



© Rudi Van Beeck

GUIDE PRATIQUE À L'INTENTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE **2021**



GUIDE PRATIQUE À L'INTENTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Mars 2021

TABLE DES MATIERES COORDINATION DE LA LEGISLATION

| | |
|---|----|
| Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (M.B. du 1 juillet 1921) | 10 |
| Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (M.B. du 27/28 septembre 1948) | 10 |
| Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés (M.B. du 23 avril 1963) | 19 |
| Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (M.B. du 5 mai 1965) | 20 |
| Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (M.B. du 30 avril 1965) | 27 |
| Arrêté royal du 18 juillet 1966 coordonnant les lois sur l'emploi des langues en matière administrative (M.B. du 2 août 1966) | 28 |
| Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B. du 6 avril 1967) | 29 |
| Loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B. du 30 mars 1971) | 30 |
| Convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 (C.C.T. n° 9) (M.B. du 25 novembre 1972) | 31 |
| Convention collective de travail n°10 du 8 mai 1973 conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 août 1973 (C.C.T. n° 10) (M.B. du 17 août 1973) | 41 |
| Décret/N du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements (Culture néerlandaise) (M.B. du 6 septembre 1973) | 42 |
| Arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise (M.B. du 28 novembre 1973) | 44 |
| Loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (M.B. du 31 janvier 1974) | 54 |
| Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (C.C.T. n° 17) (M.B. du 31 janvier 1975) | 55 |
| Convention collective de travail n°22 du 26 juin 1975 conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1975 (C.C.T. n° 22) (M.B. du 10 octobre 1975) | 56 |
| Convention collective de travail n°24 du 2 octobre 1975 conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 1976 (C.C.T. n° 24) (M.B. du 17 février 1976) | 58 |
| Convention collective de travail n°27 du 27 novembre 1975 conclue au sein du Conseil national du travail, relative à la déclaration par l'employeur de certains retards de paiement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 février 1976 (C.C.T. n° 27) (M.B. du 23 mars 1976) | 60 |
| Arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs (M.B. du 17 septembre 1976) | 61 |
| Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. du 22 août 1978) | 63 |
| Convention collective de travail n°12 du 26 février 1979 conclue au sein du Conseil national du travail, adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 mars 1979 (C.C.T. n° 12bis) (M.B. du 24 avril 1979) | 66 |
| Convention collective de travail n°13 du 26 février 1979 conclue au sein du Conseil national du travail, adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 mars 1979 (C.C.T. n° 13bis) (M.B. du 24 avril 1979) | 67 |

| | |
|---|-----|
| Décret du conseil de la Communauté française du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements (M.B. du 27 août 1982) | 68 |
| Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (M.B. du 31 août 1983)..... | 69 |
| Convention collective de travail n°39 du 13 décembre 1983 conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, dont les articles 1 ^{er} à 7 ont été rendus obligatoires par l'arrêté royal du 25 janvier 1984 (C.C.T. n° 39) (M.B. du 8 février 1984) | 70 |
| Loi du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales (M.B. du 24 janvier 1985 err. M.B. du 24 avril 1990) | 73 |
| Convention collective de travail n°42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (C.C.T. n° 42) (M.B. du 26 juin 1987)..... | 75 |
| Arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (M.B. du 26 août 1987) | 76 |
| Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (M.B. du 20 août 1987) | 77 |
| 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 (M.B. du 29 mars 1991) | 78 |
| Normes relatives à la mission du réviseur d'entreprise auprès du conseil d'entreprise approuvées par le Conseil de l'institut des réviseurs d'entreprise le 7 février 1992..... | 83 |
| Convention collective de travail n°51 du 10 février 1992 conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'outplacement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 1992 (C.C.T. n° 51) (M.B. du 1 ^{er} mai 1992) | 91 |
| Arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (M.B. du 11 décembre 1992)..... | 94 |
| Convention collective de travail n°53 du 23 février 1993 conclue au sein du Conseil national du travail, relative au chômage temporaire, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 avril 1993 (C.C.T. n° 53) (M.B. du 29 avril 1993)..... | 96 |
| Loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (M.B. du 31 mars 1994)..... | 97 |
| Arrêté royal du 17 juin 1994 relatif à la tenue d'un registre de présence (M.B. du 25 juin 1994) | 98 |
| Décret du 5 avril 1995 contenant des dispositions générales concernant la politique de l'environnement (Communauté flamande) (M.B. du 3 juin 1995)..... | 99 |
| Arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi (M.B. du 28 avril 1995)..... | 103 |
| Arrêté ministériel du 19 juin 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi (M.B. du 24 juin 1995) | 104 |
| Loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (M.B. du 30 décembre 1995) | 106 |
| Convention collective de travail n°62 du 6 février 1996 conclue au sein du Conseil national du travail, concernant 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, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 1996 (C.C.T. n° 62) (M.B. du 11 avril 1996) | 107 |
| Arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social (Extrait) (M.B. du 30 août 1996) | 114 |
| Convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997 conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (C.C.T. n° 64) (M.B. du 7 novembre 1997) | 116 |
| Loi du 8 août 1997 sur les faillites (M.B. du 28 octobre 1997)..... | 117 |
| Convention collective de travail n°68 du 16 juin 1998 conclue au sein du Conseil national du travail, relative à | |

