

Extrait de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :

CHAPITRE VIII. - Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

Section 1. - Champ d'application.

[Art. 48.](#) Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

Section 2. - Constitution.

[Art. 49.](#) Des Comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans les mines, minières et carrières souterraines, ces Comités sont institués dès que celles-ci occupent habituellement 20 travailleurs en moyenne.

Sans préjudice des dispositions de l'article 69 ^[1] et de l'article 76bis¹, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par :

1° entreprise : l'unité technique d'exploitation, définie (dans le cadre de la présente loi) à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent; <L 2003-05-03/37, art. 6, 009; En vigueur : 01-06-2003>

(2° travailleurs : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.) <L 2003-05-03/37, art. 6, 009; En vigueur : 01-06-2003>

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation .

(En vue de la fixation du nombre de travailleurs, vise à la présente section, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.) <L 1999-03-05/32, art. 15, 2°, 004; En vigueur : 28-03-1999>

(1)<L [2013-05-27/15](#), art. 52, 024; En vigueur : 01-08-2013>

[Art. 50.](#) § 1. L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

Pour l'application de l'alinéa 1er, dans les mines, minières et carrières souterraines, le nombre d'au moins 20 travailleurs est pris en considération.

§ 2. Le Roi peut prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des Comités.

§ 3. (Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :

(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées

par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles; (2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 49.

(Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens de l'article 3, § 2, alinéa 1er.) <L 2003-05-03/37, art. 7, 009; En vigueur : 01-06-2003>

[Art. 51.](#) Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

[Art. 51bis.](#)^[1] Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51 s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la section 6 du présent chapitre ou en cas de transfert sous autorité de justice au sens de la section 7 du présent chapitre pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence située après le transfert conventionnel ou après le transfert sous autorité de justice.^[1]

(1)<L [2013-05-27/15](#), art. 53, 024; En vigueur : 01-08-2013>

[Art. 52.](#) La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

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 des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

(L'alinéa 1er n'est pas applicable au chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la présente loi)
<L [2008-04-23/31](#), art. 2, 018; En vigueur : 16-05-2008>

[Art. 53.](#) Dans les entreprises, où il n'existe ni un comité ni une délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi fixe les modalités de cette participation par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

[Art. 53bis.](#) ^[1] Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions

spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement.]¹

(1)<Inséré par L [2014-02-28/21](#), art. 31, 029; En vigueur : 01-09-2014>

[Art. 54.](#) Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Ce Comité est composé paritairement de délégués effectifs et suppléants, représentant les employeurs et les travailleurs, selon les modalités déterminées par le Roi.

[Art. 55.](#) Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du Comité moyennant [¹ l'autorisation préalable de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale]¹ :

a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;

b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

L'[¹ inspecteur social]¹ demande l'accord du Comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le Comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les délégués du personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi précitée du 19 mars 1991.

Le Roi détermine la date des élections s'il y a lieu.

(1)<L [2023-06-05/02](#), art. 27, 046; En vigueur : 30-06-2023>

Section 3. - Composition.

[Art. 56.](#) Les Comités sont composés :

1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués (, y compris le chef d'entreprise) ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel. <L [2006-12-27/32](#), art. 186, 014; En vigueur : 07-01-2007>

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;

(2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.) <L [2003-05-03/37](#), art. 8, 009; En vigueur : 01-06-2003>

[Art. 57.](#) <L [1999-03-05/32](#), art. 18, 004; En vigueur : 28-03-1999> Le conseiller en prévention [¹ ou la personne de confiance]¹ qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

(1)<L [2015-06-02/09](#), art. 31, 031; En vigueur : 22-06-2015>

[Art. 58.](#) (Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.) <L 2003-05-03/37, art. 9, 009; En vigueur : 01-06-2003>

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.

Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

[Art. 59.](#) § 1. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes :

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

(2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail [¹ ou de personne de confiance]¹. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;) <L 2003-05-03/37, art. 10, 009; En vigueur : 01-06-2003>

3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50;

soit avoir été occupés dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50 pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.;

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

(Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1er, 3°, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la Recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la Recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.) <L 2003-05-03/37, art. 10, 009; En vigueur : 01-06-2003>

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

§ 2. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

§ 3. Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

§ 4. (abrogé) <L [2006-12-27/32](#), art. 187, 014; En vigueur : 07-01-2007>

(1)<L [2014-02-28/21](#), art. 32, 029; En vigueur : 01-09-2014>

[Art. 60.](#) Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

[Art. 61.](#) Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du Comité a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

6° ^[1] lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation ou le mandataire de celle-ci qui a présenté la candidature communique le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur.]¹

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1er, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

(1)<L [2019-04-04/35](#), art. 32, 039; En vigueur : 30-04-2019>

[Art. 62.](#)^[1] Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif lorsque le mandat de celui-ci prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1er, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat. Le membre effectif est remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste, le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. Le remplaçant est choisi conformément à l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Lorsqu'il n'y a plus de membre suppléant et qu'il n'y plus de candidat non-élu tels que visé à l'alinéa précédent, le membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1er, 2° à 8°, est remplacé par le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste tel que visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée. Ce remplacement tient compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.]¹

(1)<L [2019-04-04/35](#), art. 33, 039; En vigueur : 30-04-2019>

[Art. 63](#). Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le Comité est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.

