



AVIS

CCE 2012 - 1558

Bilan social –
Ventilation par catégories d'âge à partir de 2012

Avis relatif au bilan social - ventilation par catégories d'âge à partir de 2012

Bruxelles
18-12-2012

Avis relatif au bilan social - ventilation par catégories d'âge à partir de 2012

Saisine

Par lettre du 9 mars 2012, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont demandé à Madame M. De Coninck, Ministre de l'Emploi, de préciser les intentions du Gouvernement concernant le point de l'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011 portant sur la ventilation par catégories d'âge des données contenues dans les bilans sociaux à partir de 2012.

En réponse à ce courrier, la Ministre a adressé un courrier aux Conseils le 23 mai 2012 dans lequel elle se dit prête à examiner si une alternative à la modification des bilans sociaux ne pourrait pas être recherchée via l'exploitation de Trillium et ceci afin de ne pas devoir ventiler davantage le bilan social.

La Ministre indique toutefois que pour prendre cette décision, il est nécessaire d'inventorier clairement les avantages et les désavantages qu'offrent respectivement une ventilation des données récoltées via les bilans sociaux et Trillium. La Ministre demande de pouvoir disposer d'un tel inventaire afin que les discussions sur ce dossier puissent se poursuivre au sein du Gouvernement.

Sur rapport de la Commission mixte Bilan social, les Conseils ont émis le 18 décembre 2012, l'avis suivant.

Contexte de la saisine

L'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011 (partie II - socio-économique, point 2.1.3.b) contient un certain nombre de points portant sur l'emploi des travailleurs âgés et notamment : la conclusion par les entreprises d'un plan pour le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, le respect par les entreprises d'une pyramide des âges en cas de licenciement collectif et une ventilation des données au sein du bilan social en fonction de l'âge des travailleurs.

Faisant suite à cet accord de Gouvernement, le Conseil national du Travail a été saisi le 25 janvier 2012 d'une demande d'avis portant sur un avant-projet de loi-programme comportant un chapitre "Emploi" visant entre autres l'obligation pour les entreprises d'établir chaque année un plan pour l'emploi qui contiendra les mesures qui seront prises, au cours de l'année civile, en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus ainsi que l'obligation pour les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif de respecter une pyramide des âges lors de ces licenciements.

Dans son avis n° 1.795 du 7 février 2012, le Conseil national du Travail s'est proposé d'élaborer une alternative aux dispositions de l'avant-projet de loi programme quant à ces deux sujets.

Le Conseil national du Travail s'est ensuite concrètement prononcé dans son avis n° 1.803 quant au respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif. Quant au plan pour l'emploi des travailleurs âgés, le Conseil national du Travail a conclu le 27 juin 2012 la convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise ainsi que la convention collective de travail n° 9 quater modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, lesquelles sont accompagnées de l'avis n° 1.802.

Parallèlement, par une lettre du 9 mars 2012, les Conseils se sont enquis de l'intention du Gouvernement quant au point de l'accord de Gouvernement relatif à la ventilation par catégories d'âges des données contenues dans les bilans sociaux à partir de 2012.

Avis

1 Position des Conseils

Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs, représentées au sein des Conseils n'ont pu parvenir à une position commune.

1.1 Position des organisations des travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont convaincus que, surtout dans le contexte actuel, l'intégration dans le bilan social de données sur la ventilation des travailleurs par catégories d'âge favorisera le dialogue social au sein de l'entreprise. Actuellement, ces données ne sont pas disponibles de manière standardisée. L'article 5 de la CCT n° 9 dispose toutefois depuis 1972 que, dans toutes les entreprises où il y a une représentation des travailleurs (conseil d'entreprise ou délégation syndicale), des informations sont fournies sur la structure, l'évolution... de l'emploi, avec une ventilation par groupes d'âge. Intégrer ces données dans le bilan social n'est donc pas une obligation supplémentaire, il s'agit de la standardisation d'une obligation existante. La qualité, la forme et la lisibilité des informations que les travailleurs reçoivent actuellement en application de la CCT n° 9 diffèrent fortement en fonction de l'entreprise et du fonctionnement des organes de concertation.