| | |
|---|-----|
| la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 1998 (C.C.T. n° 68) (M.B. du 2 octobre 1998) | 118 |
| Convention collective de travail n°72 du 30 mars 1999 conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999 (C.C.T. n° 72) (M.B. du 9 juillet 1999)..... | 121 |
| Code des sociétés–Loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés (M.B. du 6 août 1999) | 123 |
| Arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés (M.B. du 6 février 2001) | 124 |
| Convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007, n° 77 quinquies du 20 février 2009, n° 77 sexies du 15 décembre 2009 et n° 77 septies du 2 juin 2010 | 125 |
| Convention collective de travail n°81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juin 2002 (C.C.T.n° 81) M.B. du 29 juin 2002)..... | 130 |
| Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (M.B. du 9 août 2002)..... | 135 |
| Convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés (C.C.T. n° 82), modifiée par la convention collective de travail N° 82 BIS du 17 juillet 2007 | 136 |
| Loi programme du 8 avril 2003 (M.B. 17 avril 2003) | 142 |
| Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale..... | 143 |
| Convention collective de travail n°84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne (C.C.T. n° 84) (M.B. 19 janvier 2005) | 146 |
| Convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail (C.C.T. n° 85) modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008 | 160 |
| Convention collective de n°88 du 30 janvier 2007 , conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 mars 2007. (C.C.T. n° 88)..... | 164 |
| Convention collective de travail n°89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail (C.C.T. n° 89)..... | 177 |
| Arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise (M.B. du 30 mars 2007)..... | 180 |
| Loi du 1^{er} avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition..... | 181 |
| Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, modifiée par la loi du 22 avril 2012 (M.B. du 30 mai 2007) | 182 |
| Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales (version coordonnée) | 183 |
| Convention collective de travail n°94 du 29 avril 2008 concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux..... | 185 |
| Loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises..... | 199 |
| Convention collective de travail n°100 du 1^{er} avril 2009 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise | 201 |
| Arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle | 211 |
| Arrêté ministériel du 1^{er} octobre 2009 portant définition de ce qu'il faut entendre par entreprise en voie de restructuration et entreprise en difficulté, visées à l'article 1 ^{er} , alinéa deux et à l'article 72, § 2, 2, c) et d) de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle | 213 |
| Convention collective de travail n°101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire..... | 214 |

| | |
|---|-----|
| Loi du 22 avril 2012 relative à la lutte contre l'écart salarial | 228 |
| Convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière | 229 |
| Convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise | 235 |
| Convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013 , relative au travail temporaire et intérimaire | 238 |
| Arrêté Royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs | 239 |
| Arrêté Ministériel du 25 avril 2014 fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs..... | 240 |
| Loi du 18 décembre 2015 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises | 245 |
| Loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises | 245 |
| Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable | 247 |
| Loi du 3 septembre 2017 relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes | 250 |
| Arrêté Royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive | 250 |
| Code des Sociétés et des Associations Loi du 23 mars 2019 | 252 |
| Arrêté Royal du 4 avril 2019 portant exécution du Code des Sociétés et des Associations | 284 |
| Loi du 28 avril 2020 transposant la directive (UE) 2017/828 en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires, et portant des dispositions diverses en matière de sociétés et d'associations (M.B. du 6 mai 2020)..... | 379 |
| Convention collective de travail N°148 du 7 octobre 2020 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du ((M.B. du 15 janvier 2021) ... | 379 |
| Convention collective de travail N°149 du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus | 380 |
| Liste des mots clés | 381 |
| Notes | 383 |

Coordination de la législation

LOI DU 27 JUIN 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations

(M.B du 1 juillet 1921)