[Art. 64](#). Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui, en application de l'article 52, est chargée de l'exercice des missions des Comités.

Section 4. - Compétences.

[Sous-section première](#). - Compétences générales. <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008>

[Art. 65](#). <L [2008-04-23/31](#), art. 3, 018; En vigueur : 16-05-2008> Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

[Sous-section 2](#). - Compétences particulières. <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008>

[Art. 65bis](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> § 1er. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur fournit au Comité une information de base en matière économique et financière relative :

- a) au statut de l'entreprise;
- b) à la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché;
- c) à la production et à la productivité;
- d) au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

Cette information de base est communiquée aux membres du Comité dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

§ 2. A défaut de conseil d'entreprise, un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe, du rapport de gestion est communiqué par l'employeur au Comité.

Ces documents constituent une information annuelle. Ils doivent être fournis et discutés dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

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

Les documents se rapportant à l'information annuelle sont remis aux membres du Comité quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

[Art. 65ter](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> Les informations, visées à

l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, a), relatives au statut de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, comprennent au moins :

1° sa forme juridique;

2° ses statuts et leurs modifications éventuelles;

3° ses dirigeants;

4° ses moyens de financement à moyen et à long terme et, en particulier, les relations économiques et financières qu'elle entretient avec d'autres entités juridiques, économiques ou financières, ainsi que la nature de ces relations;

5° l'existence éventuelle et la nature des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise.

[Art. 65quater](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> Les informations, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, b), relatives à la position concurrentielle, sur le marché, de l'entreprise ou de l'entité juridique, dont elle fait partie, comprennent au moins :

1° les principaux concurrents nationaux et internationaux avec lesquels l'entreprise est confrontée;

2° les possibilités et les difficultés en matière de concurrence;

3° les débouchés;

4° les contrats et accords en matière de vente et d'achat, s'ils ont des conséquences fondamentales et durables pour l'entreprise;

5° les différents types de contrats conclus avec le SPF Economie, tels que contrats de programme, de progrès, de restructuration;

6° les éléments permettant de se faire une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise, tels que les canaux de distribution, les techniques de vente, les données significatives quant aux marges de distribution;

7° les données comptables relatives au chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans, avec indication, en pourcentage, de la part réalisée respectivement sur le marché intérieur, dans l'Union européenne et dans les pays tiers. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs sous-ensembles, la ventilation, par sous-ensemble de ces données sera, le cas échéant, fournie également;

8° un aperçu des prix de revient et de vente unitaires dans lequel seront fournis, pour autant que possible par unité, le niveau et l'évolution de ces prix. Au cas où la communication d'un tel aperçu serait impossible, l'employeur fournira des données relatives à l'évolution des prix de revient et de vente par groupe de produits ou par sous-ensemble, ou pour un certain nombre de produits représentatifs;

9° la position de l'entreprise et son évolution sur les marchés intérieurs, de l'Union Européenne et de pays tiers, le cas échéant, par sous-ensemble.

[Art. 65quinquies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> Les informations relatives à la production et la productivité, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, c), comprennent au moins :

1° l'évolution de la production exprimée en volume, en nombre ou en poids ainsi qu'en valeur et en valeur ajoutée;

2° l'utilisation de la capacité économique de production;

3° l'évolution de la productivité, de manière à mettre notamment en évidence la valeur ajoutée par heure de travail ou la production du travailleur. Ces données doivent être présentées en séries chronologiques portant sur cinq années. Le cas échéant, elles doivent être fournies par sous-ensemble.

[Art. 65sexies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> Les informations

relatives au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise, ou de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, d), s'étendent à tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris les prévisions concernant son extension future et des renseignements au sujet des financements des investissements projetés.

[Art. 65septies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> Par dérogation à l'article 95 de la présente loi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur avis unanime du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, préciser les modalités quant à la nature, à l'ampleur, à la périodicité et au mode de délivrance des renseignements à fournir.

[Art. 65octies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> § 1er. Lorsque la divulgation d'une information sous la forme ou dans le délai est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise, le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire en ce qui concerne les points suivants :

- 1° la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensemble;
- 2° en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, les projets d'implantation de nouveaux points de vente;
- 3° la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de profits et pertes.

