

LOI DU 5 DECEMBRE 1968 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LES COMMISSIONS PARITAIRES

TEXTE INTEGRAL DE LA LOI

CHAPITRE Ier.- DISPOSITIONS PRELIMINAIRES (Art. 1-4)

CHAPITRE II.- Section 1.- C.C.T. : Définition et contenu (Art. 5-11)

CHAPITRE II.- Section 2.- C.C.T. : Conclusion et fin (Art. 12-18)

CHAPITRE II.- Section 3.- C.C.T. : Personnes et organisations liées par la convention (Art. 19-23)

CHAPITRE II.- Section 4.- C.C.T. : Conventions conclues au sein d'un organe paritaire (Art. 24-27)

CHAPITRE II.- Section 5.- C.C.T. : Extension de la force obligatoire des conventions (Art. 28-34)

CHAPITRE III.- Section 1.- COMMISSIONS PARITAIRES : Institution et compétence (Art. 35-38)

CHAPITRE III.- Section 2.- COMMISSIONS PARITAIRES : Composition (Art. 39-46)

CHAPITRE III.- Section 3.- COMMISSIONS PARITAIRES : Fonctionnement (Art. 47-50)

CHAPITRE IV.- SOURCES DES OBLIGATIONS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ENTRE LES EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS (Art. 51)

CHAPITRE V.- Section 1.- SURVEILLANCE (Art. 52-55)

CHAPITRE V.- Section 2.- DISPOSITIONS PENALES (Art. 56-61)

CHAPITRE VI.- DISPOSITIONS FINALES OU TRANSITOIRES (Art. 62-73)

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

(M.B. du 15 janvier 1969)

Modifiée par :

- (1) loi du 15 juillet 1970 modifiant la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ainsi que d'autres dispositions légales (M.B. du 30 juillet 1970)
- (2) loi du 11 juillet 1973 modifiant la loi du 29 mai 1959 relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique, artistique et spécial, art. 18 (M.B. du 30 août 1973)
- (3) arrêté royal n° 15 du 23 octobre 1978 prolongeant les délais de prescription à l'action publique figurant dans certaines lois sociales, art. 11 (M.B. du 9 novembre 1978)
- (4) arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, art. 94 (M.B. du 20 octobre 1984)
- (5) loi-programme du 22 décembre 1989, art. 235 (M.B. du 30 décembre 1989)
- (6) loi du 17 juin 1991 portant organisation du secteur public du crédit et harmonisation du contrôle et des conditions de fonctionnement des établissements de crédit, art. 260 (M.B. du 9 juillet 1991)
- (7) loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, art. 107 (M.B. du 1^{er} août 1991)
- (8) loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir, art. 25 (M.B. du 30 mars 1994)
- (9) arrêté royal du 16 juin 1994 portant diverses dispositions relatives à la Société fédérale d'Investissement et à la privatisation de la Société nationale d'Investissement, art. 3 (M.B. du 28 juin 1994)
- (10) loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, art. 99 (M.B. du 19 février 1998)
- (11) loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, art. 11 (M.B. du 21 mai 1998)
- (12) loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, art. 24 (M.B. du 20 avril 1999)
- (13) loi-programme du 19 juillet 2001, art. 18 (M.B. du 28 juillet 2001)
- (14) loi-programme du 24 décembre 2002, art. 311 (M.B. du 31 décembre 2002)
- (15) loi-programme du 22 décembre 2003, art. 62 (M.B. du 31 décembre 2003)
- (16) loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses, art. 95 (M.B. du 29 juillet 2005)
- (17) loi du 10 août 2005 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la Société européenne, art. 11 (M.B. du 7 septembre 2005)