Remplacée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019

LOI DU 20 SEPTEMBRE 1948 portant organisation de l'économie

(M.B. du 27/28 septembre 1948)

Complétée par la loi du 18 mars 1950 et modifiée par

- les lois des 15 juin 1953, 15 mars 1954, 28 janvier 1963, 16 janvier 1967, 17 février 1971, 23 janvier 1975 et les A.R. du 1^{er} mars 1971, n° 4 du 11 octobre 1978, n° 15 du 23 octobre 1978;
- les lois des 22 janvier 1985, 21 février 1985, 29 juillet 1986, 22 décembre 1989, 02 janvier 1991, 19 mars 1991 et l'A.R. du 21 mai 1991;
- les lois des 23 mars 1994, 30 mars 1994, 07 juillet 1994, 13 février 1998, 28 février 1999, 05 mars 1999, 26 mars 1999, 07 mai 1999, 8 avril 2003, 3 mai 2003, 11 juillet 2006 et 27 décembre 2006, 6 mai 2009, 30 décembre 2009, 6 juin 2010
- par les arrêtés royaux du 19 décembre 2010 et 3 mars 2011, par les lois des 22 avril 2012, 27 mai 2013, 12 juillet 2013, 2 juin 2015, 18 décembre 2015, 4 avril 2019.

SECTION IV. DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Art. 14. §1^{er} Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article 21, § 10, 11 et 12, il y a lieu d'entendre par:

- 1° **entreprise:** l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent.
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;
- 3° **cadres:** les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1^{er}, 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) les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail.
 - b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a
- 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.

§ 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 § 1^{er}, alinéa 1^{er} 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, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

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

caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o .

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^o et 5^o du § 1^{er}, alinéa 2.

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

§ 4. En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et au § 2, a, alinéa 1^{er}, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

§ 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.

§ 6. Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux § § 1^{er} 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

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^o Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;
 - 2^o 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 œuvres 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.
- 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^o 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^o 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^o 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^o 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 1^{er} et 2. L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Checklist 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^o du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2^o 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. À 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. 15bis. 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.

À 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. 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. 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;
- 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.

Le conseiller en prévention ou la personne de confiance 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.

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.

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.

Art. 17. A l'initiative soit du chef d'entreprise soit des délégués des travailleurs et des cadres, le conseil d'entreprise peut décider de se diviser en sections.

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.

Art. 18. 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. 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 ou § 12.

Jusqu'aux prochaines élections suivant la reprise de l'actif d'une entreprise en faillite, 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.

Art. 19. 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;
- 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 ou de personne de confiance
- 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.
- 4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1^{er}, 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.

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

Les conditions d'éligibilité prévues à l'alinéa 1^{er}, 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.

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

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, § 1^{er}, 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. Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste de leur choix ou désigner des candidats sur une liste.

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.

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.

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.

Art. 20bis. Un collège électoral distinct est également constitué pour les cadres, si l'entreprise compte au moins 15 cadres.

Art. 20ter. 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, § 1^{er}, 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 vu attribuer un ou plusieurs mandats.

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. § 1^{er}. 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 qui a présenté sa candidature demande 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 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.

§ 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.

Art. 22. § 1^{er}. 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.

Le secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel. À 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.

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.

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.

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

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.

Art. 24. § 1^{er}. 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 § 1^{er} 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 1^{er}, 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 § 1^{er} 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. 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.

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.

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.

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.

LOI DU 16 AVRIL 1963 relative au reclassement social des handicapés (extrait)

(M.B. du 23 avril 1963)

Abrogée pour la Communauté Flamande (DCFL 1990-06-27/33) et pour la Communauté française (DCFR 1991-07-33/32) sauf l'article 21. Abrogée pour la Région wallonne (DRW 1995-04-06/73 et DRW 2011-12-01/06)

CHAPITRE V. LE PLACEMENT DES HANDICAPES

Art. 20. Les handicapés enregistrés sont placés:

- 1° dans les entreprises privées, notamment dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles;
- 2° dans les administrations publiques, dans les organismes d'intérêt public et les institutions publiques de sécurité sociale visées à l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;
- 3° dans l'artisanat ou dans les professions indépendantes;
- 4° dans les ateliers protégés.

Art. 21. § 1^{er}. Sont tenus d'occuper un certain nombre de handicapés au sens de l'article 1^{er} de la présente loi:

- 1° les entreprises privées et notamment les entreprises industrielles, commerciales et agricoles;
- 2° les administrations publiques, les organismes d'intérêt public déterminés par le Roi, y compris les institutions publiques de sécurité sociale visées à l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.
Les entreprises ou organismes visés à l'alinéa précédent doivent avoir un personnel d'au moins vingt personnes pour être soumis à cette obligation.

