



PARTIE 3. MISSIONS ET COMPÉTENCES DE LA DELEGATION SYNDICALE (DS)

1. RÈGLES DE BASE: LA CCT N°5 ET LES CONVENTIONS SECTORIELLES

1.1. Pas de règle légale: la convention collective de travail n°5

Contrairement au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), l'institution de la délégation syndicale (DS) n'est pas régie par une loi, mais fait l'objet d'une reconnaissance de type conventionnel. C'est la convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail (CNT) qui régit le statut des délégations syndicales.

Cette convention de base a été complétée par la convention n°5 bis du 30 juin 1971 précisant les facilités de formation des délégués syndicaux et par la convention n°5 ter réglant la situation de la délégation syndicale en cas de transfert d'entreprise. La CCT n°5 est un accord-cadre qui se contente de définir les principes généraux en matière de délégation syndicale. Il renvoie aux commissions paritaires des différents secteurs d'activités le soin de définir les modalités d'application particulières. Pour connaître le statut précis d'une délégation syndicale dans une entreprise, il y a donc lieu de se référer à la convention sectorielle conclue au sein de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

La CCT n°5 n'ayant pas été rendue obligatoire par arrêté royal, elle ne lie que les employeurs membres d'une organisation patronale signataire, à savoir, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), les organisations nationales reconnues des classes moyennes, le Boerenbond, la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles, l'Alliance agricole belge. Les organisations patronales non-signataires et les employeurs non affiliés à une organisation signataire ne sont pas liés par ces dispositions. La CCT n°5 a toutefois été enregistrée au service des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le rôle et les compétences de la délégation syndicale ne sont donc pas réglés par une loi mais par une convention collective de travail. Celle-ci fixe certaines dispositions-cadres générales et laisse aux secteurs ou aux entreprises le soin de fixer des dispositions particulières. C'est pourquoi, il existe de grandes disparités concernant le statut des délégations syndicales selon les secteurs. Dans ce numéro de *Syndicaliste*, nous développons le contenu de la convention de base.

1.2. Conventions sectorielles et d'entreprise

Les employeurs «non organisés» ne sont pas non plus liés par les dispositions d'une convention conclue au sein de la commission paritaire du secteur si elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal. Toutefois, contrairement à la CCT n°5, la plupart des conventions sectorielles ont été rendues obligatoires. Dans ce cas, même si l'employeur individuel n'est pas affilié à une organisation patronale (ou est affilié à une organisation patronale non-signataire de la convention), il est tout de même tenu d'appliquer la convention sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal. Par ailleurs, il est toujours possible de conclure une CCT d'entreprise, à défaut de convention sectorielle ou pour en compléter et préciser les modalités.

La convention-cadre conclue au CNT fixe des dispositions minimales. Cela signifie que les secteurs et les entreprises peuvent adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs. Le contenu d'une convention sectorielle ou d'entreprise ne peut en effet jamais être contraire ou inférieur aux dispositions d'une convention nationale conclue au sein du CNT.

La convention sectorielle peut étendre la représentation par la délégation syndicale à l'ensemble du personnel relevant des caté-

gories visées par la convention. Si elle ne le fait pas, la délégation ne représente que les travailleuses et travailleurs affiliés à une organisation syndicale signataire. Toutefois, le fait que la délégation ne représente que les travailleurs syndiqués ne l'empêche pas de négocier en vue de conclure des conventions collectives applicables à tous les travailleurs, syndiqués ou non.

Les conventions collectives sectorielles établissent également le nombre de délégués syndicaux (en fonction de la taille de l'entreprise), les conditions de création d'une délégation syndicale, la durée du mandat (le plus souvent quatre ans) et la répartition des mandats entre organisations.



L'établissement de la délégation syndicale est régi par une convention collective.

2. CONDITIONS D'INSTALLATION ET COMPOSITION DE LA DS

La demande de créer une délégation syndicale doit émaner d'une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs et s'adresser au chef d'entreprise. L'initiative doit donc toujours être prise par les travailleurs, contrairement à la mise en place des CE et CPPT qui repose sur une obligation légale à laquelle l'employeur ne peut se soustraire lorsque l'entreprise remplit les conditions.

Concernant **les conditions d'institution d'une délégation syndicale**, la CCT n°5 n'est pas très précise. Seul l'article 8 stipule que les conventions conclues devront préciser notamment l'effectif minimum de personnel requis pour installer une délégation syndicale et, le cas échéant, le nombre minimum de demandes exprimées par les travailleurs, justifiant son installation.

Ce sont donc les secteurs qui déterminent les conditions d'installation d'une délégation syndicale, ce qui entraîne une grande diversité de dispositions.

Dans certains secteurs par exemple, la CCT ne précise pas le nombre minimum de travailleurs requis. Par conséquent, une délégation syndicale peut être créée dès l'instant où l'entreprise occupe un seul travailleur. Par contre, autre extrême, certains secteurs ont fixé un minimum très élevé (jusqu'à 100 travailleurs). Renseignez-vous donc auprès de votre permanent de centrale pour connaître les dispositions en vigueur dans votre secteur.

La deuxième condition éventuelle pour instituer une délégation syndicale est «le nombre minimum de demandes exprimées

par les travailleurs justifiant l'institution d'une délégation syndicale». Dans certains secteurs, un taux de syndicalisation peut également être requis pour pouvoir instituer une délégation syndicale.

Enfin, en ce qui concerne **la composition de la délégation syndicale**, les règles ne sont pas uniformes non plus. **Le nombre de délégués** dépendra de l'effectif du personnel occupé ainsi que du régime de travail. Il peut notamment prendre en considération le fait que le travail soit organisé en équipes.

Les conventions sectorielles examineront l'opportunité d'assurer dans la DS une représentation adéquate des différentes catégories de personnel, ainsi que l'opportunité dans les entreprises à sièges multiples d'assurer une coordination entre les différentes délégations syndicales.

La CCT n°5 précise que les **secteurs peuvent choisir le mode de nomination des délégués syndicaux**: désignation par les organisations syndicales ou élection par les travailleurs.

Dans la pratique, la plupart des conventions collectives ont opté pour la désignation directe des délégués par les organisations syndicales. Néanmoins, certains secteurs ont prévu une élection par l'ensemble des membres du personnel au moment des élections sociales.

3. COMPÉTENCES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

La CCT n°5 reste vague en cette matière. Pour avoir un aperçu plus précis des compétences de la délégation syndicale, il faut consulter les conventions sectorielles ainsi que d'éventuelles conventions d'entreprise.

La CCT n°5 énumère cependant les compétences générales de la DS:

- les relations de travail;
- les négociations en vue de conclure des conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus au niveau interprofessionnel ou sectoriel. Pour qu'une CCT soit valable juridiquement, elle doit toutefois être signée par un permanent syndical représentant l'organisation syndicale;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- le respect des principes généraux (l'exercice de l'autorité, la dignité des travailleurs, la liberté d'association, la justice et les bonnes relations sociales);
- le droit d'être reçue par l'employeur en cas de litige ou de menace de conflit;
- le droit d'être informée des changements susceptibles de modifier les conditions de travail, de rémunération, les classifications professionnelles.

(CCT n°5, art. 2 à 5 et art. 11 à 14.)

Subsidièrement, la délégation a aussi le droit d'exercer les compétences du CE et du CPPT lorsqu'ils n'existent pas dans l'entreprise. Enfin, elle a aussi une mission d'accueil des nouveaux travailleurs.

3.1 Compétences générales

3.1.1 Relations de travail dans l'entreprise

Cette notion étant assez large, nous considérons d'un point de vue syndical que la

délégation doit disposer des compétences les plus étendues en la matière. Ces compétences dépendront bien sûr du rapport de force créé par le syndicat dans l'entreprise.

Peuvent être considérées comme relevant des relations de travail, les matières suivantes (énumération non exhaustive):

- la conclusion, la suspension et la fin du contrat de travail;
- la formation du salaire: le salaire de base, les primes de fin d'année, les primes d'ancienneté, les primes de pénibilité, les primes de risques, les primes pour travail posté (ou travail en équipes), les primes de productivité, les remboursements de frais de déplacement, le paiement des heures supplémentaires, etc.;
- l'établissement et la modification des classifications professionnelles (classifications de fonctions);
- l'évaluation du personnel;
- la formation professionnelle et le recyclage, y compris les primes et jours de congé compensatoires qui y sont éventuellement liés;
- la durée du travail, la réduction du temps de travail, le crédit-temps ;
- les congés payés;
- les jours fériés, notamment les jours fériés non légaux;
- l'accueil des nouveaux travailleurs;
- le statut du personnel occupé à temps partiel;
- l'octroi de primes syndicales;
- les problèmes économiques, dont ceux liés par exemple à la productivité;
- les problèmes liés aux restructurations, changements de périmètre de l'entreprise, etc.