- (18) loi-programme du 27 décembre 2006, art. 166 (M.B. du 28 décembre 2006)
- (19) loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, art. 83 et 84 (M.B. du 23 juillet 2007)
- (20) loi du 8 juin 2008 portant des dispositions diverses (I), art. 67 (M.B. du 16 juin 2008)
- (21) loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I), art. 89 (M.B. du 7 août 2008)
- (22) loi du 19 juin 2009 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux, art. 11 (M.B. du 29 juillet 2009)
- (23) loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (I), art. 93 à 95 (M.B. du 31 décembre 2009)
- (24) loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, art. 109 et 110 (M.B. du 10 mai 2010)
- (25) loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, art. 50 et 109, 20° (M.B. du 1er juillet 2010)
- (26) loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses, art. 54 à 56 (M.B. du 30 mars 2012)
- (27) loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, art. 6 (M.B. du 28 août 2012)
- (28) loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, art. 3 (M.B. du 26 juillet 2013)
- (29) loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, art. 2 à 5 (M.B. du 5 février 2018)
- (30) loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, art. 32 (M.B. du 26 juillet 2018)
- (31) arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les travailleurs, art. 1 à 4 (M.B. du 3 juillet 2020), confirmé par la loi du 24 décembre 2020 portant confirmation des arrêtés royaux pris en application de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, art. 26 (M.B. du 15 janvier 2021)
- (32) loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, art.48 (M.B. du 31 décembre 2020)
- (33) loi du 21 février 2022 concernant l'inopposabilité de la nullité du contrat de travail des personnes qui se prostituent, art. 4 (M.B. du 21 mars 2022)
- (34) loi du 17 mars 2022 modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 8 (M.B. du 31 mars 2022)

CHAPITRE Ier - Dispositions préliminaires

Article 1er. Dans la présente loi, il faut entendre par :

1. la convention : la convention collective de travail ;
2. le Ministre : le Ministre qui a le travail dans ses attributions ;
3. l'organe paritaire : le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires ;
4. l'organisation : les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 3.

Article 2. § 1. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes au sens du chapitre 1er et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1er, 1^o bis, du Code des impôts sur les revenus 1992 (30) (...) (32) (34) ;

2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1 ;

3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs ;

4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes ;

5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs;

6. la signature : la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique au sens de l'article 3, § 12, du Règlement (UE) numéro 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE. (31)

§ 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail ;

2. dans les salles de jeu ;

3. par un travailleur qui se prostitue. (33)

§ 3. La présente loi ne s'applique pas :

1. aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Société fédérale de Participations et d'Investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office national du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la S.A. CREDIBE, de la S.A. Loterie Nationale, de la "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek", des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et Liège-Airport-Security" (6) (9) (13) (14) (16) (19) (20) (26).

Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles ;

Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public ; (4)

1/1. aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable ; (29)

2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ; (5)

3. aux membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ; (2)

4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE ; (12)

5. aux personnes qui sont occupées en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, dans la mesure où il s'agit de conventions qui règlent le droit à la formation ou prévoient des compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche. (34)

Article 3. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail (...) (23) ;

2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1 ;

3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, qui sont représentatives des

indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles. (23) (29)

Article 4. Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.

CHAPITRE II. - Les conventions collectives de travail

Section 1. - Définition et contenu

Article 5. La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

Article 6. La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Article 7. Le champ d'application d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Toutefois, une convention peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Article 8. Le Roi décide, sur avis conforme de la commission paritaire, si les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire, visée à l'article 37, requièrent l'approbation de la commission paritaire.

Si l'approbation est requise, la commission paritaire se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

Article 9. Sont nulles les dispositions d'une convention :

1° contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique ;

2° qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres.

Article 10. Sont nulles :

1° les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ;

2° les dispositions d'une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein de la commission paritaire dont la sous-commission relève ;

3° les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire dont relèvent les entreprises intéressées.

Article 11. Sont nulles les clauses d'un contrat de louage de travail individuel et les dispositions d'un règlement de travail, contraires aux dispositions d'une convention collective de travail qui lie les employeurs et les travailleurs intéressés.

