

## Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie :

### SECTION IV. - Des conseils d'entreprise.

[Art. 14.](#) (§ 1er.) (Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.) <ARN4 1978-10-11, art. 1er, § 1er> <L 28-1-1963, art. 1er, 002>

((Sans préjudice des dispositions de l'article 21, [<sup>2</sup> §§ 10, 11 et 12]<sup>2</sup>) il y a lieu d'entendre par : <L 1994-03-30/31, art. 86, 011; En vigueur : 10-04-1994>

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. 2, 018; En vigueur : 01-06-2003>

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

(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. 2, 018; En vigueur : 01-06-2003>

3° cadres : les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1er, 2°, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

Ces fonctions et ces cadres sont désignés par l'employeur selon la procédure et les modalités fixées par le Roi;

4° (organisations représentatives des travailleurs :

a) [<sup>1</sup> les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail.

Par dérogation à l'article 3, alinéa 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les mandats des membres du Conseil central de l'économie, comme attribués par l'arrêté royal du 12 janvier 2007 portant nomination de membres du Conseil central de l'économie, prennent fin le jour de l'entrée en vigueur du titre 10, chapitre 6, section 3, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses.]<sup>1</sup>

b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a); <L 1986-07-29/30, art. 1, 004>

5° organisations représentatives des cadres : les organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins dix mille membres.

Ces organisations sont reconnues comme représentatives par le Roi, selon la procédure et les modalités qu'il détermine. Le Conseil national du travail donne son avis dans le cadre de la procédure de reconnaissance.) <L 1985-01-22/30, art. 154, 002>

§ 2. a) L'entreprise est également tenue d'instituer un conseil d'entreprise lorsqu'elle occupe en tant qu'entité juridique au moins 50 travailleurs dans le sens prévu au § 1er, alinéa 1er et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

Le Roi peut, en outre, étendre le champ d'application aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, prendre toutes mesures assurant aux

travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des conseils d'entreprises.

b) (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, un 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 14, § 1er, alinéa 2, 1°.

(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 des 4° et 5° du § 1er, alinéa 2.) ) <L 1999-03-05/32, art. 6, 2°, 014; En vigueur : 28-03-1999> <L 2003-05-03/37, art. 2, 018; En vigueur : 01-06-2003>

(§ 3.) Le Roi peut en outre étendre le champ d'application aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale.) <L 23-01-1975, art. 1e> <ARN4 11-10-1978, art. 1er, § 4>

§ 4. (En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé au § 1er, alinéa 1er, et au § 2, a, alinéa 1er, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.) <L 1999-03-05/32, art. 6, 3°, 014; En vigueur : 28-03-1999>

(§ 5. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à un statut syndical fixé par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires.) <L 1994-07-07/39, art. 1, 012; En vigueur : 05-08-1994>

§ 6. <sup>[2]</sup> Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux §§ 1er et 2, s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise, au sens de l'article 21, § 10, ou en cas de transfert sous autorité de justice, au sens de l'article 21, § 12, pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel ou après le transfert sous autorité de justice.]<sup>2</sup>

-----

(1)<L [2009-12-30/01](#), art. 97, 023; En vigueur : 01-01-2010>

(2)<L [2013-05-27/15](#), art. 49, 028; En vigueur : 01-08-2013>

**Art. 15.** Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

a) De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;

b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :

1° Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;

2° Périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le cas échéant par catégorie d'entreprises, sur proposition ou après consultation du Conseil professionnel compétent, à son défaut du Conseil central de l'économie, ou des (organisations représentatives) de chefs d'entreprise et de travailleurs. <L 17-02-1971, art. 1er, § 1er>

[<sup>4</sup> Toute entreprise qui peut être considérée comme petite en application des critères énoncés dans le Code des sociétés est tenue, si elle a établi et publié ses comptes annuels selon le schéma abrégé ou le microschéma, de communiquer au conseil d'entreprise les comptes annuels selon le schéma complet ainsi qu'un bilan social selon le schéma le plus détaillé. Ces comptes annuels et ce bilan social communiqués au conseil d'entreprise doivent également être communiqués à l'assemblée générale.]<sup>4</sup>

