge* du 5 novembre 1981.

(48) *La crise des relations industrielles en Europe*, Collège d'Europe, Bruges, 1970, 383 p.

(49) Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatives aux conseils d'entreprise conclus au sein du C.N.T., modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981 et n° 37 du 27 novembre 1981.

(50) Article 838, 1, b, du règlement général sur la protection du travail.

(51) Arrêté royal du 10 octobre 1983, arrêté royal n° 18 du 18 mars 1982 modifié par l'arrêté royal n° 246 du 31 décembre 1983 et arrêté ministériel n° 92 du 9 septembre 1982 modifié par l'arrêté royal n° 247 du 31 décembre 1983, réglant le contrôle sur la modulation salariale.

(52) Arcq E., Les relations collectives du travail en Belgique, C. R. I. S. P., 1982, n° 17, p. 13.

(53) Article 5 de l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

(54) Doc. parl., Chambre, session 1979-1980, n° 387/1, Exposé des motifs, p. 4 in fine.

(55) Destree U., Contrôle ouvrier à l'entreprise. L'accord du Val Saint-Lambert, *Bulletin F. A. R.*, 1975, n° 60; Contrôle ouvrier reconnu dans une cristallerie, *Bulletin d'informations sociales*, B. I. T., 1975/4, p. 387-388; Roberti J.-M., Au Val Saint-Lambert un conflit-test. Pour l'emploi, le contrôle et le statut public, *Socialisme*, 1975, n° 129, pp. 183-201.

(26) Magrez M., *Droit collectif du travail*, deel II, *Presses universitaires de Bruxelles*, 1978-1979, blz. 22-23; Gillan G., *Le droit du travail belge*, Charleroi, s.d., blz. 752; Stroobant M., De deelname van de werknemers aan het beheer van het bedrijf. — Algemene beschouwingen bij de huidige wettelijke toestand in België, *Arbeidsblad*, maart 1971, blz. 229-244; Horion P., *Nouveau précis de droit social belge*, Liège, 1969, tweede uitgave, blz. 158-159; Blanpain R., *Handboek van het Belgisch Arbeidsrecht*, I, *Collectief Arbeidsrecht*, Gent, Story-Scientia, 1968, blz. 237-240; Van Acker G., *Ontwikkeling van de overleg-economie*, in *Dertig jaar Belgische Arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Kluwer, 1977, blz. 53-67; Vanachter O., Ondernemingsraad, in *Arbeidsrecht*, C.A.D., 1976, III, 9-5; Lenaerts H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, 1982, blz. 166-167.

(27) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 26.

(28) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 13.

(29) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 25.

(30) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 14, en Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 24.

(31) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 42.

(32) Parl. stuk, Senaat, zitting 1947-1948, n° 489, Verslag Van Zeeland, blz. 3.

(33) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 26.

(34) François L., *Théorie des relations collectives du travail en droit belge*, Brussel, 1980, blz. 181 en 372.

(35) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 12.

(36) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 50, Memorie van toelichting, blz. 14 en 15.

(37) Magrez M., La notion d'entreprise en droit collectif du travail, R. C. J. B., 1982, blz. 89-99.

(38) Collectieve arbeidsovereenkomst n° 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten n° 5bis van 30 juni 1971 en n° 5ter van 21 december 1978.

(39) Advies n° 196 van 30 april 1964 van de Nationale Arbeidsraad betreffende een voorontwerp van wet houdende regeling van de collectieve sociale verhoudingen tussen de werknemers en de werkgevers.

(40) Monballyu J., De syndicale afvaardiging en de regeling van individuele arbeidsgeschillen, Deel I, 1980, F.K.F.O., n° 10.173. Onuitgegeven, blz. 50.

(41) Parl. stuk, Kamer, zitting 1947-1948, n° 511, Verslag Leburton, blz. 7.

(42) Piron J., Le rôle de la délégation syndicale et ses contradictions, J. T. T., 1982, blz. 153-155 en Bourlard M., o.c., blz. 175.

(43) Piron J., o.c., blz. 153.

(44 & 45) Werknemers inspraak in veiligheidsbeleid, Reeks sociaal recht, n° 77, Antwerpen, Kluwer, 1982, blz. 16 e.v.

(46) *Ibid.*, blz. 17.

(47) Koninklijk besluit van 14 juli 1981 tot wijziging van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, *Belgisch Staatsblad* van 5 november 1981.

(48) *La crise des relations industrielles en Europe*, Europacollege, Brugge, 1970, 383 blz.

(49) Collectieve arbeidsovereenkomsten n° 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst n° 15 van 25 juli 1974, de collectieve arbeidsovereenkomst n° 34 van 27 februari 1981 en de collectieve arbeidsovereenkomst n° 37 van 27 november 1981.

(50) Artikel 838, 1, b van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.

(51) Koninklijk besluit van 10 oktober 1983; koninklijk besluit n° 18 van 18 maart 1982 gewijzigd door het koninklijk besluit n° 246 van 31 december 1983 en koninklijk besluit n° 92 van 9 september 1982 gewijzigd door het koninklijk besluit n° 247 van 31 december 1983, waarbij de controle op de loonmatiging geregeld wordt.

(52) Arcq E., Les relations collectives du travail en Belgique, C. R. I. S. P., 1982, n° 17, blz. 13.

(53) Artikel 5 van het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juli 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(54) Parl. stuk, Kamer, zitting 1979-1980, n° 387/1, Memorie van toelichting, blz. 4, in fine.

(55) Destree U., Contrôle ouvrier à l'entreprise. L'accord du Val Saint-Lambert, *Bulletin F. A. R.*, 1975, n° 60; Contrôle ouvrier reconnu dans une cristallerie, *Bulletin d'informations sociales*, B. I. T., 1975/4, p. 387-388; Roberti J.-M., Au Val Saint-Lambert un conflit-test, Pour l'emploi, le contrôle et le statut public, *Socialisme*, 1975, n° 129, blz. 183-201.

(56) Leclercq J.-F., *Revue pratique des sociétés*, 1973, pp. 173 et suivantes.

(57) Bourlard M., o.c., p. 179.

(58) Defourny J., *Les nouvelles coopératives*, C. I. R. I. E. C., 1981/01, Liège.

(59) Rapport Mihr K. H., Parlement européen 15 novembre 1982, session 1982-1983, sur le mouvement coopératif en Europe, Doc. 1-849/482.

(60) Tillier D., Les entreprises alternatives, un mouvement nouveau qui interpelle. 5^e Congrès des économistes belges de langue française 1982, Reflets et perspectives de la vie économique, 1982, pp. 313-320.

(61) Proposition de décret, L. Van den Bossche, Vlaamse Raad, session 1981-1982, n° 136/1.

(62) Verschueren A., Réflexions sur les conseils d'entreprise. *Revue du travail*, 1959, pp. 1305 et suivantes.

(63) *Le fonctionnement des conseils d'entreprise en Belgique*, Analyse sociologique. Synthèse d'un rapport d'enquête exécutée par l'Institut de Recherches sociologiques de l'Université catholique de Louvain, 1967.

(64) Avis n° 515 du 24 mars 1976 du Conseil national du Travail sur l'association des travailleurs à la politique de l'emploi dans les entreprises. Avis du Conseil central de l'Economie du 9 juillet 1980 relatif au rapport du Ministre des Affaires économiques sur l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise. Compte rendu du colloque du 22 novembre 1977 du Commissariat général à la promotion du travail sur l'association des travailleurs à la politique de l'emploi dans les entreprises, Département de l'Emploi et du Travail; Cortebeek L., *Economische en financiële informatie*, druppel op een hete plaat? (Arrêté royal du 27 novembre 1973), *De Gids op maatschappelijk gebied*, 1977, pp. 633-651; *Idem*, Vlaams bedrijfsleven faalt in de toepassing van de informatiewetgeving, *De Gids op maatschappelijk gebied*, 1981, n° 8 et 9, pp. 619-635. Congrès 1979 de la Centrale des Métallurgistes F. G. T. B., C. M. B. — Inform, Informations conseils d'entreprise, Mensuel n° 44; Stalport J.-L., Du mythe de l'information à la réalité sociale, *Journal des juristes démocrates*, supplément au n° 32, 1982.