La nécessité de disposer d'informations standardisées sur les aspects liés à l'âge de la politique du personnel grandit, en raison de l'attention portée depuis peu à une politique du personnel qui tient compte de l'âge et de la législation à ce sujet (CCT n° 104, future législation sur la pyramide des âges en cas de licenciement collectif). Dans ce cadre, il est également essentiel que ces données soient disponibles au niveau national, sectoriel et régional, comme indicateurs utiles à la concertation sur cette matière. L'intégration de ces données dans le bilan social les rend immédiatement disponibles au niveau national, sectoriel et régional.

Quelles données ventiler ?

- État des personnes occupées : cette information permet d'avoir une idée globale de la proportion des différentes catégories d'âge. Elle est également importante pour calculer par la suite, par exemple, le taux de participation à une formation, afin d'avoir une base de comparaison ;
- Tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice ;
- Renseignements sur les formations pour les travailleurs au cours de l'exercice : quel est le taux de participation au sein des différentes catégories d'âge. Les différentes formes de formation sont d'importants leviers de la croissance économique et jouent un rôle essentiel dans le positionnement d'un individu sur le marché du travail.

Il convient de ventiler ces données en différentes catégories d'âge. Les membres représentant les organisations de travailleurs proposent, pour faire simple, de les ventiler en quatre groupes d'âge :

- < 30 ans
- 30 – 45 ans
- 45 – 55 ans
- > 55 ans

1.1.1 Arguments pour intégrer dans le bilan social la ventilation du personnel selon l'âge

La ventilation de rubriques du bilan social par catégories d'âge est une mesure qui a un impact administratif très limité, pour laquelle une seule programmation simple peut suffire pour que les données nécessaires soient fournies de façon récurrente. Les données sont des données primaires que chaque entreprise possède et dont la production ne nécessite qu'un traitement de routine.

Intégrer ces données dans le bilan social présente quelques avantages uniques par rapport à toute alternative potentielle :

- en figurant dans le bilan social, et par conséquent dans les comptes annuels, ces données sont immédiatement soumises au contrôle d'un commissaire (réviseur), sans mesures complémentaires ;
- en figurant dans le bilan social, ces données sont immédiatement intégrées dans la collecte des données réalisée par la Banque nationale et aucune procédure ni circuit administratif supplémentaire ne doit être mis en place pour les collecter ;
- en figurant dans le bilan social, ces données sont automatiquement publiées et mises à la disposition du public via la Centrale des bilans de la Banque nationale et elles sont donc accessibles au CNT/CCE et aux services publics concernés ;
- si ces données figurent dans le bilan social, les vecteurs d'information existants peuvent immédiatement être utilisés pour informer les travailleurs, organes de concertation et organes de gestion de l'entreprise ou de l'institution, sans devoir mettre en place de nouvelles dispositions ou de nouveaux flux de documents ;
- en figurant dans le bilan social, les données concernées portent également sur l'exercice écoulé et peuvent être correctement mises en rapport avec d'autres données de cet exercice ;

- l'obligation d'établir un bilan social s'applique aux entreprises visées à l'article 44 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi et dans l'arrêté d'exécution du 4 août 1996 relatif au bilan social. Sa portée est large.

Enfin, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent également replacer la ventilation dans le contexte plus large de la CCT n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. Il y a été convenu que la mise en œuvre des dispositions de la CCT sera évaluée après deux ans. Des instruments sont nécessaires pour que cette évaluation ait un sens.

1.1.2 Inconvénients d'une intégration dans Trillium

Il s'agit d'une méthode de travail selon laquelle l'ONSS fournirait aux employeurs, sur la base de leur déclaration à l'ONSS, une fiche contenant les données relatives au personnel, ventilées par âge. Les employeurs transmettraient ensuite cette fiche à leurs organes de concertation. Cette alternative présente un certain nombre d'inconvénients par rapport à l'intégration dans le bilan social :