Section 2. - Conclusion et fin

Article 12. Les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable.

Si la convention est conclue au sein du Conseil national du travail, toutes les organisations visées à l'article 3, alinéa 2, sont considérées comme une organisation unique représentée par les membres nommés sur la présentation du Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises (23).

Article 13. La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit.

La convention est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande.

Article 14. La convention est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Ces signatures peuvent être remplacées :

1° par la mention que le président et le secrétaire de l'organe paritaire ont signé le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres ;

2° par la signature d'un membre de chaque organisation représentée à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ;

3° par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation.

Article 15. La convention est conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction.

Sauf clause contraire, la convention à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.

La dénonciation se fait par écrit, à peine de nullité.

Article 16. La convention mentionne obligatoirement :

1° la dénomination des organisations qui la concluent ;

2° la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe ;

3° l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation ;

4° les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue ;

5° la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction ;

6° la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion ;

7° la date à laquelle la convention a été conclue ;

8° la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 14 ou la mention prévue par cet article ;

9° le numéro d'entreprise ou les numéros d'entreprises pour les conventions conclues pour une entreprise ou pour un groupe d'entreprises;
les numéros d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique, dans les cas où l'entreprise ou les entreprises sont constituée de plusieurs entités autonomes. (24)

10° la date et le numéro d'enregistrement de la convention collective de travail ou des conventions collectives de travail déposées antérieurement qui sont modifiées, prolongées ou abrogées par la convention (26).

Article 17. Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord de toutes les parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement.

L'adhésion se fait par écrit, à peine de nullité.

Article 18. § 1er. La convention, l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur et la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, sont déposées auprès du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, établie sur papier et signée par la signature manuscrite, doit s'effectuer auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail, par la poste ou par remise au Greffe.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, signée par la signature électronique, comme prévu à l'article 2, § 1er, deuxième alinéa, point 6, doit s'effectuer par voie électronique par le moyen précisé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site internet.

§ 2. Le dépôt est refusé lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13, 14 et 16.

§ 3. Le Roi règle toutes les modalités plus détaillées de dépôt. (26) (31)

Section 3. - Personnes et organisations liées par la convention

Article 19. La convention lie :

1° les organisations qui l'ont conclue et les employeurs qui sont membres de ces organisations ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur ;

2° les organisations et employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion ;

3° les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par la convention, à partir de leur affiliation ;

4° tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

Article 20. En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

Article 21. L'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin, demeure lié par cette convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent.

Article 22. En cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeur et travailleur organisées en vertu de la convention demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations.

Article 23. Le contrat de louage de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même.

Section 4. - Conventions conclues au sein d'un organe paritaire

Article 24. Sans préjudice de ce qui est déterminé à l'article 5bis, alinéa 3, de la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du Travail, dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui sont représentées au sein de l'organe (23).

Article 25. L'objet, la date, la durée, le champ d'application et le lieu de dépôt d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire sont publiés par la voie d'un avis au Moniteur belge.

Est, de même, publiée par la voie d'un avis au Moniteur belge, la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Article 26. Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs, autres que ceux visés à l'article 19 qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention.

Cette disposition est applicable quinze jours après la publication visée à l'article 25, alinéa 1er.

Le Conseil d'Etat, section d'administration, ne peut prononcer l'annulation au sens de l'article 14, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, de la convention conclue dans un organe paritaire. (7)

Article 27. Quand des employeurs et des travailleurs passent d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.

Pour l'application de l'alinéa 1er, on entend par:

- "passer d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37": le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire;
- "travailleurs": les travailleurs que l'employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage.

Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1^{er} janvier 2023 l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.

L'application de cet article sera évaluée au plus tard le 1^{er} janvier 2021. (29)

Section 5 - Extension de la force obligatoire des conventions.

Article 28. La convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci.

Article 29. Si le Ministre estime ne pas pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé.