(65) Avis n° 645 du 28 février 1980 du Conseil national du Travail concernant la structure et les missions de l'Inspection du travail — Avis émis à la suite de l'examen du rapport de la mission tripartite du Bureau international du Travail concernant l'évaluation de l'Inspection du travail en Belgique.

(66) Sloover J., Participation des travailleurs et réforme de l'entreprise en Belgique, *Courrier hebdomadaire C. R. I. S. P.*, 1978, C. H. n° 810-811; Marichal Chr., La démocratisation de l'entreprise, documents C. E. P. E. S. S., 1978, n° 2, 126 pages.

(67) Démocratisation de l'entreprise, Rapport adopté par le Comité de la C. S. C. du 19 janvier 1971; Du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs, Congrès extraordinaire C. S. C. du 16 mars 1974.

(68) Démocratisation de l'entreprise, o.c. p. 17.

(69) *Idem*, pp. 27 et 28.

(70) Du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs, o.c., p. 5.

(71) Démocratisation de l'entreprise, o.c., p. 25.

(72) Du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs, o.c., p. 4; Silon P., Van ondernemingsraad... naar werknemersraad. *De Gids op maatschappelijk gebied*, avril 1974, pp. 346-350.

(73) Du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs, o.c., p. 16.

(74) Avis n° 732 du 29 juillet 1982 concernant les problèmes relatifs aux élections sociales pour la constitution des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène. Avis n° 738 du 7 décembre 1982 concernant des propositions de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Amendements proposés par M. Harry et Mme Herman-Michielsens (doc. parl., Sénat, session 1981-1982, n° 80-1, document de commission n° 2) — Personnel de cadre.

(75) Du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs, o.c., p. 22.

(76) *Idem*, p. 18.

(77 et 78) *Démocratisation de l'entreprise*, o.c. p. 36.

(79) Expériences en Norvège en matière de concertation au travail, *Synopsis*, mai-juin 1969, Edition de l'O. B. A. P.

(80) Technologische ontwikkeling, kans of bedreiging. Antwerpen, 1981, p. 281 et Résolutions du Congrès de la Landelijke bedienden-centrale, mars 1981.

(81) Résolutions du Congrès extraordinaire de la C. S. C. du 12 mars 1983 concernant les nouvelles technologies, C. S. C. — Syndicaliste 1983, n° 196, pp. 10-11.

(82) Entre-temps, le Conseil national du Travail a conclu le 13 décembre 1983 la convention collective de travail n° 39 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies. Les articles 1 à 7 de cette convention collective de travail ont été ratifiés par arrêté royal du 25 janvier 1984 (*Moniteur belge* du 8 février 1984).

(56) Leclercq J.-F., *Revue pratique des sociétés*, 1973, blz. 173 e.v.

(57) Bourlard M., o.c., blz. 179.

(58) Defourny J., *Les nouvelles coopératives*, C. I. R. I. E. C., 1981/01, Liège.

(59) Rapport Mihr K. H., Europees Parlement 15 november 1982, zitting 1982-1983, over de coöperatieve beweging in Europa, stuk 1-849/482.

(60) Tillier D., Les entreprises alternatives, un mouvement nouveau qui interpelle. 5^e Congrès des économistes belges de langue française 1982, Reflets et perspectives de la vie économique, 1982, blz. 313-320.

(61) Voorstel van decreet, L. Van den Bossche, Vlaamse Raad, zitting 1981-1982, n° 136/1.

(62) Verschueren A., Beschouwingen over de ondernemingsraden, *Arbeidsblad*, 1959, blz. 1345 e.v.

(63) *De werking van de ondernemingsraden in België*, Sociologische analyse, Samenvatting van een enquête-rapport van het Sociologisch Onderzoeksinstituut Katholieke Universiteit Leuven, 1967.

(64) Advies n° 515 van 24 maart 1976 van de Nationale Arbeidsraad over het betrekken van de werknemers bij het tewerkstellingsbeleid in de ondernemingen; Advies van 9 juli 1980 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven betreffende het verslag van de Minister van Economische Zaken over de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden; Beknopt verslag van het colloquium van 22 november 1977 van het Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid over het betrekken van de werknemers bij het tewerkstellingsbeleid in de ondernemingen, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid; Cortebeek L., *Economische en financiële informatie*, druppel op een hete plaat? (Koninklijk besluit van 27 november 1973), *De Gids op maatschappelijk gebied*, 1978, blz. 633-651; *Ibid.*, Vlaams bedrijfsleven faalt in de toepassing van de informatiewetgeving, *De Gids op maatschappelijk gebied*, 1981, n° 8-9, blz. 619-635; Congrès 1979 de la Centrale des Métallurgistes F. G. T. B., C. M. B. — Inform, Informations conseils d'entreprise, Mensuel n° 44; Stalport J.-L., Du mythe de l'information à la réalité sociale, *Journal des juristes démocrates*, supplément au n° 32, 1982.

(65) Advies n° 645 van 28 februari 1980 van de Nationale Arbeidsraad betreffende structuur en opdrachten van de arbeidsinspectie — Advies uitgebracht naar aanleiding van de bespreking van het rapport van de driedelige missie van het Internationaal Arbeidsbureau over de evaluatie van de Arbeidsinspectie in België.

(66) Sloover J., Participation des travailleurs et réforme de l'entreprise en Belgique, *Courrier hebdomadaire C. R. I. S. P.*, 1978, C. H. n° 810-811; Marichal Chr., De democratisering van de onderneming, C. E. P. E. S. S. — documenten, 1978, n° 2, 126 bladzijden.

(67) Democratisering van de onderneming, Rapport goedgekeurd door de Raad van het A. C. V. van 19 januari 1971; Van ondernemingsraad naar werknemersraad, Buitengewoon A. C. V.-congres van 16 maart 1974.

(68) Democratisering van de onderneming, o.c., blz. 17.

(69) *Ibid.*, blz. 27-28.

(70) Van ondernemingsraad naar werknemersraad, o.c., blz. 5.

(71) Democratisering van de onderneming, o.c., blz. 25.

(72) Van ondernemingsraad naar werknemersraad, o.c., blz. 4; Silon P., Van ondernemingsraad... naar werknemersraad, *De Gids op maatschappelijk gebied*, april 1974, blz. 346-350.

(73) Van ondernemingsraad naar werknemersraad, o.c., blz. 16.

(74) Advies n° 732 van 29 juli 1982 inzake problemen betreffende de sociale verkiezingen voor de oprichting van de ondernemingsraden en van de comités voor veiligheid en gezondheid en advies n° 738 van 7 december 1982 inzake wetsvoorstellen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Amendementen van de heer Harry en Mevrouw Herman-Michielsens (Parl. stuk, Senaat, zitting 1981-1982, n° 80-1, Commissiestuk n° 2) — Kaderpersoneel.

(75) Van ondernemingsraad naar werknemersraad, o.c., blz. 22.

(76) *Ibid.*, blz. 18.

(77 en 78) *Democratisering van de onderneming*, o.c., blz. 36.

(79) Noorse experimenten inzake werkoverleg, *Synopsis*, mei-juni 1969, *Uitgave van de B. D. O. P.*

(80) Technologische ontwikkeling, kans of bedreiging. Antwerpen, 1981, blz. 281 en Resoluties van het Congres van de Landelijke Bedienden-centrale, maart 1981.

(81) Besluiten van het Buitengewoon A. C. V.-congres van 12 maart 1983 betreffende de nieuwe technologieën, A. C. V.-Vakbeweging, 1983, n° 196, blz. 10-11.

(82) In de Nationale Arbeidsraad werd intussen op 13 december 1983 de collectieve arbeidsovereenkomst n° 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën gesloten. De artikelen 1 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst werden algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984 (*Belgisch Staatsblad* van 8 februari 1984).

Cette convention collective de travail contraint les entreprises occupant au moins 50 travailleurs à une procédure d'information et de concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies.