3.1.2 Négociation

La délégation syndicale est habilitée à négocier des conventions collectives sur toutes les matières citées ci-dessus. Pour négocier en connaissance de cause, les membres de la DS doivent disposer d'une information préalable complète. D'où l'importance d'une bonne collaboration avec les élus au CE et au CPPT.

Cette compétence ne porte pas atteinte au droit des organisations syndicales représentatives (CSC, FGFB, CGSLB) de conclure des conventions collectives au niveau de l'entreprise qui s'appliqueront à l'ensemble du personnel.

Sur le plan purement juridique, cela signifie donc que la délégation syndicale peut conclure des conventions collectives, mais que celles-ci n'ont force obligatoire que si elles sont signées par le représentant de l'organisation syndicale, en l'occurrence un permanent syndical.

3.1.3 Contrôle de la réglementation

En cette matière (application de la législation sociale, des conventions collectives de travail), la DS a les mêmes compétences que le CE. Les deux organes ne font toutefois pas double emploi.

Le CE est un organe d'information et de consultation composé de représentants de l'employeur et de délégués des travailleurs élus lors des élections sociales. À ce titre, le CE doit être informé, émet des avis, contrôle et prend des décisions sur certaines matières.

La plupart de ces compétences relevant aussi des missions du CE et du CPPT, il est essentiel qu'il y ait une étroite collaboration entre les représentants des deux organes de concertation et la délégation syndicale. En principe, cette collaboration se fait au sein de l'équipe syndicale de l'entreprise ou de l'institution.



LA DEMANDE DE CRÉER UNE DÉLÉGATION SYNDICALE DOIT ÉMANER D'UNE OU PLUSIEURS ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS.

La délégation syndicale peut, oralement ou par écrit, faire toutes les communications de nature professionnelle ou syndicale utiles au personnel.



© Michael De Lausnay

La délégation syndicale, qui ne représente en principe que les travailleurs syndiqués (même si les acquis résultant de la négociation valent pour tous les travailleurs), est un organe de représentation et de défense des travailleurs, de négociation, de revendication. Elle interviendra surtout en cas de problèmes dans l'entreprise, par exemple lorsque le CE n'arrive pas à un accord ou que l'employeur ne respecte pas les compétences du CE. Il en va de même en ce qui concerne le CPPT. Mais la DS interviendra aussi pour faire toute proposition dans le but d'améliorer les conditions de vie au travail, l'environnement, les relations sociales, etc.

3.1.4 Contrôle des principes généraux

La délégation syndicale est chargée du contrôle des «principes généraux», cités au point II, art. 2 à 5 de la convention. Ces principes généraux concernent :

- **l'autorité exercée dans l'entreprise**: les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail (art. 2, premier alinéa);
- **la dignité des travailleurs**: les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice (art. 2, deuxième alinéa);
- **la liberté d'association**: les employeurs s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise (art. 2, deuxième alinéa).

De plus, les organisations patronales signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non

syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

De leur côté, les organisations syndicales signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la CCT n°5 (art. 3).

- **la justice et les bonnes relations sociales**: les organisations signataires d'employeurs et de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise et de veiller au respect de la législation sociale, des conventions collectives et du règlement de travail, etc. (art. 4).

Si ces textes ont plus de 50 ans, ils restent néanmoins, plus que jamais, d'actualité. En effet, aujourd'hui, certains employeurs ne veulent toujours pas entendre parler de syndicat dans l'entreprise, et/ou tentent de le contourner par des pratiques d'évitement des seuils (franchisation...) ou en organisant une pseudo-démocratie en dehors de la représentation syndicale (via des représentations dites «maison» ou certaines formes de «participation directe»).

3.1.5 Droit d'être reçue et informée

Tout d'abord, la CCT n°5 stipule que «la délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant en cas de litige ou de différend de nature collective survenant ou risquant de survenir dans l'entreprise» (art. 12).

Concernant les litiges ou différends de nature individuelle, une réclamation est d'abord introduite individuellement par le travailleur intéressé, assisté dans sa demande par son délégué syndical, via la «voie

hiérarchique habituelle». Si le litige n'a pu être résolu par cette voie, la délégation syndicale a le droit d'être entendue (art.13).

Pour éviter ce type de litiges collectifs ou individuels, les employeurs doivent informer préalablement la délégation syndicale des changements suivants :

- «changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel»;
- «changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier les dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle» (art.14).

L'application de ces dispositions donne droit à la délégation syndicale d'être reçue en cas de litiges collectifs, mais aussi en cas de plaintes individuelles.

La distinction entre un litige individuel et un problème collectif n'est pas toujours simple. Un conflit individuel peut évoluer vers un conflit collectif et l'issue d'un conflit collectif peut entraîner des conséquences différentes pour les travailleurs individuels. Intérêts individuels et collectifs sont donc souvent liés.

3.1.6 Communication avec le personnel

L'article 23 de la CCT n°5 stipule explicitement que la délégation syndicale peut, oralement ou par écrit, faire toutes les communications utiles au personnel, sans perturber l'organisation du travail. Il doit s'agir toutefois de communications de nature professionnelle ou syndicale.

Le fait que la communication «ne peut pas perturber» l'organisation du travail peut, dans

certain cas, poser problème, car la notion de perturbation donne lieu à des interprétations différentes.

C'est pourquoi, il est bon de savoir que l'article 23 prévoit également la possibilité pour la DS d'organiser des réunions d'information pour le personnel sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'autorisation de l'employeur. Si l'employeur doit marquer son accord, il ne peut toutefois refuser arbitrairement, c'est-à-dire sans motivation valable.

Le lieu de travail n'est pas nécessairement le siège de l'entreprise. Des règles doivent être fixées sur le plan sectoriel pour le personnel qui ne travaille pas au siège de l'entreprise (par exemple, les travailleurs intérimaires, les travailleurs de sociétés de nettoyage ou de gardiennage, les ouvriers du bâtiment, les travailleurs des sociétés de titres-services, etc.). Des règles peuvent également être fixées au niveau de l'entreprise pour favoriser la communication avec les télétravailleurs.

Le soin est laissé aux commissions paritaires de préciser les modalités d'application de ces dispositions en tenant compte des spécificités sectorielles ou d'entreprises, tout en garantissant le droit fondamental d'information et de consultation des travailleurs.

3.1.7 Accueil des nouveaux travailleurs organisé par l'employeur

En vertu de la CCT n°22, le CE, là où il existe, est informé et consulté préalablement au sujet des mesures envisagées et des moyens à mettre en œuvre pour l'organisation de l'accueil dans l'entreprise. Cette même CCT attribue également des compétences en la matière à la délégation syndicale, conformément aux articles 11 et 14 de la CCT n°5 concernant le statut de la DS. En effet, la DS est compétente pour tout ce qui relève des relations de travail et doit être informée préalablement des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de

caractère individuel. La CCT n°22 prévoit que, pendant la période d'accueil, les travailleurs doivent recevoir de la direction toutes les informations utiles et, en particulier, celles qui pourraient favoriser leur intégration, leur adaptation et leur épanouissement dans l'entreprise.

Il s'agit d'informations sur les conditions de travail, l'activité et la structure de l'entreprise, le rôle du travailleur dans l'entreprise et les relations collectives organisées au niveau de l'entreprise et du secteur.

Il appartient aux commissions paritaires de déterminer le contenu des informations à donner.

Si l'entreprise n'est pas liée par une convention collective sectorielle et qu'elle occupe au moins 20 travailleurs, les nouveaux travailleurs doivent recevoir les informations minimales suivantes :

- les règles en matière de rémunération, primes, durée du travail, avantages, etc.;
- les risques professionnels auxquels le travailleur sera confronté;
- les mesures prises en matière de bien-être au travail (prévention et protection), ainsi qu'en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- les services sociaux et services de prévention et de protection, ainsi que les règles relatives aux relations de ces services avec le personnel;
- le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise, la connaissance de son poste et de son environnement de travail;
- l'existence du CE, du CPPT et de la DS, ainsi que les noms et les localisations des postes de travail des représentants des travailleurs dans ces organes.

D'autre part, au moment de leur embauche, les nouveaux travailleurs reçoivent aussi de l'employeur une copie du règlement de travail. Ces informations doivent être communiquées dans le mois de l'embauche.

