

Extrait de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

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.

[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.]

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

rappports 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).

[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) 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.]

[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.]

[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.

[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.]

[Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport.]

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. [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.]

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.]

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.

Cet aperçu est fourni et discuté dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux afin de réaliser un ratio similaire, entre les candidats masculins et féminins sur les listes de candidats, au ratio de travailleurs féminins et masculins existant au sein de l'entreprise. L'aperçu est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.

Art. 21.

§ 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.)

§ 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° 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;

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.)

§ 3. 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.

§ 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.)

§ 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.)

(§§ 6 a 8 abrogés.)

§ 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 l'autorisation préalable de l'inspecteur chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise :

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'inspecteur chef de district 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.)

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

§ 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 occupe 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.)

(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.)

§ 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.)

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.)

[§ 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 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises 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.]