(.....) <L 1985-02-21/30, art. 5, 003>

(.....) <L 1985-02-21/30, art. 5, 003>

(.....) <L 1985-02-21/30, art. 5, 003>

c) De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le Conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie;

d) D'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;

e) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs;

f) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;

g) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;

h) De gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs;

i) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce il faut entendre, entre autres, les communications prévues au litt. b du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges;

j) Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprise peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux (comités pour la prévention et la protection au travail, institués en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). <L 1999-03-05/32, art. 7, 014; En vigueur : 28-03-1999>

[k) de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant les conséquences des mesures prévues par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays; la périodicité, la nature, l'ampleur et les modalités de ces informations sont déterminées par le Roi. Il peut aussi compléter les informations à fournir par les conséquences d'autres mesures prises en faveur de l'emploi; le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi, soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; le Roi exerce les compétences qui Lui sont conférées par le présent littéra par arrêté délibéré en Conseil des ministres.] <L 1994-03-30/31, art. 88, 011; En vigueur : 10-04-1994>

[l] 1° de recevoir du chef d'entreprise tous les trois ans l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail établi conformément à l'article 162 de la loi-programme du 8 avril 2003 . Le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale;

2° de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant tout changement important intervenu dans l'entreprise qui est de nature à modifier de manière significative le contenu de l'état précité. Le chef d'entreprise fournit ces informations soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale;

3° de donner un avis sur cet état dans les deux mois de sa réception, avant sa communication au Service public fédéral Mobilité et Transports.] <L 2003-04-08/33, art. 165, 019; En vigueur : 01-07-2004>

[<sup>1</sup> Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'avis de la délégation syndicale est sollicité et communiqué au Service public fédéral Mobilité et Transports. En cas d'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les travailleurs sont informés directement au sujet du rapport concerné, sans que ces derniers doivent encore rendre un avis.]<sup>1</sup>

[<sup>2</sup> m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

[<sup>3</sup> Ce rapport d'analyse est fourni et examiné dans un délai de trois mois qui suit 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 conseil d'entreprise 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. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.]<sup>3</sup>

[<sup>3</sup> Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport.]<sup>3</sup>

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 :

- a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;
- b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);
- b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise;
- c) l'ancienneté;
- d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2.

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. [3 A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examinera en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action.]<sup>3</sup>

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- a) les objectifs concrets;
- b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
- c) le délai de réalisation;
- d) un système de monitoring de l'exécution;]<sup>2</sup>

[5 n) de recevoir de l'employeur, au terme de chaque élection sociale, un aperçu relatif au ratio entre les candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes définitives de candidats aux élections sociales ainsi qu'au ratio entre les élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Les données précitées sont mises en perspective avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise.

[7 Cet aperçu indique également le ratio entre les délégués féminins et masculins désignés par l'employeur pour siéger au conseil ou au comité, et cela par rapport au nombre total de femmes et d'hommes parmi les membres du personnel de direction dans l'entreprise.

Cet aperçu est fourni et discuté dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux, en vue d'atteindre un ratio entre les candidats féminins et masculins sur les listes de candidats, identique au ratio de travailleurs féminins et masculins dans l'entreprise, et en vue d'atteindre, lors de la désignation de la délégation de l'employeur, un équilibre entre femmes et hommes par rapport au nombre de femmes et d'hommes parmi le personnel de direction dans l'entreprise. L'aperçu est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.]<sup>5</sup>

[6 o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. A défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale.]<sup>6</sup>

-----

(1)<L [2009-05-06/03](#), art. 11, 022; En vigueur : 29-05-2009>

(2)<L [2012-04-22/29](#), art. 8, 027; En vigueur : 07-09-2012>

(3)<L [2013-07-12/05](#), art. 2, 029; En vigueur : 01-07-2013>

(4)<L [2015-12-18/31](#), art. 33, 032; En vigueur : 09-01-2016>

(5)<L [2019-04-04/35](#), art. 30, 033; En vigueur : 30-04-2019>

(6)<L [2022-10-03/06](#), art. 40, 035; En vigueur : 01-09-2022>

(7)<L [2023-06-05/02](#), art. 25, 036; En vigueur : 30-06-2023>

[Art. 15bis](#). <L 1999-05-07/66, art. 4, 017; En vigueur : 06-02-2001> Dans chaque entreprise où un conseil d'entreprise a été institué en exécution de la présente loi, à l'exception des institutions d'enseignement subsidiées, un ou plusieurs réviseurs d'entreprises sont désignés.