- l'ONSS est dans l'impossibilité de fournir ces fiches dans des délais brefs après la clôture de l'exercice considéré. Dans la pratique, l'ONSS pourrait établir ces fiches chaque année X dans le courant du mois de mars en y renseignant les données pour les trois trimestres de l'année X-1, ainsi que les données du dernier trimestre de l'année X-2. Les employeurs ne disposeraient ainsi sur une base annuelle que d'une donnée indicative et approximative ;
- les données ne correspondraient donc pas à l'exercice et ne pourraient pas être mises en rapport avec d'autres données du bilan social concernant l'exercice (effectifs, équivalents temps plein, temps plein-temps partiel, données salariales...) ou avec les données des comptes annuels, par ex. sur les frais de personnel, ou encore avec des données qui, conformément à l'AR du 27 novembre 1973, doivent être fournies sur le personnel, par ex. ventilation des rémunérations. En effet, les données de l'ONSS ne portent pas sur un exercice complet, mais donnent une approche artificielle d'un exercice à l'aide de données qui, pour certaines d'entre elles, ont deux ans d'ancienneté ;
- certaines données extrêmement importantes ne sont pas disponibles via Trillium (par ex. accès aux formations).

La méthode de travail via Trillium ne dispense pas les employeurs de l'obligation prévue à l'article 5 de la CCT n° 9 de fournir, lors de l'examen des informations économiques et financières, les données relatives à l'exercice écoulé dans les trois mois de la clôture de l'exercice. Remplacer les données de la CCT n° 9 par Trillium entraînerait une perte de qualité des informations communiquées aux travailleurs, ne s'inscrirait pas dans le calendrier de l'examen annuel des informations économiques et financières et les nouvelles données ne porteraient pas sur l'exercice. L'accord des partenaires sociaux était qu'il serait possible de simplifier le bilan social, mais pour autant que cette simplification permette de fournir à toutes les parties concernées la même quantité et la même qualité d'informations que le bilan social (cf. avis du CNT n° 1.536 du 30 novembre 2005 concernant un avant-projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations – Simplification du bilan social (Titre IV – Chapitre 3) – Proposition alternative et avis n° 1.573 relatif au projet de loi et au projet d'arrêté royal portant exécution de l'avis n° 1.536 du 30 novembre 2005 relatif à la simplification du bilan social (CCE 2006-1310)). Cette condition n'est pas remplie si les informations de la CCT n° 9 sont remplacées par une fiche Trillium.

- les données de l'ONSS ne sont pas soumises au contrôle révisoral ;
- les données de l'ONSS ne sont ni accessibles au public ni consultables par entreprise ;
- les données de l'ONSS sont uniquement fournies pour les entreprises soumises à la loi sur les commissions paritaires, ce qui réduit le champ d'application par rapport à la législation relative au bilan social ;
- la production des fiches ONSS nécessite d'importants fonds publics et des coûts récurrents pour ne restituer finalement aux employeurs que des données qu'ils ont eux-mêmes introduites dans leur déclaration. L'analyse coût/bénéfice de cet investissement et de ce coût n'est pas équilibrée. L'ONSS estime que cela coûterait 200.000 euros par an (CCE 2012-1337) ;
- le détour par l'ONSS entraîne un nouveau retard ;
- pour certaines données, l'ONSS ne possède que les chiffres totaux concernant l'ensemble d'une entreprise disposant de plusieurs établissements et il n'est pas en mesure de les ventiler en fonction de l'unité technique d'exploitation ou de l'organe de concertation concerné ;
- pour les membres représentant les organisations de travailleurs, il importe en outre de ne pas uniquement se focaliser sur les possibilités, et surtout les impossibilités, administratives/légales, mais aussi d'examiner les aspects pratiques. Dans la pratique, ils remarquent que de nombreuses données de l'ONSS soumises à une obligation de communication ne sont à l'heure actuelle jamais fournies aux travailleurs (cf. rapport annuel de la Cellule Organisation professionnelle, qui le confirme).

1.2 Position des organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 énumère un certain nombre d'actions en matière d'emploi des travailleurs âgés. Il s'agit du respect d'une pyramide des âges en cas de licenciement collectif, de l'élaboration d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés et de la ventilation des données au sein du bilan social en fonction de l'âge des travailleurs.