Cette procédure doit être organisée lorsqu'un investissement dans une nouvelle technologie a d'importantes conséquences collectives sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, et ce au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie.

La convention collective de travail prévoit qu'il y a « conséquences collectives importantes » lorsque 50 % et 10 travailleurs au moins d'une catégorie professionnelle déterminée sont concernés par l'introduction de la nouvelle technologie. Ces 50 % et ces 10 travailleurs sont calculés sur l'ensemble des catégories professionnelles lorsque celui-ci comprend moins de 100 travailleurs.

L'employeur est tenu de fournir par écrit des informations sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction, sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne, ainsi que sur les délais de mise en œuvre de la nouvelle technologie. Cette information doit être donnée par l'employeur au conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci à la délégation syndicale.

Cette concertation, qui doit avoir lieu, selon les cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène ou avec la délégation syndicale, porte sur : les perspectives de l'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs, la qualification et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information et de concertation, ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de nouvelles technologies. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si l'employeur accomplit néanmoins un tel acte, il payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 3 mois, laquelle pourra être cumulée avec certaines indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

(83 et 84) Rapport sur le contrôle ouvrier, Congrès extraordinaire F.G.T.B. des 29, 30 et 31 janvier 1971, 1971, p. 10.

(85) Résolutions du Congrès statutaire de la F.G.T.B. des 24 et 25 novembre 1978 à Liège.

(86) Rapport du Conseil national du Travail du 5 juillet 1973 concernant l'avant-projet de loi instituant la fonction de délégué-travailleur à l'inspection de la sécurité et de l'hygiène du travail et avis n° 645 du Conseil national du Travail du 28 février 1980 sur la structure et les missions de l'inspection du travail.

(87) Avis du Conseil national du Travail (n° 531) et du Conseil central de l'Economie du 16 septembre 1976 sur les problèmes relatifs à la représentation des travailleurs dans le cadre d'une société européenne.

(88) Rapport d'activités F.G.T.B. — Congrès statutaire des 19, 20 et 21 novembre 1981 de Bruxelles, p. 99.

(89) Participation et intérêt, Extrait du rapport présenté au Congrès statutaire de la C.G.S.L.B. des 29 et 30 novembre 1969 d'Ostende.

(90) Idem, p. 15.

(91) Idem, pp. 17-18.

(92) Idem, p. 26.

(93) Smets P.F., *L'entreprise en question*, Ed. J. Goemaere, Bruxelles, 1977, 304 pages.

(94) *Les grands axes d'une politique d'entreprise*, Rapport du groupe de travail « Politique patronale » de Fabrimetal, juin 1973 - décembre 1975, 25 pages.

(95 et 96) Pulinckx R., Les réalités économiques face à quelques mythes, *Bulletin F.E.B.*, 1976, n° 11, pp. 1197 à 1214.

(97) De Staercke J., *Plaidoyer pour un nouveau pacte social*, Fabrimetal, n° 3, 1976, p. 13.

(98) Pulinckx R., o.c.

(99) Participation des travailleurs et structure des sociétés, *Bulletin des Communautés européennes*, supplément n° 8/75, p. 49.

(100) Van den Bergh, La responsabilité sociale de l'entreprise, *Bulletin F.E.B.*, 1978, n° 14, pp. 1639-1654.

(101) Les cadres dans l'entreprise, *Bulletin F.E.B.*, 1976, n° 5, pp. 447 et 448.

(102) Une déclaration de la F.E.B. — Le dialogue avec le personnel de cadre, *Bulletin F.E.B.*, 1982, n° 14, pp. 1837 à 1839.

(103) Avis n° 732 du 29 juillet 1982 concernant les problèmes relatifs aux élections sociales pour la constitution des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène et avis n° 738 du 7 décembre 1982 concernant les propositions de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail — Amendements proposés par M. Harry et Mme Herman-Michielsens (Doc. parl., Sénat, session 1981-1982, n° 80-1, Document de Commission n° 2) — Personnel de cadre.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verplicht ondernemingen met minstens 50 werknemers tot een voorlichtings- en overlegprocedure over de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

Deze procedure moet georganiseerd worden wanneer een investering in een nieuwe technologie belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie.

De collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat er « belangrijke collectieve gevolgen » zijn wanneer 50 % en ten minste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe technologie. Die 50 % en die 10 werknemers worden berekend op het geheel van de beroepscategorieën wanneer die beroepscategorieën samen minder dan 100 werknemers omvatten.

De werkgever moet geschreven informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan rechtvaardigen, over de aard van de sociale gevolgen alsmede over de termijnen van inwerking-treding van de nieuwe technologie. De werkgever verstrekt informatie aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.

Het overleg dat, naargelang van de gevallen, plaats zal hebben in de ondernemingsraad, in het comité voor veiligheid en gezondheid of met de vakbondsafvaardiging heeft betrekking op : de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid, de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

De werkgever die de voorlichtings- en overlegprocedure niet eerbiedigt, mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, behalve om redenen vreemd aan de invoering van nieuwe technologieën. De bewijslast van die redenen ligt bij de werkgever.

Indien de werkgever dit toch doet, zal hij aan de werknemer een vaste vergoeding betalen die gelijk is aan drie maanden brutoloon. Deze vergoeding mag gecumuleerd worden met sommige vergoedingen die het gevolg zijn van een verbreking van de arbeidsovereenkomst.

(83 en 84) Rapport over de arbeiderscontrole, Buitengewoon Congres A.B.V.V. van 29, 30 en 31 januari 1971, 1971, blz. 10.

(85) Resoluties van het Statutair congres van het A.B.V.V. van 24 en 25 november 1978 te Luik.

(86) Rapport van de Nationale Arbeidsraad van 5 juli 1973 betreffende het voorontwerp van wet tot instelling van de functie van afgevaardigde-werknemer bij de inspectie van de arbeidsveiligheid en -hygiëne en advies n° 645 van de Nationale Arbeidsraad van 28 februari 1980 over de structuur en de opdrachten van de arbeidsinspectie.

(87) Advies van de Nationale Arbeidsraad (n° 531) en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 16 september 1976 betreffende de problemen van de vertegenwoordiging van de werknemers in het raam van een Europese vennootschap.

(88) Activiteitenverslag A.B.V.V., Statutair Congres van 19, 20 en 21 november 1981 te Brussel, blz. 102.

(89) Medezeggenschap en interessering, Uittreksel uit het algemeen verslag voorgelegd op het Statutair Congres van de A.C.L.V.B. van 29-30 november 1969 te Oostende.

(90) Ibid., blz. 15.

(91) Ibid., blz. 18.

(92) Ibid., blz. 26.

(93) Smets P.F., *De onderneming in het gedrang*, Ed. J. Goemaere, Brussel, 1977, blz. 304.

(94) *Les grands axes d'une politique d'entreprise*, Rapport du groupe de travail « Politique patronale » de Fabrimetal, juin 1973, décembre 1975, 25 bladzijden.

(95 en 96) Pulinckx R., De economische realiteit tegenover enkele mythen, *Mededelingen van het V.B.O.*, 1976, n° 11, blz. 1189-1207.

(97) De Staercke J., *Pleidooi voor een nieuw sociaal pact*, Fabrimetal, n° 3, 1976, blz. 13.

(98) Pulinckx R., o.c.

(99) Medezeggenschap van werknemers en structuur van de vennootschap, *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, supplement n° 8/75, blz. 49.

(100) Van den Bergh, De sociale verantwoordelijkheid van de onderneming, *Mededelingen V.B.O.*, 1978, n° 14, blz. 1625-1640.

(101) Het kaderpersoneel en de onderneming, *Mededelingen V.B.O.*, 1976, n° 5, blz. 441 en 443.

(102) Verklaring van het V.B.O., Dialoog met het kaderpersoneel, *Mededelingen V.B.O.*, 1982, n° 14, blz. 1855-1857.