§ 2. Après avis de la commission paritaire compétente et, pour les branches d'activité pour lesquelles il n'existe pas de commission paritaire, après avis du Conseil national du travail, le Roi fixe, pour chaque branche d'activité, le nombre de handicapés qui doivent être occupés.

Ce nombre de handicapés est arrêté compte tenu de la nature et de l'importance des entreprises ainsi que des divers degrés d'incapacité permanente des handicapés.

Le Roi fixe les modalités d'application du présent paragraphe.

§ 3. En ce qui concerne les administrations publiques, les organismes d'intérêt public, y compris les institutions publiques de sécurité sociale visées à l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le nombre de handicapés qui doivent être occupés.

§ 4. Le conseil d'entreprise, ou à son défaut, la délégation syndicale du personnel, ainsi que les fonctionnaires désignés par le Roi, veillent à l'exécution des mesures prévues au § 2.

LOI DU 8 AVRIL 1965

instituant les règlements de travail

(M.B. du 5 mai 1965)

Article 14, modifié par la loi du 28 février 2014, et article 6/1 ajouté par la loi du 5 mars 2017

CHAPITRE Ier. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Pour l'application de la présente loi, sont assimilées:

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;

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

Art. 2. La présente loi ne s'applique pas:

1° aux membres du personnel de la Défense nationale et aux membres du personnel de la police fédérale et des corps de la police locale;

2° aux personnes liées par un contrat de travail domestique;

3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale ou ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

4° au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

5° aux docteurs en médecine, dentistes, pharmaciens et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions;

6° aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.

Art. 3. Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail, ou à défaut de commissions paritaires compétentes, sur proposition du Conseil national du travail:

1° rendre obligatoire, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, les dispositions de la loi aux personnes visées à l'article 2;

2° exclure, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, de l'application des dispositions de la loi, les personnes auxquelles elles s'appliquent.

La commission paritaire ou le Conseil national du travail ne délibèrent valablement sur la proposition que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs, sont présents.

La proposition doit être adoptée à l'unanimité des membres présents.

Les présidents, vice-présidents, conseillers et secrétaires n'ont pas voix délibérative, à l'exception des vice-présidents du Conseil national du travail.

CHAPITRE II. REGLEMENT DE TRAVAIL

SECTION 1RE. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 4. Les employeurs visés à l'article 1^{er} doivent établir un règlement de travail.

L'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions que le règlement de travail contient.

Le règlement de travail n'est toutefois pas opposable au travailleur si l'employeur ne lui en a pas remis copie. Les modifications du règlement de travail ne sont pas opposables au travailleur si l'employeur n'a pas respecté la procédure de modification prévue par la présente loi.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires il peut être dérogé individuellement au règlement de travail.

Dans ce cas, la dérogation doit être constatée par écrit.

La dérogation visée à l'alinéa 4 n'est pas applicable aux personnes dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité.

Art. 5. Des règlements de travail distincts peuvent être établis pour les diverses catégories de travailleurs et pour les diverses sections de l'établissement.

SECTION 2. CONTENU

Art. 6. § 1^{er}. Le règlement de travail doit indiquer:

1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe.

Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.

Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:

a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;

d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps

partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

- a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;
- b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1^{er}.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures où commence la descente et où finit la montée de chaque poste. En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures où les locaux sont accessibles;

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1^{er} et 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail: le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.

- 2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;
- 3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;
- 4° (a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;
(b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;
- 5° les droits et obligations du personnel de surveillance;
- 6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;
- 7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;
- 8° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
- 9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même Règlement;
- 10° (a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;
(b) la date des vacances annuelles collectives;
- 11° les noms des membres du conseil d'entreprise;
- 12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 13° les noms des membres de la délégation syndicale;
- 14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé;
- 15° l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.
- 16° la mention des conventions collectives de travail et /ou accords collectifs conclu au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.
- 17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail.

§ 2. En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1^{er}, aux textes applicables.

Art. 6/1. § 1^{er}. En cas d'application d'un horaire flottant conformément à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit en outre indiquer:

- a) le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des intervalles de repos;
- b) la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire;
- c) la durée journalière moyenne de travail;
- d) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- e) les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail;
- f) les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l'horaire flottant.