Par lettre du 23 mai 2012, la ministre de l'Emploi a demandé au Conseil central de l'Économie et au Conseil national du Travail de se prononcer sur la ventilation des travailleurs par catégories d'âge à partir de 2012. La ministre indique qu'une ventilation représente une extension considérable des obligations administratives des employeurs. Les membres représentant les organisations d'employeurs approuvent ce constat. Ils sont d'avis que la ventilation des rubriques du bilan social selon l'âge ne contribuera aucunement à l'emploi des travailleurs âgés.

Si le gouvernement souhaite quand même obtenir des données supplémentaires sur l'effectif du personnel, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il faut utiliser Trillium, une banque de données qui génère des données sur l'emploi sur la base des déclarations trimestrielles à l'ONSS.

Les membres représentant les organisations d'employeurs restent attentifs à la simplification du bilan social et sont dès lors opposés à tout alourdissement de ce dernier, que ce soit par une ventilation de rubriques existantes ou par l'ajout de nouvelles rubriques. Ils demandent de simplifier radicalement cet instrument. La déclaration du gouvernement prévoit d'ailleurs explicitement que les entreprises verront leurs charges administratives baisser de 30 % d'ici la fin de la législature. Une ventilation du bilan social n'est pas compatible avec cet engagement du gouvernement. Elle n'est pas non plus compatible

avec les recommandations de la Commission européenne (cf. Examen annuel de la croissance 2013) dont le chapitre 5 (Moderniser l'administration publique) prévoit ce qui suit :

« La Commission considère en outre les mesures suivantes comme particulièrement susceptibles de favoriser la croissance :

[...]

- simplifier le cadre réglementaire des entreprises et réduire la charge administrative et la bureaucratie, au niveau national en particulier ;
- veiller à ce que soit mise en place, à grande échelle, une numérisation interopérable de l'administration publique, afin d'encourager le recours à des procédures conviviales pour les prestataires de services et leurs destinataires, mais aussi à des fins de simplification administrative et de transparence. »

Ces trois dernières années, aucun progrès n'a été enregistré en matière de simplification administrative pour les entreprises. Au contraire, on impose à chaque fois de nouvelles obligations administratives qui découragent davantage l'entrepreneuriat : rapport sur l'écart salarial, plan pour l'emploi des travailleurs âgés, respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif, complexité supplémentaire en matière d'efforts pour les groupes à risque, responsabilité solidaire pour les dettes fiscales et sociales et les dettes salariales des entrepreneurs (sous-traitants), ventilation des rubriques du bilan social selon le sexe et l'âge, etc.

Les membres représentant les organisations d'employeurs réitèrent dès lors leur proposition de supprimer le bilan social et soulignent la lourde charge administrative que ce dernier représente. Il faut systématiquement privilégier les données générées de manière entièrement automatique via les banques de données disponibles, dont la solution Trillium.

1.2.1 Bilan social

Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que le bilan social était à l'origine un instrument destiné à mesurer l'efficacité de certaines mesures en faveur de l'emploi. Ensuite, le bilan social a été élargi à tort et à travers à chaque fois que l'on souhaitait obtenir des informations que les banques de données (à l'époque encore maigres) ne pouvaient pas fournir. Depuis lors, il existe de nombreuses banques de données (DMFA, Dimona, banques de données régionales sur les diplômés) qui pourraient fournir de nombreuses informations utiles, peut-être pas de façon totalement identique (par ex. calculées sur quatre trimestres de l'ONSS plutôt que sur un exercice comptable), mais ces informations ne seront pas moins intéressantes, fiables, exhaustives et comparables d'année en année.

Le bilan social constituant une charge administrative considérable pour les entreprises, il convient d'examiner comment cette charge peut être allégée et d'exploiter effectivement chaque opportunité de la réduire. La Belgique est un pays de PME par excellence (91,5 % des entreprises comptent moins de 20 travailleurs) et s'appuie surtout sur la vigueur des entreprises familiales, au sein desquelles un nombre restreint de personnes remplissent (doivent remplir) des tâches très variées. Établir un bilan social est considéré par ces entreprises comme un exercice difficile, qui mène souvent à des erreurs, dans lequel des rubriques ne peuvent pas être remplies ou dans le cadre duquel les entreprises doivent faire appel à leur secrétariat social, ce qui engendre des coûts supplémentaires.