La mission de ces réviseurs à l'égard du conseil d'entreprises ainsi que leurs présentation, nomination, renouvellement, révocation et démission sont régis par les articles 151 à 164 du Code des sociétés relative au contrôle dans les sociétés où il existe un conseil d'entreprise.

A défaut d'assemblée générale des associés, l'organe d'administration ou, à défaut de celui-ci, le

chef d'entreprise, exerce les droits que les dispositions visées à l'alinéa 2 confèrent à l'assemblée générale, et remplit les obligations qu'elles lui imposent.

[Art. 15ter](#). (Abrogé) <L 1999-05-07/66, art. 18, 017; En vigueur : 06-02-2001>

[Art. 15quater](#). (Abrogé) <L 1999-05-07/66, art. 18, 017; En vigueur : 06-02-2001>

[Art. 15quinquies](#). (Abrogé) <L 1999-05-07/66, art. 18, 017; En vigueur : 06-02-2001>

[Art. 16](#). Les Conseils d'entreprise sont institués à l'initiative de l'employeur. Ils sont composés :

a) (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. 182, 021; 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;) <ARN4 11-10-1978, art. 2, § 1er>

b) (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 17-02-1971, art. 2>

(Le conseiller en prévention [<sup>1</sup> ou la personne de confiance]<sup>1</sup> 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.) <L 1999-03-05/32, art. 8, 014; En vigueur : 28-03-1999>

(...) <L 28-01-1963, art. 12, 1°>

(Les conseils d'entreprises peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprises peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.) <ARN4 11-10-1978, art. 2, § 2>

La détermination du nombre des délégués et la représentation des diverses catégories du personnel sont réglées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines industries.

(La représentation des jeunes travailleurs au sein du conseil d'entreprise est réalisée de la manière suivante :

a) pour une entreprise occupant moins de 101 travailleurs :

- \_ un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs;
- \_ deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs.

b) pour une entreprise occupant de 101 à 500 travailleurs :

- \_ un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs;
- \_ deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs.

c) pour une entreprise occupant plus de 500 travailleurs :

- \_ un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs;
- \_ deux délégués, si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs;
- \_ trois délégués, si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs.

Pour les élections qui auront lieu après 1975, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, modifier les nombres visés à l'alinéa précédent concernant la représentation des jeunes travailleurs au sein du conseil d'entreprise.



(Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par " jeune travailleur " le travailleur âgé de moins de 25 ans au jour de l'élection des délégués du personnel au sein du conseil d'entreprise.) <L 23-01-1975, art. 2> <L 1991-01-02, art. 2, 007; En vigueur : 5555-55-55>

-----

(1)<L [2015-06-02/09](#), art. 28, 031; En vigueur : 22-06-2015>

[Art. 17.](#) (A l'initiative soit du chef d'entreprise sont des délégués des travailleurs (et des cadres), le conseil d'entreprise peut décider de se diviser en sections. <L 1985-01-22/30, art. 155, 002>

Chacune des parties désigne les membres de sa délégation appelés à faire partie de chacune des sections ainsi créées.

Les sections soumettent le résultat de leurs travaux aux délibérations du conseil d'entreprise.) <L 23-01-1975, art. 3>

[Art. 18.](#)<Art. 18 modifié par AR [2010-12-19/15](#), art. 9, 025; En vigueur : 03-02-2011, mais retiré par AR [2011-03-03/04](#), art. 1, 026; En vigueur : 03-02-2011>

(Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise.