Article 30. Le dispositif de la convention rendue obligatoire est publié au Moniteur belge, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

Lorsque la convention est rédigée en une seule langue, sa publication se fait toutefois en français et en néerlandais.

Article 31. La convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

Article 32. L'arrêté royal rendant obligatoire la convention a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de celle-ci. En aucun cas cependant il ne peut rétroagir plus d'un an avant sa publication.

Article 33. L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration de cette durée.

Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

Article 34. Le Roi peut abroger totalement ou partiellement l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire, dans la mesure où cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

Toutefois, le Ministre ne peut proposer au Roi d'abroger cet arrêté que si l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue, a marqué son accord sur cette abrogation.

Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date.

Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté, en application de la disposition de l'alinéa 3, il en avise préalablement l'organe intéressé.

CHAPITRE III. - Les commissions paritaires

Section 1. - Institution et compétence

Article 35. Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

Article 36. Lorsque le Ministre envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire ou une réglementation nouvelle du champ d'application d'une commission existante, il en informe les organisations intéressées par la voie d'un avis publié au Moniteur belge.

Article 37. A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires. Après avis de cette commission paritaire, il détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort de ces sous-commissions.

Le Roi consulte la commission paritaire dont le champ d'application a été restreint avant de modifier ou d'abroger les sous-commissions paritaires concernées. La commission paritaire fait parvenir son avis dans les six mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il sera passé outre. (24)

Article 38. Les commissions et les sous-commissions paritaires ont pour mission:

- 1° de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées ;
- 2° de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- 3° de donner au gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence ;
- 4° de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

Lorsqu'une mission est impartie par ou en vertu de la loi aux commissions paritaires, le Conseil national du travail s'en acquitte lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Section 2. - Composition

Article 39. Les commissions et les sous-commissions paritaires sont composées :

- 1° d'un président et d'un vice-président ;
- 2° d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ;
- 3° de deux ou plusieurs secrétaires.

Article 40. Le Roi nomme les présidents et les vice-présidents parmi les personnes compétentes en matière sociale et indépendantes des intérêts dont la commission ou la sous-commission paritaire peuvent avoir à connaître.

La fonction de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat de membre d'une des Chambres législatives.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci. Si le vice-président est empêché, il est remplacé par un fonctionnaire désigné par le Ministre.

Dans l'exercice de leur mission, les président et vice-président se trouvent sous l'autorité du Ministre.

Article 41. Le Roi fixe le nombre des membres de chaque commission et sous-commissions paritaires ; il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Article 42. Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au Moniteur belge, à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.

Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, un candidat (29) pour chaque mandat qui leur est attribué.

Les membres sont nommés par le ministre. Le ministre peut accorder cette compétence au fonctionnaire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qu'il désigne. (15)

Article 43. Le mandat des membres a une durée de quatre ans. Il peut être renouvelé. Les membres restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat de membre prend fin :

- 1° lorsque la durée du mandat est expirée ;
- 2° en cas de démission ;
- 3° lorsque l'organisation qui a présenté l'intéressé demande son remplacement ;
- 4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté ;
- 5° en cas de décès.

(...) (18)

Il est pourvu dans les trois mois au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

Article 44. Les secrétaires sont nommés par le Ministre.

Article 45. Les membres d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire peuvent se faire assister par des conseillers techniques dont le nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

Le Ministre peut, d'initiative ou à la demande de la commission, désigne un ou plusieurs fonctionnaires en qualité de conseillers.

Article 46. Le Roi fixe les modalités d'octroi et le montant des indemnités à allouer aux présidents, vice-présidents, membres et secrétaires des commissions et sous-commissions paritaires.

Section 3. - Fonctionnement

Article 47. § 1er. Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Moyennant l'accord de toutes les organisations, au début de la réunion et sur la base d'une décision du président, les membres des commissions et sous-commissions paritaires peuvent également délibérer et décider valablement, lorsque sont présents au moins un membre effectif ou suppléant de chaque organisation représentant les employeurs et un membre effectif ou suppléant de chaque organisation représentant les travailleurs, quel que soit le nombre des membres effectifs ou suppléants présents.