Les informations suivantes doivent cependant être communiquées le premier jour: le programme de la première journée, la description du travail des premiers jours et de ses difficultés, les mesures de santé-sécurité et, le cas échéant, les mesures particulières à l'égard des personnes handicapées, des travailleurs étrangers, des jeunes et des travailleurs exposés à des risques professionnels. La première journée de travail comprend aussi une visite du poste de travail, de son environnement immédiat et de ses liaisons fonctionnelles, ainsi qu'une présentation et une prise de contact avec les chefs directs, les collègues de travail et un délégué de chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise. S'il s'agit de jeunes travailleurs, un délégué par organisation représentant les jeunes y est associé.

Au cours du premier mois, une visite guidée de l'entreprise sera en outre organisée dans la mesure où c'est pratiquement possible. Dans ce cas, la DS en est informée et peut y assister.

La CCT n°22 permet de remettre cette information oralement, lorsque l'écrit ne s'im-

pose pas en raison de la nature et de la structure de l'entreprise. Mais il est préférable d'exiger (au CE et via la DS) que toute l'information fournie aux nouveaux embauchés le soit par écrit afin de faciliter le contrôle par la DS. (CCT n°22 du 26 juin 1975.)

3.1.8 Accueil syndical des nouveaux travailleurs

Il ne faut pas confondre l'accueil des nouveaux travailleurs par les délégués syndicaux avec l'accueil organisé par l'employeur en vertu de la CCT n°22. La délégation syndicale est également chargée d'accueillir les nouveaux engagés dans l'entreprise. Il s'agit avant tout de se présenter, d'expliquer aux travailleurs le rôle du syndicat et des organes de concertation dans l'entreprise, de signaler les lieux et moments où les délégués peuvent être contactés, de donner des exemples concrets d'intervention de la DS. L'idée qu'un nouveau travailleur se fera du syndicat dépendra en grande partie de l'accueil qui lui sera réservé, de la qualité des informations qu'il recevra et de la capacité d'écoute des délégués. Il ne faut donc pas négliger cette mission.

3.1.9 Procédures de déclaration de grève

Ce sont les conventions collectives sectorielles qui préciseront les mesures à prendre, notamment les préavis à respecter, pour éviter les déclarations prématurées de grève et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations patronales et syndicales et, en cas de besoin, par un recours à la commission paritaire compétente pour le secteur. C'est donc votre permanent de centrale qui vous renseignera sur les règles en vigueur au niveau du secteur. (CCT n°5, art. 26).

3.2 Compétences spécifiques

La DS puise ses compétences non seulement dans la CCT n°5, mais aussi dans d'autres sources de droit (lois et CCT). Dans la plupart des cas, il s'agit de compétences attribuées au CPPT ou au CE, mais qui, à défaut de ces organes, sont reprises par la DS. Par ailleurs, certaines matières relèvent automatiquement des compétences de la délégation syndicale. C'est le cas notamment du contrôle du recours au travail intérimaire. C'est également le cas pour les matières qui nécessitent la conclusion d'une CCT d'entreprise. Ces compétences spécifiques sont reprises ci-dessous.

3.2.1 Travail temporaire ou intérimaire

Le travail temporaire, intérimaire et la mise à disposition de personnel ne sont autorisés que dans des conditions bien déterminées. Les cas suivants de travail intérimaire requièrent l'intervention de la DS:

- Surcroît temporaire de travail. L'accord préalable (unanime) de la DS est indispensable en cas de recours au travail temporaire ou intérimaire pour ce motif, comme c'est le cas pour les heures supplémentaires. L'accord porte aussi bien sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le

travail intérimaire sera presté. La demande d'autorisation ne peut concerner une période de plus d'un mois, mais elle est renouvelable (même de manière tacite). En cas d'accord, l'utilisateur doit aussi informer l'inspection dans les trois jours ouvrables.

- **Remplacement d'un membre du personnel absent temporairement.** Le remplacement est autorisé pour la durée de la suspension du contrat du travailleur permanent. Dans ce cas, l'accord préalable de la DS n'est pas nécessaire. Néanmoins, la DS doit veiller à ce qu'il n'y ait pas, dans l'entreprise, plus d'intérimaires au travail que de travailleurs permanents absents. La législation n'exige plus de préciser quel travailleur est remplacé par quel intérimaire. Néanmoins, les intérimaires en surnombre, qui ne remplacent pas de travailleurs permanents, doivent toujours être comptabilisés pour déterminer l'emploi moyen habituel et vérifier si le seuil de 50 ou 100 travailleurs est atteint pour organiser des élections sociales.
- **Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin suite à un licenciement avec préavis ou pour motif grave.** La durée maximale de remplacement est de trois mois pour le travail temporaire et de six mois, avec possibilité de prolongation de six mois, pour le travail intérimaire. L'autorisation préalable de la DS pour l'engagement d'intérimaires et la prolongation des contrats est requise. Au plus tard trois jours ouvrables après réception de cet accord, l'employeur doit avertir l'inspection Contrôle des lois sociales.
- **Remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat a pris fin pour une autre raison (démission, décès du travailleur, etc.).** La durée maximale de remplacement est de trois mois pour le travail temporaire et de six mois, prolongée de six mois maximum pour le travail intérimaire. Le remplacement n'est pas

soumis comme tel à des conditions ou modalités particulières. Par contre, la prolongation du remplacement est soumise à l'accord préalable de la DS et doit faire l'objet d'une information de l'inspection dans les trois jours ouvrables.

- **Travail temporaire ou intérimaire pour des travaux reconnus comme exceptionnels.** Les conditions dépendent du type de travaux et peuvent différer selon qu'il s'agit de travail temporaire ou intérimaire. L'accord de la DS est requis dans la plupart des cas.
- **Intérim d'insertion.** Cette formule concerne exclusivement le travail intérimaire. La CCT n°108 prévoit tout d'abord une procédure d'information et de consultation de la DS sur la motivation du recours au travail intérimaire. Les conditions individuelles sont les suivantes: par poste de travail, pas plus de trois tentatives de maximum six mois par intérimaire sur une période maximale de neuf mois, sans tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire qui démissionne ou qui est licencié pour motif grave. Les contrats sont d'une semaine minimum à maximum 6 mois et, sauf usage sectoriel différent, l'engagement à l'issue de l'intérim d'insertion doit se faire sous contrat à durée indéterminée.

En outre, l'utilisateur fournira tous les six mois au CE ou, à défaut de CE, à la DS, une information globale, ventilée par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations portant sur les périodes allant du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre.

En l'absence de CE, la DS est aussi informée par l'utilisateur sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs. La CCT n°108/3, entrée en vigueur début janvier 2023, réaffirme l'obligation d'information envers les organes de concertation et introduit une cotisation ONSS supplémentaire à charge de l'entreprise utilisatrice en cas de recours abusif aux contrats journaliers successifs (CJS).

Au début de chaque semestre (et sur la base des données du semestre écoulé), les informations suivantes doivent être communiquées au CE (ou à la DS en l'absence de CE):

- les informations détaillées sur le recours aux contrats journaliers successifs:
 - le nombre de contrats journaliers successifs;
 - le nombre de travailleurs intérimaires qui ont travaillé avec un contrat journalier successif.
- à la demande expresse des représentants des travailleurs, des informations sur le nombre d'intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs. Cela permet d'identifier et visibiliser l'ampleur du problème.

Nombre de CJS / semestre	Nombre d'intérimaires
1 à 9
10 à 19
20 à 29
30 à 39
+40

- à la demande expresse des représentants des travailleurs, la preuve du besoin de flexibilité nécessitant le recours à ce type de contrat avec des données chiffrées et complétées par des éléments qui démontrent que l'utilisateur a examiné des alternatives.

Enfin, le CE (la DS, en l'absence de CE) sera consulté annuellement sur le recours aux contrats journaliers successifs et sur sa motivation. Cette obligation doit coïncider avec l'une des deux communications semestrielles d'informations.

Attention, soyez vigilants, dans certaines entreprises nous observons un glissement des contrats journaliers successifs vers des contrats successifs de deux jours – qui sont tout aussi problématiques que les contrats

La délégation syndicale est chargée de l'accueil syndical du personnel nouvellement embauché.





© Michael De Lausnay

UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION "FLEXIBLE" PEUT ÊTRE INTRODUIT DANS DES CONDITIONS SPÉCIFIQUES. SYNDICALEMENT, IL EST IMPORTANT DE S'ASSURER QUE LES AVANTAGES SONT COLLECTIFS.

journaliers. Il s'agit bien évidemment d'une tactique de la part de l'entreprise utilisatrice pour contourner la nouvelle mesure.