Les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être électeurs sont fixées par le Roi, après avis du Conseil national du travail.) <L 28-01-1963, art. 3>

(alinéa 3 abrogé.) <L [2006-12-27/32](#), art. 183, 021; En vigueur : 07-01-2007>

(Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du Conseil d'entreprise, alors que son renouvellement est requis. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au Comité pour la prévention et la protection au travail. Cette règle s'applique également aux entreprises qui doivent renouveler un Conseil maintenu en tout ou en partie en vertu de l'article 21, § 10 <sup>[1]</sup> ou § 12<sup>[1]</sup>.) <L 1999-03-05/32, art. 9, 1°, 014; En vigueur : 28-03-1999>

(Jusqu'aux prochaines élections suivant la reprise de l'actif d'une entreprise en faillite <sup>[1 ...]</sup><sup>[1]</sup>, le mandat est également exercé par les membres du Comité pour la prévention et la protection au travail dans le cas où pareil Comité est maintenu conformément à l'article 76 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.) <L 1999-03-05/32, art. 9, 2°, 014; En vigueur : 28-03-1999>

-----

(1)<L [2013-05-27/15](#), art. 50, 028; En vigueur : 01-08-2013>

[Art. 19.](#)<L 17-02-1971, art. 3> Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent 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;) <L 23-01-1975, art. 4-1> <ARN4 11-10-1978, art. 3, a>

(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 <sup>[1]</sup> ou de personne de confiance<sup>[1]</sup>;) <L 2003-05-03/37, art. 3, 018; En vigueur : 01-06-2003>

3° (- soit être occupé 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 14, § 2, b;

- soit avoir été occupé, 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 14, § 2, b, 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 14, § 4.) <L 1994-07-07/39, art. 3, 012; En vigueur : 05-08-1994>

4° (ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.) <L 1994-07-07/39, art. 3, 012; En vigueur : 05-08-1994>

(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. 3, 018; En vigueur : 01-06-2003>

(Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.) <ARN4 11-10-1978, art. 3, c>

Les conditions d'éligibilité prévues à l'alinéa 1er, 1° à 4°, doivent être remplies à la date des élections. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

(Le travailleur licencié en violation des dispositions de 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, peut être présenté comme candidat.) <L 2003-05-03/37, art. 3, 018; En vigueur : 01-06-2003>

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par "personnel de direction".

(alinéa abrogé) <L [2006-12-27/32](#), art. 184, 021; En vigueur : 07-01-2007>

-----

(1)<L [2015-06-02/09](#), art. 29, 031; En vigueur : 22-06-2015>

**Art. 20.** (Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Sur ces listes, le nombre d'ouvriers, d'employés et de cadres doit être proportionnel à l'importance numérique de chacune de ces catégories de personnel. Pour l'application du présent alinéa et par dérogation à l'article 14, § 1er, 3°, on entend également par cadre le personnel de direction.

Toutefois, des candidats représentant les cadres ne pourront être présentés séparément des autres catégories que pour autant que l'entreprise occupe au moins quinze cadres.) <L 1985-01-22/30, art. 156, 002>

(.....) <L 1985-01-22/30, art. 156, 2°, 002>

(...) <L 28-01-1963, art. 12, 2°>

(Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste de leur choix ou désigner des candidats sur une liste.) <L 1994-07-07/39, art. 4, 012; En vigueur : 05-08-1994>

Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories (d'ouvriers, d'employés et cadres). <L 1985-01-22/30, art. 156, 3°, 002>

La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élection ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixées par arrêté royal.

(Toutefois, des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés lorsque le nombre des employés dans une entreprise occupant principalement des ouvriers est d'au moins 25. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement des employés le nombre des ouvriers est d'au moins 25. Un collège électoral distinct est également constitué pour les



jeunes travailleurs de moins de 25 ans si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Dans ce cas, les jeunes travailleurs ne sont pas comptés avec les employés ou les ouvriers pour l'application de l'alinéa précédent.) <L [2006-12-27/32](#), art. 185, 021; En vigueur : 07-01-2007; Justel a lu "alinéas 7 et 8 " au lieu de "alinéas 8 et 9" dans la disposition modificative>

Les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus sont arrêtées par le Roi, après avis du Conseil national du travail. Le Roi fixe les critères dont il y a lieu de tenir compte en vue de déterminer la qualité d'ouvriers ou d'employés des membres de l'entreprise. Le nombre d'ouvriers ou d'employés requis pour l'application de ces deux alinéas peut être modifié par le Roi, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines catégories d'entre elles, sur avis conforme du Conseil national du travail.

(Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.) <L 17-02-1971, art. 4, § 2>

[Art. 20bis](#). <L 1985-01-22/30, art. 157, 002> Un collège électoral distinct est également constitué pour les cadres, si l'entreprise compte au moins 15 cadres.

[Art. 20ter](#). <L 1985-01-22/30, art. 157, 002> (Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentes par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1er, alinéa 2, 4°, a). (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 1999-03-05/32, art. 11, 014; En vigueur : 28-03-1999> <L 2003-05-03/37, art. 4, 018; En vigueur : 01-06-2003>

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par :

- 1° les organisations représentatives des travailleurs;
- 2° les organisations représentatives des cadres;
- 3° au moins 10 p.c. du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre des signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au 3°.

[Art. 21](#). <Art. 21 modifié par AR [2010-12-19/15](#), art. 10, 025; En vigueur : 03-02-2011, mais retiré par AR [2011-03-03/04](#), art. 1, 026; En vigueur : 03-02-2011>

<L 16-01-1967, art. 2.> § 1er. Les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, 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 14, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi, conformément au présent alinéa et pour autant que l'entreprise occupe toujours à ce moment, en moyenne, le nombre de travailleurs requis.) <L 1985-01-22/30, art. 68, 002>

(alinéas 2 à 7 abrogés) <L 1994-07-07/39, art. 5, 012; En vigueur : 05-08-1994>

§ 2. (Le mandat du délégué du personnel prend fin :

- 1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant dès que l'installation du conseil d'entreprise 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 représentative des travailleurs ou à

l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

6° [2] 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 sa candidature communique le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur;]<sup>2</sup>

7° dès que le travailleur appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

La disposition prévue au 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.) <L 1994-07-07/39, art. 5, 012; En vigueur : 05-08-1994>

§ 3. [2] 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 au § 2, 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. Ce 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 au § 2, 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.]<sup>2</sup>

§ 4. (Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le conseil d'entreprise est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.) <L 1994-07-07/39, art. 5, 012; En vigueur : 05-08-1994>

§ 5. (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.) <L 1994-07-07/39, art. 5, 012; En vigueur : 05-08-1994>

(§§ 6 à 8 abrogés. Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date.) <L 1991-03-19/32, art. 22, 008; En vigueur : 01-05-1991>

§ 9. (Dans les entreprises où un conseil d'entreprise doit être institué ou renouvelé, il peut être

sursis à l'institution ou au renouvellement du conseil d'entreprise moyennant [<sup>4</sup>l'autorisation préalable de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale]<sup>4</sup> :

- 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 au nombre de travailleurs fixé pour l'institution d'un conseil d'entreprise en exécution de l'article 28, alinéa 2, s'il n'y a pas encore de conseil, et inférieur à 50, quand il s'agit du renouvellement de ce conseil.

L'[<sup>4</sup>inspecteur social]<sup>4</sup> demande l'accord du conseil d'entreprise; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise.

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

(Les membres représentant le personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi du 19 mars 1991 précitée.) <L 2003-05-03/37, art. 5, 018; En vigueur : 01-06-2003>

Le Roi détermine la date des élections s'il y a lieu.) <L 17-02-1971, art. 5, 4°>

§ 10. (Pour l'application du présent paragraphe on entend par "entreprise" : l'entité juridique.

1° En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises :

\_ les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;

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

2° En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant comme la première d'un conseil d'entreprise :

\_ si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner;

\_ si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée, les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupé dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil de l'entreprise à laquelle la partie visée est transférée.