§ 2. Les mentions reprises au règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions de la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, en vertu de l'article 20 ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui modifie le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que toutes les mentions prévues par le § 1^{er} soient reprises.

Art. 7. Le Roi peut prescrire pour tous les employeurs ou certaines catégories de ceux-ci, pour des sections d'établissement ou certaines catégories de travailleurs, l'insertion de mentions autres que celles prévues à l'article 6.

Il prend l'avis de la commission paritaire compétente ou de l'organe paritaire intéressé qui a été créé par ou en vertu d'une loi pour certaines catégories de personnes auxquelles la réglementation est applicable.

Cet avis est toutefois donné par le Conseil national du travail lorsque le Règlement relève de la compétence de plusieurs commissions ou organes paritaires ou à défaut de tels organes ou commissions.

Les organismes consultés font parvenir leurs avis dans les deux mois de la demande qui leur est faite, à défaut de quoi il est passé outre.

Art. 8. Le Règlement de travail doit contenir, en outre:

- 1° les dispositions qui, en vertu des lois et arrêtés, doivent figurer au Règlement de travail;
- 2° les dispositions dérogatoires aux conditions générales de travail édictées par les lois et arrêtés, prises par l'employeur en vertu de ces mêmes lois et arrêtés.

Art. 9. Le Règlement de travail ne doit pas contenir les mentions prévues par la présente section que l'employeur est tenu d'inscrire dans le compte individuel en application de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Art. 10. § 1^{er}. Le Règlement de travail peut aussi contenir toutes autres dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs sans préjudice des dispositions de la législation en vigueur.

Toutefois, les dispositions d'un règlement de travail qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres sont nulles.

§ 2. Le règlement de travail peut contenir la mention des périodes pendant lesquelles le travailleur peut ou ne peut pas effectuer, à la demande de l'employeur, des prestations de télétravail visées par la convention collective de travail sur le télétravail conclue au sein du Conseil national du travail ou par les dispositions réglementaires arrêtées conformément à l'article 119.1, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

SECTION 3. ETABLISSEMENT ET MODIFICATION DU REGLEMENT DE TRAVAIL

Art. 11. Au cas où il existe un conseil d'entreprise, celui-ci établit le Règlement et apporte les modifications à un Règlement existant.

Les membres du conseil d'entreprise ont le droit de proposer au conseil d'entreprise des projets de Règlement ou de modification à un Règlement existant.

Ces projets sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du Conseil d'entreprise.

Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise en un endroit apparent et accessible.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du Conseil d'entreprise, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.

À défaut d'accord au sein du Conseil d'entreprise sur des dispositions du règlement, le différend y relatif est porté par son président à la connaissance du fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du Conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.

S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du Conseil d'entreprise devant la Commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La Commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la Commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de Commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informe du différend par le président du Conseil d'entreprise, saisit le Conseil national du travail.

Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la Commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

La décision de la Commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du Conseil d'entreprise.

Le Règlement de travail résultant d'un accord ou le Règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la Commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

Art. 12. Lorsqu'il n'existe pas de Conseil d'entreprise, tout projet de Règlement ou de modification à un Règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués prévus à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, le Règlement nouveau ou la modification au Règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, le Règlement ou la modification au Règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, le fonctionnaire désigné par le Roi transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. Pour les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de cinquante travailleurs et qui n'ont pas institué de délégation syndicale, lorsque le désaccord porte sur l'application de la dérogation visée à l'article 20bis ou sur la prolongation de la période de référence d'un trimestre visée à l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce fonctionnaire mentionne, dans le procès-verbal de non-conciliation, d'une part les motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'introduction de cette dérogation ou de cette prolongation et les conséquences positives avancées par l'employeur sur l'emploi ou sur la diminution des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu de l'article 51 de

la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, d'autre part, les remarques faites par les travailleurs soit dans le registre des observations, soit qui lui ont été adressées directement, soit invoquées au cours de la conciliation concernant cette dérogation ou cette prolongation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la Commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du travail.

Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la Commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

La décision de la Commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Le Règlement de travail, modifié éventuellement suite à une décision de la Commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

Art. 12bis. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions de la convention collective de travail, conclue pour l'introduction d'un régime de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit, ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, qui modifient le règlement de travail, sont introduites dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe du Service des relations collectives de travail du ministère de l'emploi et du travail.

Art. 12ter. § 1^{er}. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail conclue entre un employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale et prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sont introduites dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, mettant ainsi le règlement de travail en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^{er}, alinéa 4 de la présente loi.