Conformément à l'article 5 de la CCT n° 9, les délégués du personnel reçoivent chaque année des informations sur la structure de l'emploi au sein de l'entreprise, dont notamment les groupes d'âge des travailleurs occupés. La manière dont ces informations sont données n'a pas été expressément déterminée, de sorte qu'aujourd'hui, les entreprises ont concrétisé à leur manière, correctement, cette obligation d'information. L'obligation de générer des données supplémentaires via une ventilation du bilan social par catégories d'âge représente une lourde charge administrative supplémentaire pour les entreprises.

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis qu'il faut d'urgence travailler à la suppression du bilan social plutôt que de le ventiler davantage. Dans l'avis n° 1.786 (CCE 2011-1439 DEF-CCR10) du 20 décembre 2011 sur les propositions d'affinement et de simplification du bilan social, ils ont formulé à cet effet une proposition de simplification réelle et réalisable. La proposition prévoit que le bilan social annuel serait dorénavant composé de deux parties : d'une part, un instantané annuel de l'effectif du personnel et des avantages salariaux dans l'entreprise, où la majorité des données sont générées de manière entièrement automatique sur la base de Trillium ou d'autres banques de données de l'ONSS et, d'autre part, un bilan en matière de formation.

1.2.2 Trillium et autres banques de données existantes

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent pour que l'on puise au maximum dans les banques de données disponibles afin de respecter le principe « only once », selon lequel un service public ne demande les mêmes données qu'une seule fois. Ce principe est d'ailleurs fortement soutenu au niveau européen.

On peut puiser des données ventilées par âge dans la banque de données existante Trillium ou dans d'autres banques de données comme DMFA et Dimona, etc. Il faut donc résolument opter pour cette piste, qui permet d'éviter des charges bureaucratiques supplémentaires pour les employeurs (adaptation des banques de données, collecte et traitement des données) tout en générant des données ventilées par âge fiables.

Depuis décembre 2008, le bilan social ne contient plus de données sur les mesures de l'ONSS en faveur de l'emploi. Désormais, ces données sont automatiquement générées par l'ONSS sur la base des déclarations DMFA (projet « Trillium »), de sorte que les données introduites par les employeurs sont automatiquement traitées. L'ONSS envoie ces données directement à la Banque nationale, et l'entreprise a le choix de recevoir ses données annuelles par voie électronique (e-box) ou par courrier. L'employeur doit ensuite communiquer ce tableau chaque année aux représentants du personnel au sein de l'entreprise. Chaque entreprise peut consulter ses données dans la zone sécurisée du site portail de l'ONSS.

À cet égard, il peut être ajouté que l'ONSS estime lui-même que l'envoi électronique des données dont il est question et leur mise à disposition sur le portail de l'ONSS peut représenter une économie pour l'administration (environ 150.000 euros par an). Cette possibilité d'économie doit être opposée au surcoût que générerait une scission du bilan social pour l'ensemble des employeurs, coûts internes pour le temps passé à collecter, traiter et communiquer ces nouvelles données et/ou coûts externes pour le traitement des données par les secrétariats sociaux.

L'extension du projet Trillium à des données ventilées selon l'âge au niveau de l'entreprise individuelle offre les avantages sociétaux suivants :

- Une extension de « Trillium » fournirait des données ventilées par âge pour environ 217.000 entreprises, tandis qu'une extension du bilan social permettrait d'obtenir ce type de données pour seulement 160.000 entreprises.
- Elle fournirait des données détaillées par trimestre, plutôt que des moyennes annuelles.
- Les données garantiraient une qualité et une uniformité optimales pour toutes les entreprises (à savoir des données établies de façon identique et selon la même méthode, contrairement à la méthode actuelle d'établissement du bilan social).
- Ces données proviendraient d'une source officielle et objective, à savoir l'ONSS.

Cela offre l'avantage que les données peuvent également être réutilisées comme source authentique. En effet, l'employeur ne peut pas constituer la source authentique de données statistiques globales, qui sont ensuite utilisées dans des rapports officiels. Uniquement des enquêtes statistiques coordonnées par une autorité compétente (ex. échantillon représentatif, suivi de la méthodologie...) ou des « données administratives » (ex. Trillium) ont valeur de statistique.