(103) Advies n° 732 van 29 juni 1982 met betrekking tot de problemen betreffende de sociale verkiezingen voor de oprichting van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid en advies n° 738 van 7 december 1982 met betrekking tot de wetsvoorstellen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten — Amendementen van de heer Harry en Mevrouw Herman-Michielsens (Parl. stuk, Senaat, zitting 1981-1982, n° 80-1, Commissiestuk n° 2) — Kaderpersoneel.

(104) Avis du Conseil national du Travail (n° 531) et avis du Conseil central de l'Economie du 16 septembre 1976 sur la proposition de statut de société européenne et *Bulletin F.E.B.*, 1978, n° 14, p. 1647.

(105) Participation dans l'entreprise, *Fabrimetal*, 1977, n° 10, p. 28.

(106) Changer le travail, adapter l'entreprise, Spécial Congrès Union wallonne des entreprises, *Flash*, périodique mensuel, 1975, juin.

(107) Smets P.F., L'entreprise en question, o.c. p. 205.

(108) *Idem*, p. 252.

(109) *Idem*, p. 274.

(110) *Idem*, p. 255.

(111) Les grands axes d'une politique d'entreprise, *Fabrimetal*, 1975, pp. 3 et 10.

(112) *Idem*, p. 9; Davreux R., Croissance économique et développement qualitatif, *L'entreprise et l'homme*, 1977, n° 3, p. 119.

(113) De Staercke J., Plaidoyer pour un nouveau pacte social, *Fabrimetal*, 1976, n° 3, p. 18.

(114) V.K.W. Naar een nieuw samenwerkingsmodel, Résolutions finales du Congrès national V.K.W. Hasselt des 29 et 30 septembre 1977, Bruxelles, 7 octobre 1977.

(115) Arbeid en tewerkstelling: Verleden of toekomst? Résolutions du Congrès national du 25 novembre 1982 à Anvers, Ondernemen, 1982, n° 10, p. 599.

(116) A.D.I.C., Déclaration sur la réforme de l'entreprise, A.D.I.C. — Stencil, Bruxelles, 28 mars 1977.

(117) Marichal Chr., La démocratisation de l'entreprise, o.c., pp. 58 et suiv.

(118) Congrès national du C.V.P. des 17 et 18 décembre 1977 à Louvain, résolutions 33 à 37.

(119) Le libéralisme face à la participation dans l'entreprise, Centre Paul Hymans, décembre 1975, 40 pages.

(120) Doc. parl., Chambre, session 1981-1982, n° 353/1.

(121) Socialisme d'aujourd'hui — Texte adopté par le Congrès doctrinal du P.S.B. des 16 et 17 novembre 1974, 27 pages.

(122 et 123) Le P.S. face à la crise — Rénover et agir, Congrès des 27 et 28 mars 1982, p. 203.

(124 et 125) *Idem* (3.2), p. 212.

(126) *Idem* (3.2.a.), p. 213.

(127) *Idem* (2.2.b.), p. 209.

(128) Accord de Gouvernement, 1981. *Edition Moniteur belge*, 1981, chapitre I, n° 5, p. 10.

(129) Communication du Gouvernement, *Annales parlementaires*, Chambre, 16 mars 1983, n° 57-58, p. 1754.

(130) Doc. parl., Chambre, session 1982-1983, n° 552/1.

(131) Doc. parl., Chambre, session 1975-1976, n° 937/1 à 27; Doc. parl., Sénat, session 1976-1977, n° 1030/1; Doc. parl., Sénat, session 1977-1978, n° 362/1.

(132) Communication du Gouvernement, *Annales parlementaires*, Chambre, 16 mars 1983, n° 57-58, p. 1753.

(133) Doc. parl., Sénat, session 1980-1981, n° 633/1.

(134) *Idem*, p. 3.

(135) Doc. parl., Chambre, session 1981-1982, n° 353/1.

(136) *Idem*, exposé des motifs, p. 3.

(137) *Idem*, exposé des motifs, p. 5.

(138) Doc. parl., Chambre, session 1981-1982, n° 354/1.

(139) Doc. parl., Chambre, session 1982-1983, n° 491/1.

(140) Doc. parl., Chambre, session 1981-1982, n° 119/1.

(141) Doc. parl., Chambre, session 1982-1983, n° 414/1.

(142) Doc. parl., Sénat, session 1981-1982, n° 22/1.

(143) Parmi les publications de caractère général à ce sujet, citons :

Arbeidsverhoudingen in Europa, Nederlands Economisch Instituut, 1979, nos 3199, 3202, 3206 et 3211; *Certains droits syndicaux fondamentaux dans les entreprises d'Europe occidentale*, Institut syndical européen, Bruxelles, 1980; Catala, N., *Droit du travail — L'entreprise*, Tome 4, Paris, 1980, pp. 1014-1076; *Changement social et technologie en Europe*, *Bulletins d'information* nos 6, 9 et 10, Commission des Communautés européennes, Pool européen d'études, 1982; Ceulemans, A., Naar de democratisering van de naamloze vennootschap, R.W., 1975-1976, 1^{er} mai 1976, col. 2177-2210; Hopt, K., *Problèmes fondamentaux de la participation en Europe*, *Revue commerciale*, 1981, pp. 409-428; Kolvenbach, W., *Employee Councils in European Companies*, Deventer, *The Netherlands*, Germany, 1978, 333 pages; La participation des travailleurs dans l'entreprise, *Bureau international du Travail*, Genève, 1981; Lyon-Caen, G., La participation dans l'entreprise — La situation dans les pays de la C.E.E. et du plan communautaire, *Annales de droit*, 1976, n° 2, pp. 195-208; Marichal, C., o.c., pp. 71-103.

Participation des travailleurs et structure des sociétés anonymes dans la Communauté européenne, *Bulletin des Communautés européennes*, 1975, Supplément n° 8, pp. 55-119; *Négociation l'introduction de nouvelles technologies*, Institut syndical européen, Bruxelles, 1982; *Sécurité et santé sur le lieu de travail dans la Communauté européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1979.

(104) Advies van de Nationale Arbeidsraad (n° 531) en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 16 september 1976 over het voorstel voor een statuut van de Europese vennootschap en *Mededelingen V.B.O.*, 1978, n° 14, blz. 1633.

(105) Medezeggenschap in de onderneming, *Fabrimetal*, 1977, n° 10, blz. 28.

(106) Changer le travail, adapter l'entreprise, Spécial Congrès Union wallonne des entreprises, *Flash*, périodique mensuel, 1975, juni.

(107) Smets P.F., De onderneming in het gedrang, o.c., blz. 205.

(108) *Ibid.*, blz. 252.

(109) *Ibid.*, blz. 274.

(110) *Ibid.*, blz. 255.

(111) Les grands axes d'une politique d'entreprise, *Fabrimetal*, 1975, blz. 3 et 10.

(112) *Ibid.*, blz. 9; Davreux R., Croissance économique et développement qualitatif, *L'entreprise et l'homme*, 1977, n° 3, blz. 119.

(113) De Staercke J., Pleidooi voor een nieuw sociaal pact, *Fabrimetal*, 1976, n° 3, blz. 18.

(114) V.K.W. Naar een nieuw samenwerkingsmodel, Eindresoluties van het Nationaal Congres V.K.W. Hasselt op 29 en 30 september 1977, Brussel, 7 oktober 1977.

(115) Arbeid en tewerkstelling: verleden of toekomst? Resoluties van het National Congres van 25 november 1982 te Antwerpen, Ondernemen, 1982, n° 10, blz. 599.

(116) A.D.I.C., Déclaration sur la réforme de l'entreprise, A.D.I.C. — Stencil, Bruxelles, 28 maart 1977.

(117) Marichal Chr., De democratisering van de onderneming, o.c., blz. 58 e.v.

(118) Nationaal Congres C.V.P. van 17 en 18 december 1977 te Leuven, Resoluties 33 tot 37.

(119) Le libéralisme face à la participation dans l'entreprise, Centre Paul Hymans, décembre 1975, 40 bladzijden.

(120) Parl. stuk, Kamer, zitting 1981-1982, n° 353/1.