Pour plus d'informations concernant le travail intérimaire, n'hésitez pas à contacter votre permanent ou l'helpdesk intérim: interimunit@acv-csc.be.

(CCT n°108 du 16.07.2013 relative au travail temporaire et intérimaire, modifiée par la CCT n°108/3 du 29.11.2022.)

3.2.2 Travail en sous-traitance ou mise à disposition

Sur la base du type d'instructions données aux travailleurs par un tiers (ou une entreprise utilisatrice), la loi permet de distinguer si ces travailleurs sont occupés dans le cadre d'une mise à disposition de personnel - qui est interdite - ou s'ils sont occupés dans une forme de sous-traitance. Le CE de l'entreprise utilisatrice doit être informé de

l'existence du contrat qui lie l'employeur à l'entreprise utilisatrice et doit recevoir, s'il le demande, l'extrait du contrat contenant les instructions pouvant être données par les tiers aux travailleurs. En l'absence de CE, cette information doit être communiquée aux membres du CPPT et, en l'absence de CPPT, aux membres de la délégation syndicale.

(Loi programme du 27.12.2012 en matière de mise à disposition de personnel et AR du 17.07.2013 régissant la procédure d'information du CE, CPPT et de la DS.)

3.2.3 Avantages non récurrents liés aux résultats

La CCT n°90 a instauré un système d'avantages non récurrents liés aux résultats. Ce système de rémunération «flexible» ne peut être introduit qu'à certaines conditions: les avantages doivent être liés aux résultats collectifs de l'entreprise ou d'un groupe

défini de travailleurs. Ils dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables, mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction du système (afin d'éviter de déguiser une rémunération sous la forme d'avantages liés aux résultats). Le système, qui fait l'objet d'un acte d'adhésion et d'un plan d'octroi des avantages doit, s'il existe une délégation syndicale, être introduit par voie de convention collective d'entreprise. Syndicalement, il est important de veiller à ce que les avantages soient bien collectifs, qu'ils se limitent à un plafond, n'influencent pas les autres composantes de la rémunération, soient effectivement non récurrents et n'aient pas de répercussions négatives sur l'emploi.

(Loi du 21 décembre 2007, CCT n°90 du 20.12.2007, adaptée par la CCT n°90 bis du 21.12.2010 et 90 ter du 27.11.2018.)

3.3 Compétences de la DS à défaut de CPPT

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail et le Code du bien-être au travail comprenant les arrêtés d'exécution de la loi prévoient que la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions du CPPT lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise (art.52 de la loi et livre 2 titre 7 du Code). C'est le cas dans les entreprises qui n'ont pas atteint le seuil de 50 travailleurs lors des élections sociales, ou lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté aux élections. Cela signifie que la DS doit être informée et consultée sur toutes les questions qui relèvent des compétences du CPPT et reprendre, entre autres, les missions suivantes:

- émettre des avis et formuler des propositions sur la politique du bien-être au travail, sur le plan global de prévention et le plan d'action annuel;

- collaborer au dépistage et à l'évaluation des risques;
- coopérer à la mise au point d'une politique de prévention;
- élaborer des mesures en vue de l'accueil et de l'accompagnement des travailleurs, de l'information et de la formation à la prévention et à la protection au travail;
- suivre l'activité des services interne et externe de prévention et de protection au travail;
- veiller à la bonne organisation de la surveillance médicale des travailleurs;
- faire appel aux services d'inspection du travail en cas de problème;
- rendre des avis et émettre des propositions sur l'équipement des lieux de travail (installations sanitaires, vestiaires, réfectoires, éclairage, chauffage, etc.);
- veiller à la qualité de l'environnement interne et externe à l'entreprise;
- s'impliquer dans la prévention de la charge psychosociale au travail (stress, violence, harcèlement moral ou sexuel, etc.);
- émettre des avis sur les mesures de prévention à prendre pour la santé et la sécurité lors de l'acquisition de nouveaux équipements, de l'introduction des nouvelles technologies;
- recevoir l'information et donner un avis préalable sur les mesures de politique préventive que l'employeur souhaite mettre en œuvre dans l'entreprise en matière d'alcool et de drogues;
- etc.

Pour un aperçu plus complet, nous renvoyons à la 1^{ère} partie qui traite des compétences du CPPT.

3.4 Compétences de la DS à défaut de CE

En l'absence de conseil d'entreprise, ou en collaboration avec le CE, la délégation syndicale pourra en assumer certaines compétences, principalement dans le domaine social et de l'emploi. Voici les principales compétences:

3.4.1 Perspectives générales et emploi dans l'entreprise

Voici en quoi consiste cette information:

- **Les informations concernant les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.** Ces informations ont trait à l'état du marché, au carnet de commandes, aux programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation. En l'absence de conseil d'entreprise, la DS sera également informée et consultée préalablement par le chef d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail (art. 4 de la CCT n°9ter).
- **L'information annuelle, trimestrielle et occasionnelle sur l'emploi dans l'entreprise** et, plus particulièrement, la structure, l'évolution, les prévisions d'emploi, les mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi et les conséquences prévisibles (art. 5, 6 et 7 de la CCT n°9).
- **L'information occasionnelle concernant les conséquences pour l'emploi d'une modification de structure** telle que fusion, acquisition, fermeture, transfert d'entreprise ou de sections d'entreprise, etc. La DS sera consultée préalablement à l'annonce de la décision, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général (art. 11 de la CCT n°9). Cette consultation implique un dialogue au sujet de la garantie de continuité des droits dont jouissent les travailleurs concernés par ces modifications de structure (CCT n°32 bis concernant le transfert en cas de faillite; CCT n°102, modifiée par la CCT n°102 bis, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'une réorganisation judiciaire par transfert d'entreprise sous autorité de justice).

(CCT n°5, art. 24 et CCT 9, art. 4, 5, 6, 7, 11.)

3.4.2 Bilan social

Le bilan social s'applique à toutes les entreprises et associations tenues d'établir et de publier des comptes annuels en vertu de la législation comptable. Il doit être établi à la clôture de l'exercice.

À défaut de CE, le bilan social doit être transmis à la DS. À défaut d'un CE ou d'une DS, le bilan social peut être consulté par les travailleurs au lieu où le règlement de travail doit être conservé. Le bilan social dans son format complet reprend : l'état des personnes occupées au cours de l'exercice et à la date de clôture de l'exercice, selon le genre et le régime de travail à temps plein ou à temps partiel; le personnel intérimaire et les personnes mises à disposition de l'entreprise; le tableau des entrées et des sorties, ainsi que des renseignements sur les activités de formation professionnelle à charge de l'employeur organisées au cours de l'exercice et ventilées selon le genre.

Depuis la loi du 22 avril 2012, visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le bilan social doit également comprendre des données relatives aux frais salariaux et aux heures prestées, ventilées selon le régime de travail et selon le genre.

Dans les petites entreprises, le bilan social est établi sur la base d'un schéma abrégé. Une entreprise est considérée comme petite si elle n'a pas dépassé plus d'un des plafonds suivants lors des deux derniers exercices clôturés : 50 travailleurs occupés en moyenne sur l'année; chiffre d'affaires (hors TVA) de 9.000.000 euros; total du bilan de 4.500.000 euros. Dans tous les autres cas, les entreprises sont considérées comme grandes et établissent leurs comptes annuels et leur bilan social sur la base d'un schéma complet. (AR du 4.08.1996 relatif au bilan social; AR du 10.02.2008 modifiant l'AR du 30.01.2001 portant exécution du Code des sociétés; loi du 22.04.2012 sur l'écart salarial et AR du 17.08.2013 et du 25.04.2014.)

3.4.3 Égalité et lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

En plus de la ventilation des données du bilan social selon le genre des travailleurs, la loi du 22.04.2012 visant à lutter contre l'écart salarial prévoit que, dans les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs, l'employeur doit fournir tous les deux ans un rapport d'analyse de la structure de rémunération, comprenant des informations sur les salaires et avantages extralégaux ventilés selon le sexe des travailleurs. Un formulaire type a été établi à cet effet par le SPF Emploi (AR du 25.04.2014). En l'absence de CE, ce rapport doit être communiqué à la DS et faire l'objet d'une discussion. Sur la base de l'analyse, l'employeur examinera, en concertation avec la délégation syndicale, s'il est opportun d'établir un plan d'action.