C'est pourquoi les chercheurs et statisticiens donnent la priorité aux données administratives par rapport à des données complétées de manière aléatoire par les entreprises (sans aucun contrôle de qualité/validité comme le bilan social actuel).

- La différence entre les périodes de référence respectives (pour Trillium : trois premiers trimestres de l'année 1 + 4e trimestre de l'année -1 ; pour le bilan social : exercice comptable) et entre les concepts utilisés de part et d'autre¹ ne peut pas former un obstacle, puisque l'objectif de la ventilation par âge serait réalisé au niveau de l'entreprise. Sur la base de ces données par entreprise de l'ONSS, il sera possible de comparer les données en fonction de l'âge, année après année. L'ONSS peut également calculer sur la base de ces données les moyennes sectorielles et régionales.
- Puisque ces données seraient mises à disposition par l'ONSS via Trillium, il conviendrait d'alléger les rubriques 100 et 102 du bilan social. L'employeur communiquerait toutes les données Trillium aux représentants du personnel, y compris les données ventilées par âge concernant l'emploi et les salaires, en même temps que les autres données du bilan social.

¹ Les concepts utilisés :

	Bilan social	Trillium
Emploi	100. Nombre moyen de travailleurs (moyenne de l'exercice)	Nombre de travailleurs déclarés en DMFA à l'ONSS (pour chaque trimestre)
Frais de personnel	102. Total des salaires bruts et des charges sociales pour les travailleurs inscrits au registre du personnel. Cela correspond, dans les comptes annuels, à la somme des rubriques 620 à 623, à l'exception des frais de personnel relatifs aux travailleurs occupés dans des succursales à l'étranger.	Avantages salariaux individualisables soumis aux cotisations de sécurité sociale (somme des codes 1 à 9 + 11 à 20).

Un certain nombre de données qui ne sont pas présentes aujourd'hui dans la banque de données Trillium pourraient également être générées de manière entièrement automatique via d'autres banques de données de l'ONSS. Ainsi, les données relatives aux mouvements du personnel au cours de l'exercice ventilées par âge, ou le « film » des entrées et sorties (codes 205 et suivants du bilan social) sont disponibles via les données Dimona de l'ONSS.

Dans le cadre du projet « Censur 2011 », les données de plusieurs banques de données seront croisées, comme par exemple les données relatives aux diplômes des Régions et Communautés, ce qui permettra de disposer de manière entièrement automatique d'informations fiables sur le taux de scolarisation et sur d'autres thématiques.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que les arguments exposés ci-dessus plaident en faveur de la mise en œuvre de la ventilation selon l'âge via Trillium.

Assistaient à la séance plénière commune du 18 décembre 2012, tenue sous la présidence de Messieurs R. TOLLET, Président du Conseil central de l'économie, et P. WINDEY, Président du Conseil National du Travail:

Membres du Conseil Central de l'Economie:

Membre nommé sur la proposition des organisations représentatives de l'industrie et des banques et assurances:

Monsieur VANCRONENBURG

Membre nommé sur la proposition des organisations représentant l'artisanat, le petit et moyen commerce et la petite industrie:

Monsieur DEPLAE

Membre nommé sur la proposition des organisations des agriculteurs:

Monsieur GOTZEN

Membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des travailleurs:

Fédération générale du Travail de Belgique: Madame CEULEMANS

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique: Monsieur HANSSSENS

Membres du Conseil National du Travail:

Organisations des employeurs:

Fédération des entreprises de Belgique: Messieurs BUYASSE, TIMMERMANS et VAN DAMME

Organisations des classes moyennes: Messieurs CABOOTER et ISTASSE

Alliance agricole belge: Monsieur BOTTERMAN

Union des entreprises à profit social : Madame SLANGEN et Monsieur VANDER ELST

Organisation des travailleurs:

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique: Monsieur NOEL

Etaient également présents à la réunion en tant qu'experts du Conseil:

Mesdames CLAUS et PEREGO et Monsieur DE MEEESTER