(121) Socialisme d'aujourd'hui, tekst goedgekeurd door het ideologisch congres van de P.S.B. van 16 en 17 november 1974, 27 bladzijden.

(122 en 123) Le P.S. face à la crise — Rénover et agir, Congres van 27 en 28 maart 1982, blz. 203.

(124 en 125) *Ibid.*, (3.2.), blz. 212.

(126) *Ibid.*, (3.2.a.), blz. 213.

(127) *Ibid.*, (2.2.b.), blz. 209.

(128) Regeerakkoord, 1981, *Uitgave Belgisch Staatsblad* 1981, hoofdstuk I, n° 5, blz. 10.

(129) Mededeling van de Regering, *Parl. Hand.*, Kamer, 16 maart 1983, n° 57-58, blz. 1754.

(130) Parl. stuk, Kamer, zitting 1982-1983, n° 552/1.

(131) Parl. stuk, Kamer, zitting 1975-1976, n° 937/1 tot 27; Parl. stuk, Senaat, zitting 1976-1977, n° 1030/1; Parl. stuk, Senaat, zitting 1977-1978, n° 362/1.

(132) Mededeling van de Regering, *Parl. Hand.*, Kamer, 16 maart 1983, n° 57-58, blz. 1753.

(133) Parl. stuk, Senaat, zitting 1980-1981, n° 633/1.

(134) *Ibid.*, blz. 3.

(135) Parl. stuk, Kamer, zitting 1981-1982, n° 353/1.

(136) *Ibid.*, memorie van toelichting, blz. 3.

(137) *Ibid.*, memorie van toelichting, blz. 5.

(138) Parl. stuk, Kamer, zitting 1981-1982, n° 354/1.

(139) Parl. stuk, Kamer, zitting 1982-1983, n° 491/1.

(140) Parl. stuk, Kamer, zitting 1981-1982, n° 119/1.

(141) Parl. stuk, Kamer, zitting 1982-1983, n° 414/1.

(142) Parl. stuk, Senaat, zitting 1981-1982, n° 22/1.

(143) Onder algemene publicaties in dat verband dienen te worden vermeld :

Arbeidsverhoudingen in Europa, Nederlands Economisch Instituut, 1979, nos 3199, 3202, 3206 en 3211; *Bepaalde basis-vakbondsrechten in West-Europese ondernemingen*, Europees Vakbondsinstituut, Brussel, 1980; Catala, N., *Droit du travail — L'entreprise*, Deel 4, Parijs, 1980, blz. 1014-1076; *Changement social et technologie en Europe*, *Bulletins d'information* nos 6, 9 en 10, Commission des Communautés européennes, Pool Européen d'études, 1982; Ceulemans, A., Naar de democratisering van de naamloze vennootschap, *Rechtskundig Weekblad*, 1975-1976, 1 mei 1976, kol. 2177-2210; Hopt, K., *Problèmes fondamentaux de la participation en Europe*, *Revue commerciale*, 1981, blz. 409-428; Kolvenbach, W., *Employee Councils in European Companies*, Deventer, *The Netherlands*, Germany, 1978, 333 bladzijden; La participation des travailleurs dans l'entreprise, *Bureau international du Travail*, Genève, 1981, 215 bladzijden; Lyon-Caen, G., La participation dans l'entreprise — La situation dans les pays de la C.E.E. et du plan communautaire, *Annales de droit*, 1976, n° 2, blz. 195-208; Marichal, C., o.c., blz. 71-103.

Medezeggenschap van werknemers en structuren van de vennootschap in de Europese Gemeenschap, *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, 1975, Supplément n° 8, blz. 55-119; *Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën*, Europees Vakbondsinstituut, Brussel, 1982; *Veiligheid en gezondheid op de werkplaats in de Europese Gemeenschap*, Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, Dublin, 1979.

(144) Blanc-Jouvan X., La négociation d'entreprise en droit comparé, *Droit social*, novembre 1982, pp. 718-728. Voir également: Schregle J., Les relations professionnelles en Europe occidentale — Questions d'actualité, *Revue internationale du Travail*, janvier 1974, pp. 1-24.

(145) Voir en général, Knapen H. P. M., Wanneer aan de « nationale ramp » — de arbeidsverhoudingen in West-Duitsland, *Economisch Statistische Berichten*, n° 3202, 2 mai 1979, pp. 424-431.

(146) Négocier l'introduction de nouvelles technologies, o.c., pp. 51-64; Blanc-Jouvan X., o.c., p. 726.

(147) Geersing B., De gewijzigde wet op de ondernemingsraden, *Sociaal Maandblad Arbeid*, septembre 1979, pp. 537-557.

(148) Vink F. W. H., Medezeggenschap in kleine ondernemingen, *Sociaal Maandblad Arbeid*, octobre 1982, pp. 657-665.

(149) Spanjersberg P. L., Arbo-wet, ondernemingsraad en werkoverleg, *Sociaal Maandblad Arbeid*, septembre 1982, pp. 587-597.

(150) Hopt K., o.c., p. 413.

(151) Scholten G., De verdunde experimenten medezeggenschap, *Sociaal Maandblad Arbeid*, décembre 1982, pp. 820-824.

(152) Catala N., o.c., pp. 477-485.

(153) *La réforme de l'entreprise* — Rapport du comité présidé par Pierre Sudreau, *La documentation française*, Collection 10/18, Paris, 1975, 254 p.

(154) Auroux J., Les droits des travailleurs, *La documentation française*, Paris, 1982, 104 p.

(155) Auroux J., o.c., p. 4.

(156) Id., p. 64.

(157) Lyon-Caen A., Le comité d'entreprise à l'heure du changement, *Droit social*, avril 1982, p. 300.

(158) Couturier G., L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière, *Droit social*, janvier 1983, p. 27.

(159) Couturier G., o.c., p. 36.

(160) Verdier J. M., La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, *Droit social*, janvier 1983, pp. 51-53.

(161) Verdier J. M., o.c., p. 53.

(162) Guigni, La participation des travailleurs en Italie, *Revue internationale de droit comparé*, 1976, n° 4; Van Lammeren B. J., Informele betrekkingen tussen compromis en confrontatie — Grondtrekken van de Italiaanse arbeidsverhoudingen, *Economisch Statistische Berichten*, n° 3211, 4 juillet 1979, pp. 656-661; Valcavi D., La participation des travailleurs en Italie — les conventions collectives, *Reflets et perspectives de la vie économique*, octobre 1975, pp. 309-318; Weiss D., Démocratie syndicale et droit collectif du travail — le cas italien, *Revue française des affaires sociales*, 1974, pp. 49-114.

(163) Aglietta R., Bianchi G., Merli-Brandini P., Révolution dans l'entreprise — Le mouvement des délégués ouvriers en Italie, *Collection relations sociales*, Edition Economie et humanisme, Paris, 1972, 127 pages.

(164) Leijnse F., Pluriformiteit als systeem, Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen, *Economische Statistische Berichten*, n° 3206, 30 mai 1979, pp. 524-530; Blanc-Jouvan X., La négociation d'entreprise en droit comparé, *Droit social*, novembre 1982, pp. 722-723.

(165) En ce qui concerne le régime légal: Atherley G. R. C., Booth R. T. et Kelly M. J., La participation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail au Royaume-Uni, *Revue internationale du Travail*, juin 1975, pp. 513-528. La loi de 1974 a été complétée en 1977 par un règlement, à savoir: « Safety Representatives and Safety Committees regulations ». En ce qui concerne l'évolution de la situation depuis la promulgation de la loi de 1974, voir Glendon A. et Booth R. T., La participation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail au Royaume-Uni, *Revue internationale du Travail*, juillet-août 1982, pp. 427-446.

(166) Goodman J. F. B., Les délégués d'atelier et la démocratie industrielle en Grande-Bretagne, *Reflets et perspectives de la vie économique*, octobre 1975, pp. 285-307.

(167) Blanc-Jouvan X., La négociation d'entreprise en droit comparé, o.c., p. 723.

(168) Rapport de la Commission d'enquête sur la démocratie industrielle (« rapport Bullock »), *Bulletin d'informations sociales*, B. I. T., 1977, n° 1, pp. 24-26.