3° En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil :

\_ le conseil d'entreprise 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 conseil d'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 conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupé dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

4° 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 conseil d'entreprise existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le conseil d'entreprise continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

5° 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 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.) <ARN4 11-10-1978, art. 5, § 6> <AR 1991-05-21/31, art. 1, 009; En vigueur : 01-05-1991>

(6° Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation 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, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise. Dans ce cas, les règles prévues au 1° à 5° sont d'application.) <L 1994-07-07/39, art. 5, 012; En vigueur : 05-08-1994>

§ 11. (En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite (...), le Conseil d'entreprise continue à fonctionner, jusqu'aux prochaines élections suivant cette reprise, dans les cas où un Comité pour la prévention et la protection au travail est maintenu conformément à l'article 76 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.) <L 1999-03-05/32, art. 12, 014; En vigueur : 28-03-1999> <L 2006-07-11/44, art. 39, 1°, 020; En vigueur : 03-09-2006>

Pour l'application du présent paragraphe, il faut entendre 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 1994-03-30/31, art. 86, 011; En vigueur : 10-04-1994> <L 2006-07-11/44, art. 39, 2°, 020; En vigueur : 03-09-2006>

[<sup>1</sup> § 12. Pour l'application du présent paragraphe, on entend par " entreprise " l'entité juridique.

Le sort du conseil d'entreprise existant au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens [<sup>2</sup> du livre XX du Code de droit économique]<sup>3</sup> est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les règles suivantes :

1° En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise :

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

2° En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant, comme la première, d'un conseil d'entreprise :

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

3° En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil :

- le conseil d'entreprise 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 conseil d'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 conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée est constitué dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée.

4° 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 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.

5° 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 conseil d'entreprise. Dans ce cas, les règles prévues aux 1° à 4° sont d'application.

Les dispositions du présent paragraphe sont applicables jusqu'à la prochaine élection d'un conseil d'entreprise.]<sup>1</sup>

-----

(1)<L [2013-05-27/15](#), art. 51, 028; En vigueur : 01-08-2013>

(2)<L [2019-04-04/35](#), art. 31, 033; En vigueur : 30-04-2019>

(3)<AR [2022-04-18/12](#), art. 10, 034; En vigueur : 11-06-2022>

(4)<L [2023-06-05/02](#), art. 26, 036; En vigueur : 30-06-2023>

Art. 22. (§ 1er.) Le Conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par le chef d'entreprise ou par son délégué à la présidence. <L 15-06-1953, art. 3>

Le secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel. (A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs ou par l'organisation représentative des cadres dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix.) <L 1994-07-07/39, art. 6, 012; En vigueur : 05-08-1994>

Il est convoqué au moins une fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou (d'un tiers) des membres du conseil représentant le personnel. <L 1999-03-05/32, art. 13, 014; En vigueur : 28-03-1999>

Les modalités de fonctionnement des Conseils d'entreprise sont déterminées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

§ 2. (Dans les douze mois) qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, les (commissions paritaires) élaborent les règlements d'ordre intérieur types pour les conseils d'entreprise, applicables, soit à l'ensemble des entreprises de leur ressort respectif, soit à une partie d'entre elles. <L 15-03-1954, art. 1er> <AR 01-03-1971, art. 6, 1°>

Toutefois, dans les branches d'activité où il n'y aurait que des entreprises n'occupant pas plus de deux cents travailleurs, ce délai prendra cours à la date à laquelle les opérations relatives aux élections des délégués du personnel aux conseils d'entreprise doivent être terminées en conformité avec la législation en vigueur.

§ 3. Ces règlements d'ordre intérieur types doivent comporter au moins les points suivants :

1° Délai d'inscription d'une question à l'ordre du jour par un membre du conseil d'entreprise;

2° Délai de convocation aux réunions;

3° Contenu de la convocation mentionnant les points portés à l'ordre du jour;

4° Rôle du président et modalités de son remplacement;

5° Rôle du secrétaire et modalités de son choix et de son remplacement;

6° Règles à observer quant au déroulement des réunions;

7° Modalités de rédaction et d'approbation des procès-verbaux des réunions et de la communication de ceux-ci à chaque membre du conseil;

8° Mode d'information du personnel et mode de communication à celui-ci des activités du conseil d'entreprise;

9° Mode de conservation des archives du conseil d'entreprise et modalités de consultation de celles-ci par les membres du conseil d'entreprise;

10° Procédure de modification du règlement.