En outre, l'AR du 11 février 2019 fixe les conditions de l'action positive en faveur d'un groupe «défavorisé». Cet AR a pour objectif de prévenir, réduire, éliminer ou compenser les désavantages subis par un groupe de personnes, sur la base de critères définis, en vue de garantir la pleine égalité. Les critères protégés sont également ceux qui sont repris dans les lois anti-discrimination, à savoir l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique et le sexe. Les mesures d'action positive peuvent prendre différentes formes et doivent être élaborées soit via une convention collective de travail, soit, en l'absence de conseil d'entreprise, via un acte d'adhésion selon une procédure identique à celle appliquée à la rédaction et à la modification du règlement du travail (possibilité pour les travailleurs de faire de remarques individuellement ou via la délégation syndicale).

3.4.4 Formation

Le CE doit être consulté quant aux mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles (CCT n°9, art.8). Cette compétence générale n'est reprise par la délégation syndicale que si une CCT sectorielle le prévoit. Si ces mesures ont trait à un nombre restreint de travailleurs ou à des travailleurs individuels, il y a lieu de les informer et de les consulter au préalable. À leur demande, ils peuvent se faire assister par un délégué syndical.

Suite à la loi du 3 octobre 2022, deux nouvelles obligations s'imposent aux entreprises:

- l'octroi d'un droit individuel à la formation pour chaque travailleur occupé à temps plein, à définir dans une CCT sectorielle ou un «compte formation individuel» (il est question dans la loi de 5 jours par an à partir de 2024, mais ce nombre de jours et le parcours de croissance peuvent être modifiés, sans toutefois pouvoir descendre à moins de deux jours);
- l'établissement d'un plan de formation annuel, avant le 31 mars, dans toute entreprise occupant au moins 20 travailleurs. L'employeur soumet chaque année le projet de plan au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion prévue pour l'examiner. Le CE ou, à défaut, la délégation syndicale, donne son avis au plus tard le 15 mars.

En outre, si une négociation a lieu en vue de conclure une CCT relative à la mise en place d'un plan de formation dans l'entreprise, la DS sera aussi impliquée.

(Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail - Chapitre 9.)

3.4.5 Plan pour l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus

Dans les entreprises qui comptent plus de 20 travailleurs, l'employeur établit chaque

année un plan pour l'emploi des «travailleurs âgés» ou un plan pour l'emploi comportant des mesures pluriannuelles. Ce plan contient des mesures adaptées à la situation de l'entreprise, en faveur du maintien ou de l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus. Ces mesures sont sélectionnées notamment dans un ou plusieurs des domaines d'action suivants: la sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs; le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations; le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise; les possibilités d'obtenir, via mutation interne, une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur; les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail; la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail; les systèmes de reconnaissance des compétences acquises. Cette liste est exemplative et non limitative. Sans préjudice des compétences légales du CPPT et, à défaut de CE, l'employeur présente le projet de plan pour l'emploi à la délégation syndicale. Les représentants des travailleurs émettent un avis comportant éventuellement des propositions complémentaires ou alternatives à l'égard de ce plan, au plus tard dans les deux mois de sa réception.

(CCT n°104 du 27.06.2012.)

3.4.6 Mesures en faveur de l'emploi

Chaque année, entre le 1^{er} février et le 10 mars, l'ONSS transmet aux employeurs, par voie électronique, les informations portant sur les mesures en faveur de l'emploi, ainsi qu'un aperçu de l'avantage financier pour l'employeur résultant de ces mesures. À défaut de CE, l'employeur communique ces informations à la DS au plus tard en même temps que les informations annuelles sur l'emploi visées dans la CCT n°9.

Dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État de 2014, les compétences relatives aux mesures en faveur de l'emploi ont été régionalisées. Pour de plus amples informations sur les différentes mesures en vigueur selon les Régions, nous vous renvoyons au «Guide de législation sociale» de la CSC ainsi qu'aux sites web du Forem, d'Actiris, du VDAB et d'Arbeitsamt.

Certaines mesures restent néanmoins fédérales. Parmi celles-ci, on peut citer différentes réductions de cotisations patronales à la sécurité sociale: la réduction structurelle; les réductions du Maribel social; l'occupation des travailleurs dans des flexi-jobs; les réductions pour les premiers engagements; et les réductions liées à l'instauration d'une réduction du temps de travail ou à l'instauration de la semaine de quatre jours de travail;

En l'absence de CE, indépendamment des informations à recevoir, la DS veillera à l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à ces mesures, ainsi qu'à la bonne intégration des publics concernés dans l'entreprise.

3.4.7 Mesures combinant emploi et formation

Les mesures en matière de formation-apprentissage sur le lieu de travail ont aussi fait l'objet d'une régionalisation ou d'une communautarisation. Elles varient donc d'une Région ou d'une Communauté à l'autre. Elles peuvent concerner un public de jeunes en formation ou de demandeurs d'emploi plus ou moins éloignés du marché du travail.

Parmi ces mesures, à titre d'exemple, on peut citer la formation en alternance qui concerne les jeunes de 15 ou 16 ans à 25 ans et qui remplace officiellement les contrats d'apprentissage des classes moyennes et les conventions d'insertion socio-professionnelle. Cet enseignement alterne formation théorique et pratique professionnelle en entreprise. Ces formules d'apprentissage et

leurs conditions d'organisation varient d'une Communauté à l'autre. Elles font l'objet d'un contrat de formation en alternance et s'accompagnent d'un plan de formation qui prévoit des engagements pédagogiques de l'entreprise et de l'opérateur de formation. Dans le cadre du contrat d'alternance, l'employeur devra verser une indemnité d'apprentissage à l'apprenti, calculée selon un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen garanti.

Pour plus d'informations concernant les différents types de formations sur le lieu de travail offerts aux demandeurs d'emploi (stages, chèques formation...), nous vous renvoyons aux sites des services régionaux de l'emploi (Forem, Actiris, VDAB et Arbeitsamt). Certaines de ces mesures permettent aussi à l'employeur de bénéficier d'aides à l'emploi (réductions de cotisations ONSS, incitants à la formation...).

La DS, en collaboration avec le CE, veillera à l'exécution correcte des contrats ou conventions de stage et au respect des dispositions légales en matière d'embauche, d'accueil, de plan de formation des apprentis ou stagiaires, etc.

3.4.8 Reclassement social des personnes handicapées

À défaut de CE, la DS veille, en collaboration avec le fonctionnaire compétent, à l'exécution de la législation prévoyant le nombre de personnes handicapées devant être occupées dans l'entreprise. Cette obligation concerne les entreprises employant au moins 20 personnes et le nombre de personnes handicapées est fixé par la commission paritaire compétente ou, à défaut, par le conseil national du travail.

(Loi du 16 avril 1963 et décrets régionaux.)

3.4.9 Chômage temporaire

En l'absence de CE, si les délégués syndicaux le demandent, ils recevront, dans le cadre de l'information annuelle sur l'emploi et les

perspectives générales de l'entreprise, des informations sur le nombre de jours de chômage temporaire au cours de l'année écoulée.

En outre, pour pouvoir recourir au chômage temporaire des ouvriers pour des raisons techniques ou économiques, l'employeur doit respecter certaines conditions à l'égard du CE, ou à défaut, de la DS. En cas de problème technique, il doit informer la DS de la nature du problème, dans un délai de quatre jours. En cas de chômage économique, il doit informer la DS des raisons invoquées par l'employeur avant la demande de suspension.

Quant à l'instauration du chômage économique pour les employés, elle ne peut se faire que moyennant le respect de certaines conditions et d'une procédure particulière. En l'absence de CE, la DS dispose également d'un droit d'information sur l'introduction d'une telle demande de suspension ou de réduction du régime de travail.

(CCT n°5 et CCT n°9, art.5; CCT n°53; loi du 16.05.2016 sur le chômage économique des employés.)

3.4.10 Décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail

En l'absence de CE, la DS doit être informée et consultée préalablement sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, la DS recevra également certaines informations partielles issues des comptes annuels. À leur demande, la délégation syndicale assistera aussi individuellement les personnes concernées par un changement de conditions de travail.

(CCT n°5 art. 24; CCT 9 ter, art. 4.)

3.4.11 Modifications de structure, licenciements collectifs et fermetures d'entreprise, insolvabilité

En cas de fusion, concentration, reprise, fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, en l'absence de CE, la DS en sera informée en temps opportun et avant toute diffusion. Elle sera informée effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général (CCT n°9 et CCT n°5).

Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer et de consulter au préalable les représentants des travailleurs au CE ou, à défaut de CE, la délégation syndicale. La consultation porte sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. À cet effet, l'employeur est tenu de fournir un document écrit comprenant: les motifs du projet de licenciement; les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier; le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier; le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés; la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une CCT; la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération (CCT n°24).

La loi de 1998, appelée «loi Renault», renforce ce dispositif en décrivant minutieusement les étapes de la concertation et en prévoyant des sanctions en cas de non-respect de la procédure. Le non-respect de la

procédure peut entraîner des conséquences sur le maintien du contrat de travail. À défaut de CE, l'employeur doit fournir à la DS un rapport notifiant son intention de licencier; il doit prouver qu'il a tenu une réunion avec la DS; il doit donner aux membres de la DS la possibilité de poser des questions, formuler des arguments ou contre-propositions, les examiner et y répondre. En cas de fermeture, l'information et la consultation auront lieu selon des modalités similaires à celles en vigueur pour les licenciements collectifs.

L'AR du 9 mars 2006 relatif à la «gestion active des restructurations» et la loi de relance économique de mars 2009 créent également l'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi ouverte à tous les travailleurs licenciés durant la période de restructuration. En Wallonie, les cellules de reconversion sont assimilées aux cellules pour l'emploi.

En ce qui concerne les restructurations préventives et l'insolvabilité des entreprises, la législation prévoit aussi l'obligation des entreprises concernées à respecter les règles applicables en matière d'information-consultation dans le cadre des procédures de réorganisation.

En cas de transfert d'entreprise sous autorité de justice, le cédant et le cessionnaire doivent aussi informer et consulter préalablement les représentants des travailleurs au CE et à défaut de CE, la délégation syndicale sur les points suivants: les motifs du transfert; les conséquences économiques, juridiques et sociales du transfert pour les travailleurs; les mesures envisagées pour les travailleurs.

(CCT n°5, art. 24; CCT n°9, art. 11; CCT n°24 concernant les procédures d'information-consultation en cas de licenciement collectif; loi du 13.02.1998, dite «loi Renault»; AR du 9.03.2006; CCT n° 32bis du 7.06.1985 concernant le maintien des droits

des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements; CCT n°102, modifiée par la CCT n°102 bis concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice; loi du 7.06.2023 relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux déchéances, et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dettes.)

3.4.12 Reclassement professionnel ou outplacement

La «procédure de reclassement professionnel ou outplacement» comprend un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. En cas de recours à l'outplacement, l'employeur est tenu d'informer et de consulter les représentants des travailleurs au CE ou, à défaut, la délégation syndicale. La consultation porte sur le choix du bureau d'outplacement et la mise en œuvre du dispositif. La délégation syndicale doit veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles et à l'amélioration du dispositif pour l'ensemble du personnel. Elle veillera également à ce que le bureau offre des services adaptés à l'entreprise et aux travailleurs, respecte ses obligations, s'inscrive dans la politique de formation de l'entreprise, soit accessible géographiquement pour les travailleurs, etc. Si l'entreprise procède à un licenciement collectif, elle doit alors mettre en place une cellule pour l'emploi (cellule de reconversion en Wallonie) qui organisera elle-même le reclassement professionnel.

(CCT n°51; CCT n°82 et 82bis; AR du 9.03.2006.)

3.4.13 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) prévoit le versement d'une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage à certains travailleurs âgés qui sont licenciés. Les conditions d'accès au régime ainsi que les modalités d'octroi de l'indemnité sont réglées par voie de CCT. Des CCT sectorielles ou d'entreprises peuvent compléter les CCT du CNT et prévoir un âge moins élevé, une indemnité plus élevée, etc. Avant de procéder au licenciement d'un ou de plusieurs travailleurs dans le cadre d'un RCC, une concertation doit avoir lieu avec les représentants du personnel au CE ou, à défaut, avec la DS. L'employeur est en principe tenu de remplacer le travailleur, mais des dispenses à cette obligation existent. Par exemple, elle ne s'applique pas aux travailleurs en RCC à partir de 62 ans, ni aux entreprises reconnues en difficulté ou qui connaissent une diminution structurelle de leur effectif et qui demandent une dispense de remplacement. En outre, afin d'obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration auprès du ministre de l'Emploi, l'employeur doit notamment établir un plan de restructuration qui doit être soumis pour avis au CE ou, à défaut, à la DS.

(CCT n°17, modifiée par la CCT n°17/42 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement; AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.)

3.4.14 Introduction des nouvelles technologies

La CCT n°39 du 13.12.1983 prévoit que, dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs, l'employeur doit informer et consulter le CE ou, à défaut, la DS, sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs qui justifient son introduction, sur la nature des conséquences sociales qu'elle

entraîne, ainsi que sur les délais d'introduction.

En l'absence de CE, une concertation a lieu avec la DS sur:

- les perspectives et 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.

3.4.15 Droit à la déconnexion

Suite au Deal pour l'emploi, les entreprises comptant plus de 20 travailleurs doivent conclure des accords sur le droit à la déconnexion (par CCT ou modification du règlement de travail). Ces accords doivent prévoir les modalités du droit et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

(Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.)

3.4.16 Établissement et modification du règlement de travail

C'est le CE qui établit et modifie le règlement de travail. En son absence, tout projet de règlement ou de modification de celui-ci est porté à la connaissance des travailleurs par affichage. Dans ce cas, le personnel sera représenté par les membres de la délégation syndicale et tout travailleur pourra, par l'intermédiaire de la DS, consigner ses observations sur le projet.

(Loi sur le règlement de travail du 8 avril 1965.)

3.4.17 Durée du travail

Dans certaines limites, un fonctionnaire compétent peut accorder une autorisation de déroger aux limites prévues par la loi en

matière de durée du travail. Cette autorisation ne peut être accordée que moyennant un accord en la matière entre l'employeur et la délégation syndicale.

(Loi sur le travail du 16 mars 1971.)

3.4.18 Travail de nuit

La CCT n°46 et les lois du 29.12.1990 et du 17.02.1997 prévoient un encadrement particulier du travail de nuit. Le travail de nuit ne peut être introduit que par la conclusion d'une convention collective signée par tous les syndicats représentés au sein de la DS, sauf s'il s'agit d'une nouvelle entreprise ou d'une nouvelle division avec de nouveaux travailleurs. Pour tout nouveau régime de prestation de travail - en ce compris une modification - la procédure de conclusion d'une CCT doit à nouveau être suivie. Cette convention modifie le règlement de travail et y intègre les nouveaux horaires.

Une concertation obligatoire doit avoir lieu avec le CE ou, à défaut, avec la DS, avant que les travailleurs qui effectuent des prestations de jour ne puissent passer au travail de nuit et avant qu'une entreprise n'instaure des régimes de travail comportant des prestations de nuit. Par ailleurs, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs (le CE, ou à défaut, la DS, ou à défaut, le personnel) sur les adaptations nécessaires des conditions de travail (notamment, en matière de sécurité, accueil des enfants, égalité de rémunération entre hommes et femmes, nombre de travailleurs concernés).

Un rapport des consultations doit être envoyé par lettre recommandée au président de la commission paritaire (ou des commissions paritaires) dont dépend l'entreprise.

En l'absence de DS, l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit a lieu suivant la procédure classique de modification du règlement de travail. En principe, cela implique une procédure de consultation des travailleurs sur un projet

avec la possibilité de conciliation par l'inspection des lois sociales et un appel possible en commission paritaire.

La loi du 3 octobre 2022 mettant en oeuvre le Deal pour l'emploi réglemente le travail de nuit dans l'e-commerce. Elle prévoit que le travail de nuit, entre 20 heures et minuit et à partir de 5 heures, peut être introduit dans l'entreprise par convention collective de travail (avec l'accord d'une seule organisation syndicale) sans avoir à modifier le règlement de travail.

3.4.19 Nouveaux régimes de travail

À défaut de CE, l'employeur qui veut instaurer de nouveaux régimes de travail doit préalablement informer par écrit la DS sur le type de régime de travail et les facteurs qui justifient son introduction. En présence d'une DS, l'instauration d'un nouveau régime de travail au sein de l'entreprise se fait au moyen d'une CCT signée par toutes les organisations représentées dans la DS. Il convient de négocier au moins les points suivants: la réglementation relative à l'organisation du travail (la durée hebdomadaire du travail, le temps de travail, les pauses, les temps de repos entre deux journées de travail); les conditions de travail; la répercussion du nouveau régime sur l'emploi; la composition de la DS, en veillant à ce que les travailleurs occupés dans le nouveau régime de travail soient représentés. Suite au deal pour l'emploi, la loi du 3 octobre 2022 a instauré des mesures relatives à la durée du travail et à la conciliation vie privé-vie professionnelle. Certaines de ces mesures nécessitent d'adapter le règlement de travail existant et/ou de conclure une CCT d'entreprise. Il s'agit des mesures suivantes:

- l'augmentation de 5 à 7 jours du délai de notification minimal de l'horaire de travail des travailleurs à temps partiel avec horaire variable ;
- la possibilité pour le travailleur à temps plein d'effectuer une semaine de quatre jours ;

- la possibilité pour les travailleurs à temps plein d'aménager son temps de travail selon un cycle de deux semaines consécutives (régime hebdomadaire alterné).