(169) D'autre part, il est également proposé dans ce Livre blanc que dans toutes les sociétés qui emploient plus de 500 personnes, les représentants des travailleurs devraient être consultés sur tous les principaux projets. Cette consultation se déroulerait dans le cadre d'un comité à créer à cet effet (joint representation committee). A défaut de régime conventionnel, il ne serait possible d'obtenir une représentation des travailleurs dans les organes de la société (policy board) que lorsque ce comité aurait fonctionné pendant quelques années dans l'entreprise. Cf. Livre blanc sur la démocratie industrielle, *Bulletin d'informations sociales*, B. I. T., 1978, n° 2, pp. 248-250; Hopt K., o.c., p. 408.

(170) La démocratie industrielle: attitudes et pratiques, *Bulletin d'informations sociales*, B. I. T., 1980, n° 1, pp. 31-34.

(171) The I.R.S. Guide to the Employment Act 1982, *Industrial Relations Services*, London, pp. 18 et 19.

(144) Blanc-Jouvan X., La négociation d'entreprise en droit comparé, *Droit social*, novembre 1982, blz. 718-728. Zie ook Schregle J., Les relations professionnelles en Europe occidentale — Questions d'actualité, *Revue internationale du Travail*, januari 1974, blz. 1-24.

(145) Cf. in het algemeen, Knapen H. P. M., Wanneer aan de « nationale ramp » — De arbeidsverhoudingen in West-Duitsland, *Economisch Statistische Berichten*, n° 3202, 2 mei 1979, blz. 424-431.

(146) Onderhandelen omtrent de invoering van nieuwe technologieën, o.c., blz. 51-64; Blanc-Jouvan X., o.c., blz. 726.

(147) Geersing B., De gewijzigde wet op de ondernemingsraden, *Sociaal Maandblad Arbeid*, september 1979, blz. 537-557.

(148) Vink F. W. H., Medezeggenschap in kleine ondernemingen, *Sociaal Maandblad Arbeid*, oktober 1982, blz. 657-665.

(149) Spanjersberg P. L., Arbo-wet, ondernemingsraad en werkoverleg, *Sociaal Maandblad Arbeid*, september 1982, blz. 587-597.

(150) Hopt K., o.c., blz. 413.

(151) Scholten G., De verdunde experimenten medezeggenschap, *Sociaal Maandblad Arbeid*, december 1982, blz. 820-824.

(152) Catala N., o.c., blz. 477-485.

(153) *La réforme de l'entreprise* — Rapport du comité présidé par Pierre Sudreau, *La documentation française*, Collection 10/18, Paris, 1975, blz. 254.

(154) Auroux J., Les droits des travailleurs, *La documentation française*, Paris, 1982, blz. 104.

(155) Auroux J., o.c., blz. 4.

(156) Ibid., blz. 64.

(157) Lyon-Caen A., Le comité d'entreprise à l'heure du changement, *Droit social*, avril 1982, blz. 300.

(158) Couturier G., L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière, *Droit social*, januari 1983, blz. 27.

(159) Couturier G., o.c., blz. 36.

(160) Verdier J. M., La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, *Droit social*, januari 1983, blz. 51-53.

(161) Verdier J. M., o.c., blz. 53.

(162) Guigni, La participation des travailleurs en Italie, *Revue internationale de droit comparé*, 1976, n° 4; Van Lammeren B. J., Informele betrekkingen tussen compromis en confrontatie — Grondtrekken van de Italiaanse arbeidsverhoudingen, *Economisch Statistische Berichten*, n° 3211, 4 juli 1979, blz. 656-661; Valcavi D., La participation des travailleurs en Italie — les conventions collectives, *Reflets et perspectives de la vie économique*, oktober 1975, blz. 309-318; Weiss D., Démocratie syndicale et droit collectif du travail — Le cas italien, *Revue française des affaires sociales*, 1974, blz. 49-114.

(163) Aglietta R., Bianchi G., Merli-Brandini P., Révolution dans l'entreprise — Le mouvement des délégués ouvriers en Italie, *Collection relations sociales*, Edition Economie et humanisme, Paris, 1972, blz. 127.

(164) Leijnse F., Pluriformiteit als systeem, Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen, *Economische Statistische Berichten*, n° 3206, 30 mei 1979, blz. 524-530; Blanc-Jouvan X., La négociation d'entreprise en droit comparé, *Droit social*, novembre 1982, blz. 722-723.

(165) Cf. in verband met de wettelijke regeling, Atherley G. R. C., Booth R. T. en Kelly M. J., La participation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail du Royaume-Uni, *Revue internationale du Travail*, juni 1975, blz. 513-528. De wet van 1974 werd in 1977 aangevuld door een règlement, namelijk de « Safety Representatives and Safety Committees regulations ». In verband met de evolutie van de toestand sinds de totstandkoming van de wet van 1974, zie Glendon A. en Booth R. T., La participation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail au Royaume-Uni, *Revue internationale du Travail*, juli-augustus 1982, blz. 427-446.

(166) Goodman J. F. B., Les délégués d'atelier et la démocratie industrielle en Grande-Bretagne, *Reflets et perspectives de la vie économique*, oktober 1975, blz. 285-307.

(167) Blanc-Jouvan X., La négociation d'entreprise en droit comparé, o.c., blz. 723.

(168) Rapport de la Commission d'enquête sur la démocratie industrielle (« rapport Bullock »), *Bulletin d'informations sociales*, B. I. T., 1977, n° 1, blz. 24-26.

(169) Anderdeels werd in dat Witboek ook voorgesteld dat in alle ondernemingen met meer dan 500 werknemers de werknemersvertegenwoordigers over alle belangrijke projecten geraadpleegd zouden moeten worden. Die raadpleging zou plaatsgrijpen in een daartoe op te richten comité (joint representation committee). Slechts nadat dit comité gedurende enkele jaren in de onderneming zou gefunctioneerd hebben, zou de mogelijkheid bestaan om, bij ontstentenis van een conventionele regeling, een werknemersvertegenwoordiging in de organen van de vennootschap (policy board) te bekomen. Cf. Livre blanc sur la démocratie industrielle, *Bulletin d'informations sociales*, Bureau International du Travail, 1978, n° 2, blz. 248-250; Hopt K., o.c. blz. 408.

(170) La démocratie industrielle: attitudes et pratiques, *Bulletin d'informations sociales*, Bureau international du Travail, 1980, n° 1, blz. 31-34.

(171) The I.R.S. Guide to the Employment Act 1982, *Industrial Relation Services*, London, blz. 18 en 19.

(172) *Certains droits syndicaux fondamentaux dans les entreprises d'Europe occidentale*, Institut syndical européen, o.c. 1980, pp. 123-127. Cf. également Catala N., o.c., pp. 1066-1067. Voir en ce qui concerne les relations de travail scandinaves en général, Peper A., *Contract en ruil — Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen*, *Economische Statistische Berichten*, n° 3199, 4 april 1979, pp. 336-341.

(173) *Sécurité et santé sur le lieu de travail dans la Communauté européenne — Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, 1981, pp. 13-16.

(174) Broch D. et autres, *Les réformes récentes en matière d'entreprise en Suède*, *Droit social*, janvier 1978, pp. 52-63.

(175) Bouvin A., *La nouvelle législation suédoise sur la démocratie dans le travail*, *Revue internationale du Travail*, 1977, n° 2, pp. 141-154; Artin S., *De participatie van de werknemers in Zweden*, *Ondernemen*, décembre 1977, pp. 509-510. La loi suédoise sur la codécision, *Bulletin Fondation André Renard*, 1979, nos 94-95, p. 1924.

(176) Hopt K., o.c., p. 410.

(177) Evénements récents en Scandinavie, Changement social et technologie en Europe, *Bulletin d'information* n° 9, septembre 1982, Commission des Communautés européennes, Pool européen d'études, pp. 45 et suiv. Voir également Accord du 10 janvier 1979 sur la cogestion dans les banques, *Bulletin d'informations sociales*, Bureau international du Travail, 1979, n° 2, pp. 157 et 158; La cogestion trois ans plus tard : l'enthousiasme a faibli, *Bulletin d'informations sociales*, Bureau international du Travail, 1980, n° 1, pp. 36-37.