§ 2. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sont introduites dans le règlement de travail, au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que cette convention collective de travail contienne toutes les mentions exigées par les dispositions de l'article 6, 1, alinéa 4 de la présente loi.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail ne satisfait pas aux conditions fixées au § 2, mais qu'elle détermine avec précision la durée du travail, son calcul et l'écart entre les horaires alternatifs et les horaires de travail normaux, le règlement de travail peut être adapté par l'employeur pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1, alinéa 4 de la présente loi et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4. Lorsqu'il n'est pas satisfait aux conditions fixées aux §§ 2 et 3, la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peut fixer une procédure de modification du règlement de travail dérogeant aux articles 11 et 12 de la présente loi pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1, alinéa 4 de la présente loi.

Art. 12quater. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait, dans le cadre des dispositions de l'article 20bis, § 1, dernier alinéa, et de l'article 26bis, § 1, troisième alinéa, des observations dans le registre prévu à l'alinéa 3 de l'article 12 de la présente loi, pendant une période de six mois qui commence au moment où les observations ont été consignées dans le registre, sauf pour des motifs étrangers au fait de consigner ces observations. La charge de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1, ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Art. 13. Le Règlement nouveau et les modifications au Règlement existant sont datés et signés par l'employeur.

En cas d'application de l'article 11, le Règlement ou la modification au Règlement existant porte également la signature d'au moins deux membres du Conseil d'entreprise qui représentent les travailleurs.

Ils doivent porter l'attestation de la consultation régulière des travailleurs.

Art. 14. Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:

1° en cas de modification temporaire apportée aux dispositions du Règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.

L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1° ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur de la modification de régime auquel il se rapporte;

2° en cas de modification aux dispositions du Règlement concernant:

- a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;
- b) la dénomination et l'adresse de la Caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;
- c) la dénomination et l'adresse de la Caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;
- d) la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurance ou de la Caisse commune à laquelle l'employeur est affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;
- e) l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la

- surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
- f) le nom du chef du Service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
 - g) les noms des membres du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
 - h) les noms des membres du Conseil d'entreprise;
 - i) les noms des membres de la délégation syndicale;
 - j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident de travail doit se faire soigner;
 - k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique où la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;
 - l) l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
 - m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même Règlement;
 - n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même Règlement;
 - o) les jours de remplacement des jours fériés;
 - p) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attributions de ces vacances ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;
 - r) la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclu au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail;
 - s) les éléments visés à l'article 32 noniesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- Dans le cadre de la réglementation sur la prévention des risques psychosociaux au travail, les éléments suivants doivent figurer dans le règlement de travail:
- Le nom et les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions;
 - le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;
 - les procédures permettant au travailleur concerné de demander une intervention psychosociale informelle ou formelle et les procédures qui s'appliquent quand des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont signalés. Ces procédures doivent avoir fait l'objet d'un accord au comité PPT.
- t) l'information relative à l'existence d'un contrôle à la sortie dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, et la désignation de (ou des) entreprise(s) de gardiennage ou du (ou des) service(s) interne(s) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle.
 - u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail.
 - v) les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Art. 14bis. Lorsque, en cas d'application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'employeur entend remplacer l'horaire normal de travail par un des horaires alternatifs prévus au règlement de travail, conformément à l'article 6, 1, alinéa 4, c, il doit porter ce remplacement à la connaissance des travailleurs intéressés, sept jours d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

Cet avis doit rester affiché tant que l'horaire alternatif reste applicable.

L'avis est daté et signé; il fixe la date de l'entrée en vigueur de l'horaire indiqué ainsi que la période pendant laquelle il s'applique. Cet avis doit être conservé jusqu'à l'issue d'un délai de six mois après la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne.

CHAPITRE III. PUBLICITE DU REGLEMENT DE TRAVAIL

Art. 15. Un avis indiquant l'endroit où le Règlement de travail peut être consulté doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Un avis indiquant l'endroit où les textes auxquels le règlement de travail réfère éventuellement, sur la base de l'article 6, § 2, peuvent être consultés, doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Les avis et projets de règlement ou de modification au règlement existant, prévus aux articles 11 à 14bis, doivent être affichés au même endroit.

Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du Règlement définitif et de ses modifications dans un endroit facilement accessible. L'employeur lui en remet, en outre, une copie et, si le travailleur est un étudiant au sens de l'article 120 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur lui fait signer un accusé de réception.