Le travailleur bénéficie d'un droit de demander l'application de ces deux dernières mesures de sorte que l'employeur doit motiver le refus. Le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande.

3.4.20 Fixation des jours de remplacement des jours fériés

Les jours de remplacement de jours fériés qui coïncident avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité sont fixés par une décision des organes paritaires sectoriels, rendue obligatoire par arrêté royal. À défaut de décision de cet organe, il incombe au CE de les fixer. À défaut de CE, la fixation de ces jours de remplacement est réglée entre l'employeur et la DS.

(Loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.)

3.4.21 Fixation de la date des congés annuels

Les commissions paritaires décident de la date des vacances annuelles. Les services compétents d'inspection doivent d'ailleurs être informés des décisions avant le 31 décembre de chaque année. Toutefois, si la commission paritaire compétente n'a pas pris de décision en la matière, il incombe au conseil d'entreprise de le faire. Si le CE n'arrive pas à se mettre d'accord avant la date ultime ou en cas d'absence de CE, un accord peut être conclu entre l'employeur et la DS.

3.4.22 Protection de la vie privée au travail

La CCT n°68 du 16.07.1998 encadre l'usage des **caméras de surveillance** sur le lieu de travail. La surveillance par caméra doit rester exceptionnelle, réduire au maximum

l'immixtion dans la vie privée et ne peut mettre en cause la dignité du travailleur. La CCT précise les cas, les objectifs et la procédure de concertation à suivre pour éventuellement installer des caméras. Une concertation doit avoir lieu au sein du CE ou, à défaut, du CPPT ou, à défaut, avec la DS ou, à défaut, avec les travailleurs.

La CCT n°81 du 26.04.2002 concerne la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du **contrôle des données de communication électroniques en réseau** (courriel, internet, intranet, etc.). Dans le cadre de son pouvoir de surveillance, l'employeur peut contrôler les communications électroniques en ligne au sein de l'entreprise. Ce contrôle est cependant soumis à un certain nombre de principes: prévention des faits illicites et dommageables; protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise; sécurisation du réseau; respect des usages en vigueur dans l'entreprise concernant les technologies en ligne. Le contrôle doit se faire dans la transparence. À cette fin, une concertation doit avoir lieu au sein du CE, du CPPT ou, à défaut, avec la DS. Le travailleur doit aussi être informé individuellement.

La CCT n°89 du 30.01.2007 porte sur la **prévention des vols et des contrôles de sortie**. Ces contrôles ne peuvent être introduits qu'à certaines conditions et en respectant les principes de respect de la vie privée et de protection de la dignité des travailleurs. Le contrôle doit être prévu par le règlement de travail. Par ailleurs, une information doit être donnée au CE préalablement à la mise en place d'un tel système de contrôle de sortie. À défaut de CE, l'information sera communiquée au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs. Là où existe un CE ou un CPPT, il doit résulter du rapport de la réunion que l'information a été donnée et qu'un échange de vues a pu avoir lieu. À défaut, il n'est pas possible de faire des contrôles par échantillonnage.

3.4.23 Congé parental

Les travailleurs ont droit à différents congés thématiques (pour soins palliatifs, assistance médicale à un membre de la famille...) ainsi qu'au congé parental. Contrairement au crédit-temps, ces congés génèrent des droits individuels pour tous les travailleurs, qui ne peuvent pas être refusés par l'employeur.

Parmi ces congés, seul le congé parental a fait l'objet d'une CCT mentionnant le rôle du CE et, à défaut de CE, de la DS. Les règles d'organisation, entre autres dans le cadre du report du congé et du remplacement éventuel du travailleur en congé parental, sont prévues par le CE. À défaut de CE, ces modalités sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés.

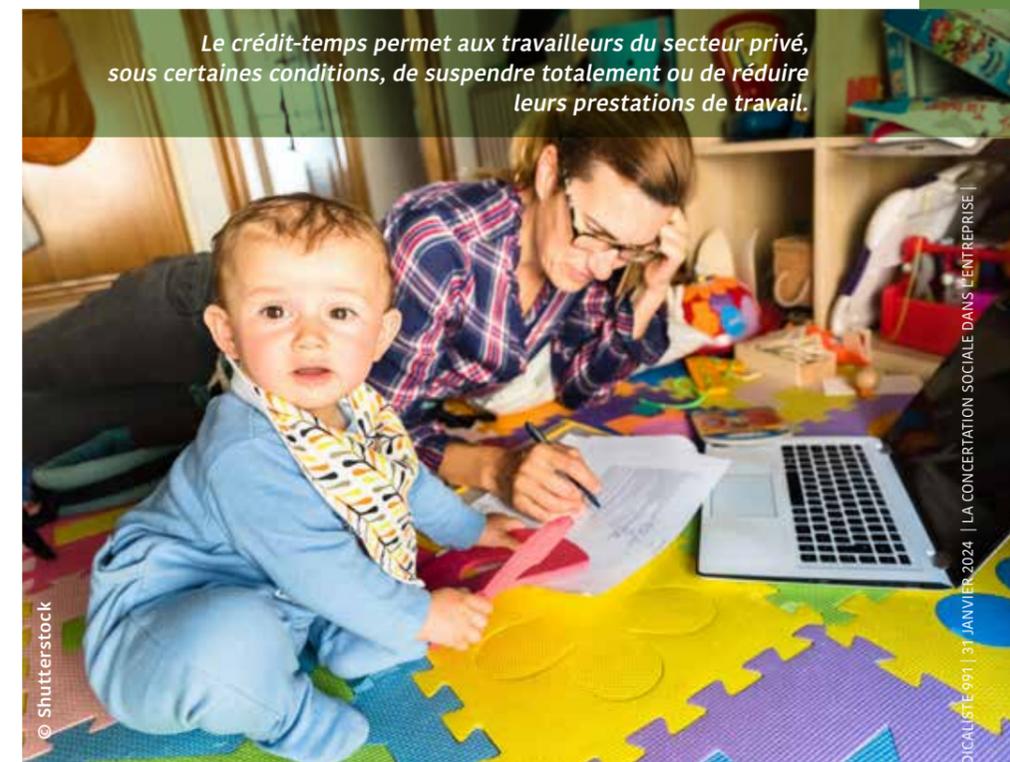
(CCT n°64 du 29.04.1997 et 64bis du 24.02.2015.)

3.4.24 Crédit-temps et emplois de fin de carrière

Le crédit-temps permet aux travailleurs du secteur privé, à condition qu'ils satisfassent à certaines conditions, de suspendre totalement ou de réduire leurs prestations de travail à raison d'un mi-temps ou d'un cinquième temps.

La CCT 103 attribue au CE une mission de décision pour certains aspects bien précis de la matière, à savoir:

- la détermination, au niveau de l'entreprise, des raisons internes ou externes qui pourraient justifier le report de l'exercice du droit au crédit-temps ou de la diminution de carrière;
- la détermination, au niveau de l'entreprise, des raisons qui pourraient justifier le retrait ou la modification de l'exercice



Le crédit-temps permet aux travailleurs du secteur privé, sous certaines conditions, de suspendre totalement ou de réduire leurs prestations de travail.

du droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème},

- la détermination, au niveau de l'entreprise, d'un mécanisme de préférence ou de planification des absences si le nombre total de travailleurs exerçant simultanément le crédit-temps ou la diminution de carrière dépasse le seuil de 5% ou le seuil déterminé au niveau de l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes par la délégation syndicale est d'application. En l'absence de CE, les raisons de retrait ou

de modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème} ou le mécanisme de préférence ou de planification des absences peuvent être fixés de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons au «*Guide de législation sociale*» de la CSC et à la brochure détaillée «*Crédit-temps et congés thématiques dans le secteur privé*».