(178) Statut de société anonyme européenne, proposition modifiée, *Bulletin des Communautés européennes*, Supplément 1975, n° 4, 206 pages. Voir également Lyon-Caen, G., *Contribution à l'étude de modes de représentation des intérêts des travailleurs dans le cadre des sociétés anonymes européennes*, *Coll. Etudes, C.E.E., Série concurrence*, n° 10, Bruxelles, 1970, 54 pages. Voir aussi du même auteur, *Droit social international et européen*, Précis Dalloz, Paris, 1980, pp. 385 et 386.

(179) Avis n° 531 du Conseil national du Travail du 16 septembre 1976 sur la proposition d'un statut de la Société anonyme européenne.

(180) *Journal officiel des Communautés européennes*, C. 131 du 13 décembre 1972; *Bulletin des Communautés européennes*, 1979, Supplément n° 10.

(181) *Bulletin des Communautés européennes*, Supplément 1975, n° 8.

(182) *Journal officiel*, C. 109 du 19 septembre 1974, p. 9. *Journal officiel*, C. 94 du 10 avril 1979, p. 2.

(183) *Journal officiel*, C. 149 du 14 juin 1982, p. 2.

(184) La structure des sociétés anonymes — Proposition modifiée de cinquième directive, *Bulletin des Communautés européennes*, 1983, Supplément n° 6. En ce qui concerne cette proposition, voir également : Van der Haegen, M. et Knops, E., *La proposition de cinquième directive C.E.E. relative à la structure des sociétés anonymes ainsi qu'aux pouvoirs et obligations de leurs organes*, *Journal des Tribunaux*, 12 juin 1976, pp. 397-407; Philippe, D., *Les droits des travailleurs et le processus de décision économique dans l'entreprise : les destinées de la cinquième directive européenne relative à la stimulation des sociétés anonymes*, 5^e Congrès des économistes belges de langue française, Commission Louvain-la-Neuve, pp. 149 et suiv.

(185) *Journal officiel des Communautés européennes*, C. 297 du 15 novembre 1980, p. 3; *Bulletin des Communautés européennes*, 1980, Supplément n° 3.

(186) Avis n° 703 du Conseil national du Travail.

(187) *Journal officiel*, C. 77 du 29 mars 1982, C. 292 du 8 novembre 1982 et C. 13 du 17 janvier 1983.

(188) *Bulletin des Communautés européennes*, 1983, Supplément n° 2.

(189) *Arbeidsverwachtingen en arbeidsgedrag*. L'influence de la crise économique, Synthèse d'une série de recherches du programme national de recherches en sciences sociales. Colloque des 24 et 25 février 1981 sur l'avenir de la politique sociale. Bureau du Plan et Programmation de la politique scientifique. Cf. également rapport de la Fondation Roi Baudouin sur l'avenir économique de la Belgique, 1981.

(190) *Rapport à la Fondation Roi Baudouin : Conflits de valeur et consensus*, *Bulletin F.E.B.*, 10 octobre 1981, pp. 3449-3457; Falise M., *Du « plus avoir » au « mieux être » : Les aspirations économiques, L'entreprise et l'homme*, 1980, n° 1, pp. 17-23; De Woot P., *Faut-il enchaîner Prométhée ? L'entreprise mise en question par l'environnement, L'entreprise et l'homme*, 1979, pp. 289-299.

(191) De Woot P., *Pour une doctrine de l'entreprise*, Paris, 1968, 284 p.; Henrion R., *Le pouvoir dans l'entreprise, L'entreprise et l'homme*, mai 1972, pp. 261-268; Theys M., *Les vecteurs de force dans l'entreprise forte en 1980*, Gegios, Bruxelles, 22 juin 1971; Van den Bergh F., *La responsabilité sociale de l'entreprise*, *Bulletin F.E.B.*, 10 mai 1978, pp. 1639 à 1654.

(192) *Recensements de la population 1947 et 1970*, Institut national de statistique. Cf. aussi De bediende, een zelfportret, Document de travail, Knokke, Congrès de la Landelijke Bediendencentrale, 13, 14 et 15 mai 1977, 196 pages.

(172) *Bepaalde basis-vakbondsrechten in West-Europese ondernemingen*, Europees vakbondsinstituut, o.c., 1980, blz. 123-127. Cf. eveneens Catala N., o.c., blz. 1066-1067; zie in verband met de Scandinavische arbeidsverhoudingen in het algemeen Peper A., *Contract en ruil — Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen*, *Economisch Statistische Berichten*, n° 3199, 4 april 1979, blz. 336-341.

(173) *Veiligheid en gezondheid op de werkplaats in de Europese Gemeenschap — Europese Stichting ter verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden*, 1981, blz. 13-16.

(174) Broch D. et autres, *Les réformes récentes en matière d'entreprise en Suède*, *Droit social*, januari 1978, blz. 52-63.

(175) Bouvin A., *La nouvelle législation suédoise sur la démocratie dans le travail*, *Revue internationale du Travail*, 1977, n° 2, blz. 141-154; Artin S., *De participatie van de werknemers in Zweden*, *Ondernemen*, december 1977, blz. 509-510; De Zweedse wet op de medebeslissing, *Bulletin Fondation André Renard*, 1979, n° 94-95, blz. 1924.

(176) Hopt K., o.c., blz. 410.

(177) Evénements récents en Scandinavie, Changement social et technologie en Europe, *Bulletin d'information* n° 9, septembre 1982, Commission des Communautés européennes, Pool européen d'étude, blz. 45 en volgende; zie eveneens Accord du 10 janvier 1979 sur la cogestion dans les banques, *Bulletin d'informations sociales*, Bureau international du Travail, 1979, n° 2, blz. 157 et 158; La cogestion trois ans plus tard : l'enthousiasme a faibli, *Bulletin d'informations sociales*, Bureau international du Travail, 1980, n° 1, blz. 36-37.

(178) Statuut voor Europese naamloze vennootschappen, gewijzigd voorstel, *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, Supplément, 1975, n° 4, 206 bladzijden, zie eveneens Lyon-Caen, G., *Contribution à l'étude de modes de représentation des intérêts des travailleurs dans le cadre des sociétés anonymes européennes*, *Coll. Etudes, C.E.E., Série concurrence*, n° 10, Brussel, 1970, 54 bladzijden; zie ook zelfde auteur, *Droit social international et européen*, Précis Dalloz, Parijs, 1980, blz. 385 et 386.

(179) Advies n° 531 van de Nationale Arbeidsraad d.d. 16 september 1976 over het voorstel voor een statuut van de Europese naamloze vennootschap.

(180) *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, C. 131 van 13 december 1972; *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, 1979, Supplément n° 10.

(181) *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, Supplément 1975, n° 8.

(182) *Publicatieblad*, C. 109 van 19 september 1974, blz. 9. *Publicatieblad*, C. 94 van 10 april 1979, blz. 2.

(183) *Publicatieblad*, C. 149 van 14 juni 1982, blz. 2.

(184) De structuur van de naamloze vennootschap — Gewijzigd voorstel voor een vijfde richtlijn, *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, 1983, supplément n° 6; zie ook in verband met dit voorstel : Van der Haegen, M. en Knops, E., *La proposition de cinquième directive C.E.E. relative à la structure des sociétés anonymes ainsi qu'aux pouvoirs et obligations de leurs organes*, *Journal des Tribunaux*, 12 juin 1976, blz. 397-407; Philippe, D., *Les droits des travailleurs et le processus de décision économiques dans l'entreprise : les destinées de la cinquième directive européenne relative à la stimulation des sociétés anonymes*, 5^e congrès des économistes belges de langue française, Commission Louvain-la-Neuve, blz. 149 c.v.

(185) *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, C. 297 van 15 november 1980, blz. 3; *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, 1980, Supplément n° 3.