(Les décisions prises en l'espèce par les commissions paritaires pourront être rendues obligatoires par le Roi.) <AR 01-03-1971, art. 6, 2°>

§ 4. Les règlements d'ordre intérieur types pourront être établis par arrêté royal, sur proposition des ministres qui ont le travail et les affaires économiques dans leurs attributions, et après avis du Conseil national du travail, dans les deux cas suivants :

a) Lorsqu'une commission paritaire n'a pas pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, dans le délai fixé au § 2 du présent article.

Dans ce cas, le règlement d'ordre intérieur type comportera uniquement les dix points énumérés au § 3 du présent article et, éventuellement, ceux au sujet desquels la commission paritaire a émis un avis unanime;

b) Lorsqu'une commission paritaire ayant pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, la commission paritaire ou l'une (des organisations qui y sont représentées), n'ont pas, dans le mois de la décision, demandé que force obligatoire soit donnée à celle-ci. <AR 01-03-1971, art. 6, 3°>

§ 5. Le Conseil d'entreprise peut modifier et compléter le règlement d'ordre intérieur type par des stipulations mieux adaptées aux besoins de l'entreprise, à condition que le nouveau règlement comporte au moins les points prévus au § 3 du présent article.

En tout cas, le règlement d'ordre intérieur type reste en vigueur jusqu'au moment où un accord est intervenu au sein du Conseil d'entreprise sur les modifications proposées.) <L 15-06-1953, art. 3>

(§ 6. Sans préjudice des possibilités d'adaptation ou de complément au niveau des commissions paritaires ou des conseils d'entreprises, le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, élaborer un règlement d'ordre intérieur uniforme applicable à toutes les entreprises.) <ARN4 11-10-1978, art. 6>

(§ 7. Lorsque plusieurs règlements d'ordre intérieur type sont applicables à l'entreprise, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le plus grand nombre de travailleurs faisant partie de l'entreprise.) <L 1994-07-07/39, art. 6, 012; En vigueur : 05-08-1994>

[Art. 23.](#) Les séances du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef de l'entreprise.

(Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixées par le Roi.) <ARN4 11-10-1978, art. 7>

[Art. 24.](#) <L 1999-02-28/39, art. 2, 015; En vigueur : 28-03-1999> § 1er. Les employeurs, les travailleurs, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente section ou à ses arrêtés d'exécution.

§ 2. Les actions visées au § 1er sont soumises aux règles de procédure suivantes :

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe



doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des cadres intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

6° les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent se faire représenter par un délégué, porteur d'une procuration écrite, devant les juridictions du travail; celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par partie intéressée, toute personne, organisation représentative des travailleurs ou organisation représentative des cadres mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 1er doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

[Art. 25.](#)<sup>[1]</sup> Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.]<sup>1</sup>

-----

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 37, 024; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 26.](#) (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 193, 006; En vigueur : 09-01-1990>

[Art. 27.](#) Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par les articles 14 à 22 ci-dessus, le Roi prend l'avis, soit du Conseil national du travail, soit de la commission paritaire compétente ou, à son défaut, des (organisations représentatives) des chefs d'entreprise (, des travailleurs et des cadres). <L 17-02-1971, art. 1er, § 1er> <L 1985-01-22/30, art. 161, 002>

Lorsque ces mesures soulèvent, indépendamment de l'aspect social, des questions d'intérêt économique, le Roi prend également l'avis, soit du Conseil central de l'économie, soit du conseil professionnel compétent.

Les organismes consultés en vertu du présent article font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi, il peut être passé outre.

[Art. 28.](#) Les arrêtés royaux d'exécution relatifs à la présente section sont pris dans un délai de six mois, à dater de la publication de la loi.

(L'entrée en vigueur des arrêtés royaux d'exécution relatifs à l'institution de conseils d'entreprise dans les entreprises occupant de cinquante à deux cents travailleurs, est fixée soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines catégories d'entre elles, sur avis du Conseil national du travail.) <L

15-03-1954, art. 2>

((Néanmoins un conseil d'entreprise doit être institué) dans les entreprises où a été institué un conseil lors de l'élection précédente pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.) <L 17-02-1971, art. 7> <L 1985-01-22/30, art. 69, 002>