Les travailleurs occupés dans les services publics doivent pouvoir prendre connaissance dans un endroit facilement accessible des textes auxquels le règlement de travail sur la base de l'article 6, § 2, réfère éventuellement.

L'employeur tient également en chacun des lieux où il occupe des travailleurs, une copie du règlement de travail. Le Roi peut déterminer les modalités de respect de cette obligation.

En outre, l'employeur transmet dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement et de ses modifications, une copie de ceux-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21. Une copie est également envoyée, dans le même délai, au président de la commission paritaire compétente, lorsqu'il est fait application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de la possibilité de prolonger par le règlement de travail la période de référence prévue à l'article 20bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IIIBIS. REGLEMENTATION PARTICULIERE POUR LES ETABLISSEMENTS AUXQUELS LA LOI DU 19 DECEMBRE 1974 ORGANISANT LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITES PUBLIQUES ET LES SYNDICATS DES AGENTS RELEVANT DE CES AUTORITES ET LA PRESENTE LOI EST APPLICABLE

Art. 15bis. § 1^{er}. Le présent chapitre est applicable aux personnes occupées par les services publics visés à l'article 1^{er}, 3, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

§ 2. Dans le présent chapitre, il y a lieu d'entendre par:

- 1° "la loi du 19 décembre 1974": la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 2° "l'arrêté royal du 28 septembre 1984": l'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;
- 3° "le comité commun à l'ensemble des services publics": le comité visé à l'article 3, § 1^{er}, 3, de la loi du 19 décembre 1974;
- 4° "le comité de négociation compétent": un des comités de négociation visés à l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974;
- 5° "le comité de concertation compétent": un des comités de concertation institué en vertu de l'article 10 de la loi du 19 décembre 1974;

Art. 15ter. Pour l'application de l'article 3, alinéa 1^{er}, 2, le protocole établi après négociation au comité de négociation compétent vaut au titre de la proposition des commissions paritaires compétentes et de l'avis du Conseil national du travail.

Art. 15quater. § 1^{er}. Pour exercer la compétence visée à l'article 7, alinéa 1^{er}, le Roi, par dérogation à l'article 7, alinéa 2, prend l'avis motivé du comité de concertation compétent.

§ 2. Par dérogation à l'article 7, alinéa 3, cet avis est toutefois donné par le comité commun à l'ensemble des services publics lorsque les réglementations concernent exclusivement le personnel qui dépend d'au moins deux comités de secteur, d'au moins deux comités particuliers ou d'un ou de plusieurs comités de secteur et d'un ou de plusieurs comités particuliers.

Art. 15quinquies. Pour l'application du chapitre II, section III, les procédures de négociation et de concertation visées par la loi du 19 décembre 1974 et ses arrêtés d'exécution valent au titre des procédures qui se déroulent dans les commissions paritaires et les conseils d'entreprise ou en collaboration avec les délégations syndicales.

Les matières qui ne sont pas soumises aux procédures de négociation ou de concertation mentionnées à l'alinéa 1 et qui doivent être mentionnées dans le règlement de travail, sont soumises à la procédure de concertation. Cette procédure se déroule dans le comité de concertation compétent.

§ 2. À défaut d'avis unanime motivé du comité de concertation compétent sur les dispositions du règlement, le différend est porté par le président à la connaissance du fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 au plus tard quinze jours après le jour où le procès-verbal est devenu définitif. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents. S'il n'y parvient pas, le différend est soumis à la procédure de négociation dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation. Cette procédure se déroule, selon le cas, au sein d'une des sous-sections visées à l'article 17, § 2bis et 2ter, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 ou au sein du comité de secteur compétent. Après que le protocole est devenu définitif, l'autorité fixe le règlement de travail ou apporte les modifications au règlement de travail.

Art. 15sexies. Dans les cas visés à l'article 15, alinéa 7, deuxième phrase, l'envoi d'une copie au président de la commission paritaire est remplacé par l'envoi d'une copie au président du comité de négociation compétent.

CHAPITRE IIITER. REGLEMENTATION PARTICULIERE POUR LES SERVICES PUBLICS AUXQUELS LA LOI DU 19 DECEMBRE 1974 ORGANISANT LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITES PUBLIQUES ET LES SYNDICATS DES AGENTS RELEVANT DE CES AUTORITES N'EST PAS APPLICABLE.

Art. 15septies. § 1^{er}. Le Roi détermine quelle est la procédure à suivre dans le cadre de la présente loi pour les services publics auxquels ne s'applique pas la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et qui n'ont pas de conseil d'entreprise ou qui ne peuvent faire application d'une procédure prévue à cet effet par la loi.