§ 2. L'usage de cette faculté de dérogation est subordonné toutefois à l'approbation préalable d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section.

La demande de dérogation doit être motivée. Elle est accompagnée de tous les documents nécessaires à en apprécier le bien fondé, ainsi que du compte rendu de la réunion du Comité au cours de laquelle le chef d'entreprise aura préalablement signifié l'objet des informations pour lesquelles il désire obtenir une dérogation.

L'approbation de la demande est accordée ou refusée après consultation d'un comité ad hoc, formé au sein du Conseil central de l'Economie : la composition, les attributions et le fonctionnement de ce Comité sont déterminés par arrêté ministériel.

La demande ne peut être refusée lorsque l'avis unanime du Comité ad hoc confirme l'accord unanime éventuellement exprimé par le Comité lors de la signification prévue à l'alinéa précédent. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée.

§ 3. Le fonctionnaire compétent informe de sa décision le chef d'entreprise et le président du Comité.

Si le renseignement ne peut être fourni dans la forme prévue, d'autres données, susceptibles d'apporter une information équivalente, sont communiquées au Comité.

Si le renseignement ne peut être immédiatement fourni, le chef d'entreprise en donnera communication après écoulement d'un délai précisé par lui au fonctionnaire compétent.

[Art. 65novies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> Lors de ses communications au Comité, le chef d'entreprise signale, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du Comité, le caractère confidentiel de ces renseignements sera soumis à l'approbation d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section. Cette approbation est accordée ou refusée selon la procédure fixée par l'article 65octies, § 2.

[Art. 65decies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale, visée à l'article 38, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les conventions collectives de travail n° 9 du 9 mars 1972, sans que le Comité reçoive plus d'information que la délégation syndicale, n° 24 du 2 octobre 1975, n° 32bis du 7 juin 1985, n° 39 du 13 décembre 1983 et n° 42 du 2 juin 1987, conclues au sein du Conseil national du Travail.

[Art. 65undecies](#). <inséré par L [2008-04-23/31](#), art. 3; En vigueur : 16-05-2008> L'extension de compétences prévue par la présente sous-section n'a aucune conséquence sur les attributions visées à l'article 11, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

[Art. 65duodecies](#).

<Abrogé par L [2013-07-12/05](#), art. 7, 025; En vigueur : 01-07-2013>

Section 5. - Fonctionnement.

[Art. 66](#). Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.

[Art. 67](#). Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

[Art. 68](#). Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.

Section 6. - Transfert d'entreprise et reprise de l'actif.

[Art. 69](#). Pour l'application de la présente section, on entend par :

1° entreprise : l'entité juridique;

2° reprise de l'actif : l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite (...) avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci. <L [2006-07-11/44](#), art. 40, 013; En vigueur : 03-09-2006>

[Art. 70](#). En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises :

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;

- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

[Art. 71.](#) En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

[Art. 72.](#) En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité :

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

[Art. 73.](#) En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

[Art. 74.](#) Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

[Art. 75.](#) Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation interviennent après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 70 à 74 sont d'application.

[Art. 76.](#) En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite (...) : <L 2006-07-11/44, art. 41, 013; En vigueur : 03-09-2006>

1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère qu'elles avaient avant la faillite (...) sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité

fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise reprise; <L 2006-07-11/44, art. 41, 013; En vigueur : 03-09-2006>

2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

Section 7. - [1 Transfert sous autorité de justice]¹

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 54, 024; En vigueur : 01-08-2013>

Art. 76bis.^[1] Le sort des Comités existants au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens ^[2] du livre XX du Code de droit économique^[2] est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les dispositions de la présente section.

La présente section est applicable jusqu'à la prochaine élection d'un Comité.

Pour l'application de la présente section, on entend par " entreprise " l'entité juridique.^[1]

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 55, 024; En vigueur : 01-08-2013>

(2)<AR [2022-04-18/12](#), art. 12, 043; En vigueur : 11-06-2022>

Art. 76ter. ^[1] En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise:

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise est composé de tous les membres des Comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.^[1]

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 56, 024; En vigueur : 01-08-2013>

Art. 76quater. ^[1] En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.^[1]

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 57, 024; En vigueur : 01-08-2013>

[Art. 76quinquies](#). [¹ En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité :

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée.]¹

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 58, 024; En vigueur : 01-08-2013>

[Art. 76sexies](#). [¹ Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991]¹

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 59, 024; En vigueur : 01-08-2013>

[Art. 76septies](#). [¹ Si le transfert sous autorité de justice intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 76ter à 76sexies sont d'application.]¹

(1)<Inséré par L [2013-05-27/15](#), art. 60, 024; En vigueur : 01-08-2013>