§ 2. Seuls les membres visés à l'article 39, 2, ont voix délibérative.

Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement. (31)

Article 48. Les membres suppléants ne peuvent siéger qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Article 49. Le Roi détermine le fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

Le Ministre surveille l'activité des commissions et des sous-commissions paritaires.

Article 50. Chaque commission et chaque sous-commission paritaire établit son règlement d'ordre intérieur.

CHAPITRE III/1. (...) (27) (28)

Article 50/1. (...) (27) (28)

Article 50/2. (...) (27) (28)

CHAPITRE IV. - Sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs

Article 51. La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit :

1° la loi dans ses dispositions impératives ;

2° les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :

a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;

b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;

c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;

3° les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :

a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail ;

b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire ;

c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire ;

d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire ;

4° la convention individuelle écrite ;

5° la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ;

6° le règlement de travail ;

7° la loi dans ses dispositions supplétives ;

8° la convention individuelle verbale ;

9° l'usage.

CHAPITRE V. - Surveillance et dispositions pénales

Section 1. - Surveillance

Article 52. 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. (5) (25)

Article 53. (...) (1) (5).

Article 54. (...) (5)

Article 55. (...) (5)

Section 2.- Dispositions pénales

Article 56. Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 F ou d'une de ces peines seulement :

(...)(25)

(...) (11) (25)

En ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal concernant l'implication des travailleurs dans la Société européenne, les organes de direction ou d'administration, visés dans les conventions collectives de travail précitées, sont assimilés à l'employeur. (17)

En ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne, les organes de direction ou d'administration, visés dans les conventions collectives de travail précitées, sont assimilés à l'employeur. (21)

En ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal concernant la participation des travailleurs dans une société issue de la fusion transfrontalière, les organes de direction ou d'administration, visés dans les conventions collectives de travail précitées, sont assimilés à l'employeur. (22)

Article 57. (...) (25)

Article 58. (...) (25)

Article 59. (...) (25)

Article 60. (...) (13) (25)

Article 61. (...) (3) (8) (25)

CHAPITRE VI. - Dispositions finales ou transitoires

Article 62. Devenu sans objet de fait du titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. du 22 août 1978).

Article 63. L'article 2 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat est complété par la disposition suivante :

"Le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut demander à la section de législation de donner, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, son avis sur un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail."

Article 64. Un article 5bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail :

"Article 5bis. Lorsque le Conseil national du travail se réunit en vue de conclure une convention collective de travail, il ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative."

Article 65. (Concerne C.d.bis L.6. - art. 10)

Article 66. (Devenu sans intérêt de par l'article 578, 3° du Code judiciaire)

Article 67. (Concerne l'art. 578, 3° du Code judiciaire).

Article 68. Sont abrogés :

1° l'arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la Commission nationale mixte des mines ;

2° l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les lois des 20 juillet 1961 et 28 juillet 1962 ;

3° les articles 1er à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952 ;

4° l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la Sabena à modifier ses statuts ;

5° l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale.

Article 69. Les arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

Article 70. Les arrêtés royaux rendant obligatoires les conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent en vigueur, sans préjudice des dispositions de l'article 34, jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité. La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 71. Les conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non rendues obligatoires demeurent régies par les dispositions légales et réglementaires qui étaient en vigueur au moment de leur conclusion.

Toutefois, si ces conventions sont modifiées après l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions de cette dernière s'y appliquent à partir de la modification.

Les conventions à durée déterminée qui comportent une clause de reconduction sont soumises aux dispositions de la présente loi à partir du lendemain du jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 72. Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

Article 73. La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

L'AR du 1er juillet 1969 (M.B. du 4 juillet 1969) a fixé cette entrée en vigueur au 15 juillet 1969.