Les travailleurs âgés ont aussi le droit de passer à mi-temps ou de réduire leurs pres-

tations d'1/5^{ème} selon les mêmes modalités que dans le cadre du crédit-temps ordinaire, mais sans limite maximale de durée, la formule pouvant se prolonger jusqu'à la pension du travailleur. Pour pouvoir bénéficier de ce droit, le travailleur doit avoir une ancienneté de 24 mois chez l'employeur (possibilité de déroger à cette condition moyennant accord de l'employeur) et compter une carrière de salarié de 25 années. L'âge minimum est en principe de 60 ans. Cet âge peut être ramené à 55 ans par une CCT interprofessionnelle. Jusqu'au 30 juin 2025, la CCT n° 170 du CNT permet une réduction d'1/5^{ème} temps

et pour un emploi de fin de carrière à mi-temps dès 55 ans dans les cas suivants: le travailleur a au moins 35 ans de carrière; l'entreprise est reconnue comme étant en difficulté ou restructuration; le travailleur a été occupé dans un emploi lourd pendant une certaine période. Des CCT sectorielles sont également nécessaires pour ouvrir le droit à ces emplois de fin de carrière dès 55 ans. Dans les entreprises de plus de 10 travailleurs, s'il s'agit d'un droit. Il est cependant possible d'en exclure certaines catégories de travailleurs (par exemple, le personnel de direction) par CCT. Par ailleurs l'employeur peut reporter l'exercice du droit, voire le retirer ou le modifier en ce qui concerne la réduction d'1/5^{ème}, pour des raisons impératives. Ces raisons peuvent être précisées par le CE et, en l'absence de CE, de commun accord avec la DS. Sauf accord entre le travailleur et l'employeur, ce report est de six mois maximum.

(CCT n° 103 du 27.06.2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les CCT n°103 bis, ter, 4, 5, 6.)

3.4.25 Planification du congé-éducation payé

La planification des congés-éducation dans l'entreprise doit se faire par le CE ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la DS.

(Loi de redressement du 22 janvier 1985 et décrets régionaux. Voir «Le congé-éducation payé en pratique» sur <https://fecasbl.be/le-conge-education-payee-en-pratique>.)

3.4.26 Retards de paiement de la rémunération

Dans les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs, la CCT n°27 oblige l'employeur à informer le CE ou, à défaut, la DS, de tout retard de paiement supérieur à trois mois à compter de la date d'échéance, à l'ONSS, à la TVA, aux contributions directes ou à d'autres créanciers hypothécaires.

Pour plus de détails sur ces différentes compétences, nous vous renvoyons à la 2^{ème} partie de ce numéro spécial qui concerne le conseil d'entreprise.

3.4.27 Rapport de rémunération des administrateurs et dirigeants

Dans le cadre de la politique de rémunération des administrateurs et dirigeants, le conseil d'administration doit communiquer le rapport de rémunération au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la DS avant l'assemblée générale des actionnaires. Le rapport contient des informations sur la rémunération du CEO. Pour les autres administrateurs exécutifs, l'information est globalisée. Pour les administrateurs non exécutifs, doit être communiqué le montant du salaire et des autres avantages. Les dispositions relatives aux indemnités de départ doivent également être fournies sur une base individuelle. Les demandes d'octroi d'indemnités de départ plus élevées que les 12 mois de rémunération doivent être approuvées par l'assemblée générale et communiquées au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la DS, trente jours avant la convocation de la prochaine assemblée générale ordinaire. La DS doit pouvoir émettre un avis à l'attention de l'assemblée générale.

(Loi du 6.4.2010 visant à renforcer la gouvernance d'entreprise dans les sociétés cotées; Code belge de gouvernance d'entreprise 2020.)

3.5 Informations économiques et financières dans les entreprises de moins de 50 travailleurs

Suite à la directive européenne de 2002 instituant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, la législation belge a été adaptée en vue de renforcer le dialogue social dans les PME. Dans les entreprises occupant entre 50 et 99 travailleurs sans CE, les compétences des

CPPT ont été élargies à des questions économiques, financières et sociales.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs où une délégation syndicale peut être instituée sur la base d'un accord sectoriel, le chef d'entreprise ou son délégué fournira à la DS les informations suivantes, issues des comptes annuels déposés auprès de la Banque nationale de Belgique (BNB):

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

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



LA PLANIFICATION DES CONGÉS-ÉDUCATION
DANS L'ENTREPRISE DOIT SE FAIRE PAR LE CE
OU, À DÉFAUT, D'UN COMMUN ACCORD
ENTRE L'EMPLOYEUR ET LA DS.

4. STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE ET CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT

4.1 La protection

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudices, ni avantages spéciaux pour celui ou celle qui l'exerce. Les délégués doivent jouir des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent. Les membres de la DS ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. Les dispositions de base en matière de protection des délégués syndicaux figurent dans la CCT n°5. Cette protection est nettement plus faible que celle qui est accordée aux délégués du personnel aux CE et aux CPPT, à moins qu'un régime plus favorable n'ait été mis en place sur le plan sectoriel. L'indemnité de protection équivaut au salaire brut d'un an. Cependant, seule une minorité de délégués syndicaux est visée par ces dispositions conventionnelles en matière de protection. La majorité d'entre eux bénéficient en fait des dispositions légales en matière de protection des délégués du personnel aux CE et CPPT.

En effet, dans les entreprises où il n'y a pas de CPPT, quelles qu'en soient les raisons (*loi du 04.08.1996*), la DS en exerce les missions. Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel au CPPT, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991. Cette protection prend cours à partir du moment où leur mission commence et se termine au moment de la mise en place du nouveau CPPT lors des élections sociales suivantes. Si, à ce moment, il n'y a toujours pas de CPPT, la DS continue à en assumer les missions et à bénéficier de la protection. Ces règles de protection sont également

d'application lorsque la DS n'exerce pas effectivement les missions du comité. Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous renvoyons à la brochure réalisée par la CSC «*Le statut des délégués du personnel, des délégués syndicaux et des candidats aux élections sociales*».

4.2 Les facilités accordées aux délégués syndicaux

Les membres de la DS disposent de facilités pour exercer leur mandat. En voici les principales:

- Ils disposent du temps et des facilités nécessaires à l'exercice collectif et individuel de leurs missions et activités syndicales. Le temps consacré au mandat syndical pendant les heures de travail est rémunéré comme du temps de travail (*CCT n°5, art. 21*).
- L'entreprise doit mettre un local à leur disposition afin qu'ils puissent remplir adéquatement leur mission (*CCT n°5, art. 21*).
- Les délégués syndicaux ont le droit de procéder à toutes les communications orales ou écrites utiles au personnel, sans que cela ne perturbe l'organisation du travail, et d'organiser des réunions d'information sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur (ce dernier ne pouvant refuser arbitrairement) (*CCT n°5, art. 23*).
- Les délégués syndicaux peuvent, après en avoir informé l'employeur, faire appel aux permanents de leurs organisations syndicales (*CCT n°5, art. 25*).
- Ils disposent également du temps et des facilités nécessaires pour participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires organisés par les organisa-

tions syndicales et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques (*CCT n°5 et 5 bis, art. 21*).

Les conventions sectorielles préciseront également les facilités et crédit d'heures attribués à la délégation syndicale pour l'exercice du mandat.

Nous avons fait le tour des principales dispositions conventionnelles et légales qui vous serviront de référence dans l'exercice de votre mandat de délégué syndical. Permettez-nous néanmoins d'insister sur le fait que le poids de la délégation syndicale dans l'entreprise dépendra surtout du rapport de forces que l'équipe syndicale pourra construire.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2	PARTIE 3. MISSIONS ET COMPÉTENCES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE (DS)	80
INTRODUCTION: LA CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE	3	1. Règles de base: la CCT n°5 et les conventions sectorielles	81
VOUS ÊTES ÉLU AU CPPT ET/OU AU CE: BON À SAVOIR	4	2. Conditions d'installation et composition de la DS	82
		3. Compétences de la DS	83
		4. Statut de la DS et conditions d'exercice du mandat	98
PARTIE 1. MISSIONS ET COMPÉTENCES DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)	5		
1. Bien-être au travail et le CPPT	6		
2. Fonctionnement du CPPT	7		
3. Plan de travail et calendrier des activités du CPPT	17		
4. Compétences du CPPT	21		
5. Informations et outils	40		
PARTIE 2. MISSIONS ET COMPÉTENCES DU CONSEIL D'ENTREPRISE (CE)	41		
1. Fonctionnement du CE	42		
2. Priorités pour la première réunion du CE	52		
3. Secrétariat du CE	53		
4. Compétences du CE	54		
5. Le CE dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs	78		
6. Informations, experts et inspection	79		