(186) Advies n° 703 van de Nationale Arbeidsraad.

(187) *Publicatieblad* C. 77 van 29 maart 1982, C. 292 van 8 november 1982 en C. 13 van 17 januari 1983.

(188) *Bulletin van de Europese Gemeenschappen*, 1983, Supplément n° 2.

(189) *Arbeidsverwachtingen en arbeidsgedrag* — De invloed van de economische crisis, Synthèse van een aantal onderzoekingen van het nationaal onderzoeksprogramma in de sociale wetenschappen, Colloquium van 24 en 25 februari 1981 over de toekomst van het sociaal beleid, Planbureau en Programmatie wetenschapsbeleid; zie ook rapport van de Koning Boudewijnstichting over de economische toestand van België, 1981.

(190) *Verslag aan de Koning Boudewijnstichting : waardeconflicten en consensus*, *Mededelingen V.B.O.*, 10 oktober 1981, blz. 3469-3478; Falise M., *Du « plus avoir » au « mieux être » — Les aspirations économiques, L'entreprise et l'homme*, 1980, n° 1, blz. 17-23; De Woot P., *Faut-il enchaîner Prométhée ? L'entreprise mise en question par l'environnement, L'entreprise et l'homme*, 1979, blz. 289-299.

(191) De Woot P., *Pour une doctrine de l'entreprise*, Paris, 1968, 284 blz.; Henrion R., *Le pouvoir dans l'entreprise, L'entreprise et l'homme*, mei 1972, blz. 261-268; Theys M., *Les vecteurs de force dans l'entreprise forte en 1980*, Gegios, Brussel, 22 juni 1971; Van den Bergh F., *De sociale verantwoordelijkheid van de onderneming*, *Mededelingen V.B.O.*, 10 mei 1978, blz. 1625 tot 1640.

(192) *Volkstellingen 1947 en 1970*, Nationaal Instituut voor de Statistiek; zie ook De bediende — een zelfportret, Werkdocument, Knokke, Congres van de Landelijke Bediendencentrale, 13, 14 en 15 mei 1977, 196 bladzijden.

(193) Moden J. et Sloover J., *Le patronat belge. Discours et idéologie 1973-1980*, Bruxelles, 1980, pp. 104-120.

(194) Voir travaux en cours du Conseil national de la politique scientifique sur la politique de recherche en matière de micro-électronique et sur ses conséquences sociales; Résolutions du Congrès extraordinaire de la C.S.C. du 12 mars 1983 sur les nouvelles technologies, *Syndicaliste C.S.C.*, 25 mars 1983, n° 196, pp. 5-15; L'économie belge dans un monde qui change — Cinquième journée des entreprises de Belgique, 16 juin 1981, et *Bulletin F.E.B.*, 2 juin et 10 juillet 1981. Technologische ontwikkeling, kans of bedreiging, Anvers, 1981, et Résolutions van het Congres van de Landelijke Bediendencentrale, mars 1981; Travaux du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail sur les conséquences quantitatives des nouvelles technologies sur l'emploi, entamés au début de 1983; Convention collective de travail n° 39 conclue le 13 décembre 1983 au sein du Conseil national du Travail.

(195) De Woot P., o.c., p. 171.

(196) Henrion R., *L'entreprise et le droit des sociétés*, Liber amicorum Jean Van Houtte, 1975, pp. 491-507. Voir aussi Van Ryn M., *Principes de droit commercial*, Partie I, n° 38, p. 45; Van Gerven W., *Beginnelsen van Belgisch privaatrecht*, XIII, *Handels- en economisch recht*, Partie I, Ondernemingsrecht, Anvers, Amsterdam, 1975, pp. 36 et suivantes; Jacquemain A. et Schrans G., *Le droit économique, Que sais-je?* n° 1383, Paris, 1970, 126 pages; Taquet M. et Wantiez C., L'ancienneté et la notion d'employeur en droit social, *Journal des Tribunaux du Travail*, 15 mai 1972, pp. 129-137; Vandeputte R., *Het juridisch statuut van de onderneming*, in *Economisch en financieel recht*, Gand, 1971, Partie I, pp. 75-86; Renauld J. C., *Réflexions sur l'évolution du droit des sociétés anonymes européennes*, *Revue pratique des sociétés*, 1967, pp. 117-134.

Catala, N., o.c., pp. 124-158; Stranart, A.M., *Les référés commerciaux et le rôle preventif du tribunal de commerce*, XI^e journée d'études juridiques Jean Dabin, 14-15 octobre 1982; voir également Gillain, J., *Le droit du travail belge — Essai critique sur l'analyse des relations entre employeurs et travailleurs*, Charleroi, 1979, pp. 755 et suiv.; David, A.F., *Remarques sur la conception institutionnelle de la relation de travail subordonnée*, *J.T.T.*, 15 novembre 1976, pp. 305-313.

(197) Cordova, E., *La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise — Tendances et problèmes actuels*, *Revue internationale du travail*, mars-avril 1982, pp. 139-156.

(198) Cordova, E., o.c., p. 146.

(193) Moden J. en Sloover J., *Le patronat belge — Discours et idéologie*, 1973-1980, Brussel, 1980, blz. 104-120.

(194) Cf. huidige werkzaamheden van de Nationale Raad voor Wetenschapsbeleid met betrekking tot het onderzoeksbeleid in micro-electronica en zijn maatschappelijke gevolgen; Besluiten van het Buitengewoon A.C.V.-congres van 12 maart 1983 betreffende de nieuwe technologieën, *A.C.V.-vakbeweging*, 25 maart 1983, n° 196, blz. 5-15; De Belgische economie voor nieuwe uitdagingen — Vijfde dag van de Belgische ondernemingen, 16 juni 1981, en *Mededelingen V.B.O.*, 20 juni en 10 juli 1981; Technologische ontwikkeling, kans of bedreiging, Antwerpen, 1981, en resoluties van het Congres van de Landelijke Bediendencentrale, maart 1981; Werkzaamheden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad over de kwantitatieve gevolgen van de nieuwe technologieën op de werkgelegenheid, die werden aangevat begin 1983; collectieve arbeidsovereenkomst n° 39, op 13 december 1983 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

(195) De Woot P., o.c., blz. 171.

(196) Henrion R., *L'entreprise et le droit des sociétés*, Liber amicorum Jean Van Houtte, 1975, blz. 491-507; zie ook Van Ryn M., *Principes de droit commercial*, Deel I, n° 38, blz. 45; Van Gerven W., *Beginnelsen van Belgisch privaatrecht*, XIII, *Handels- en economisch recht*, Deel I, Ondernemingsrecht, Antwerpen, Amsterdam, 1975, blz. 36 en volgende; Jacquemain A. en Schrans G., *Le droit économique, Que sais-je?* n° 1383, Paris, 1970, 126 bladzijden; Taquet M. et Wantiez C., L'ancienneté et la notion d'employeur en droit social, *Journal des Tribunaux de Travail*, 15 mei 1972, blz. 129-137; Vandeputte R., *Het juridisch statuut van de onderneming*, in *Economisch en financieel recht*, Gent, 1971, Deel I, blz. 75-86; Renauld J. C., *Réflexions sur l'évolution du droit des sociétés anonymes européennes*, *Revue pratique des sociétés*, 1967, blz. 117-134.

Catala, N., o.c., blz. 124-158; Stranart, A.M., *Les référés commerciaux et le rôle preventif du tribunal de commerce*, XI^e journée d'études juridiques Jean Dabin, 14-15 oktober 1982; zie ook Gillain, J., *Le droit du travail belge — Essai critique sur l'analyse des relations entre employeurs et travailleurs*, Charleroi, 1979, blz. 755 e.v.; David, A.F., *Remarques sur la conception institutionnelle de la relation de travail subordonnée*, *Journal des Tribunaux du Travail*, 15 november 1976, blz. 305-313.

(197) Cordova, E., *La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise — Tendances et problèmes actuels*, *Revue internationale du travail*, maart-april 1982, blz. 139-156.

(198) Cordova, E., o.c., blz. 146.