CHAPITRE IV. PENALITES

Art. 16. Seules les pénalités prévues par le Règlement de travail peuvent être appliquées.

Art. 17. À peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.

Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents.

Art. 18. Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière.

Art. 19. Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs. Là où il existe un Conseil d'entreprise, la destination du produit des amendes doit être fixée en accord avec celui-ci.

Art. 19bis. Les articles 16 à 19 de la présente loi ne sont pas applicables aux services publics qui, avant l'entrée en vigueur du présent article, ne tombaient pas dans le champ d'application de cette loi.

CHAPITRE V. SURVEILLANCE

Art. 20. Les employeurs, à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er} deuxième alinéa, 2, doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Le Roi peut rendre applicables, en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, 2^o.

Art. 21. 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.

CHAPITRE VII. DISPOSITIONS FINALES

Art. 31. Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

Art. 32. La loi du 15 juin 1896 sur les Règlements d'atelier, modifiée par la loi du 14 juin 1921 et par l'arrêté royal du 16 février 1952 est abrogée.

Art. 33. Dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur doit proposer un projet de Règlement au Conseil d'entreprise et s'il n'existe pas de Conseil d'entreprise, porter ce projet à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Le Règlement ou les usages existant au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi subsistent jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau Règlement.

Art. 34. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.

LOI DU 12 AVRIL 1965

concernant la protection de la rémunération des travailleurs (extrait)

(M.B. du 30 avril 1965)

CHAPITRE II. PROTECTION DE LA REMUNERATION

Art. 5. § 1^{er}. Le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer soit de la main à la main, soit en monnaie scripturale. Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.

§ 2. Pour les travailleurs occupés dans le secteur public, le paiement de la rémunération en espèces se fait, du consentement écrit du travailleur, en monnaie scripturale.

§ 3. Pour les travailleurs occupés dans le secteur privé, la décision d'effectuer le paiement de la rémunération en espèces selon l'une des modalités visées au § 1^{er} est prise par le conseil d'entreprise.

À défaut de conseil d'entreprise ou de décision unanime prise au sein de ce conseil, le paiement selon les modalités prévues au

§ 1^{er} peut résulter d'un accord entre d'une part l'employeur et d'autre part la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, la majorité des travailleurs.

À défaut de décision prise en application des alinéas précédents, le paiement de la rémunération en espèces s'effectue, avec le consentement écrit du travailleur, en monnaie scripturale. À défaut d'un tel accord, le paiement s'effectue de la main à la main.

§ 4. Les décisions et les accords visés au § 3 doivent indiquer les modes de paiement applicables dans l'entreprise, les modalités et les délais de changement du mode de paiement. La taxe postale ou bancaire ne peut être déduite de la rémunération.

§ 5. En cas de paiement en monnaie scripturale, le Roi détermine les modes de paiement autorisés ainsi que le moment à partir duquel la rémunération est censée être payée au travailleur.

§ 6. Lorsque la rémunération des travailleurs ou le compte bancaire ou de chèques postaux où est versée leur rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession, le paiement de la partie non cessible ni saisissable de la rémunération s'effectue à la demande du travailleur de la main à la main, par assignation postale ou par un autre mode de paiement déterminé par le Roi.

Le Roi détermine, après avoir pris l'avis du Conseil national du travail, la procédure par laquelle l'employeur est informé de la cession ou de la saisie du compte du travailleur.

ARRETE ROYAL DU 18 JUILLET 1966
Coordonnant les lois sur l'emploi des langues en
matière administrative (extrait)

(M.B. du 2 août 1966)

CHAPITRE VI. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Art. 52. § 1^{er}. Pour les actes et documents imposés par la loi et les règlements et pour ceux qui sont destinés à leur personne, les entreprises industrielles, commerciales ou financières font usage de la langue de la région où sont établis leur siège ou leurs différents sièges d'exploitation.

Pour Bruxelles-Capitale, ces documents destinés au personnel d'expression française sont rédigés en français et ceux destinés au personnel d'expression néerlandaise en néerlandais.

§ 2. Sans préjudice des obligations que le § 1^{er} leur impose, ces mêmes entreprises peuvent ajouter aux avis, communications, actes, certificats et formulaires destinés à leur personnel une traduction en une ou plusieurs langues, quand la composition du personnel le justifie.

ARRETE ROYAL DU 30 MARS 1967
déterminant les modalités générales d'exécution des lois
relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés
(extrait)

(M.B. du 6 avril 1967)

TITRE IV. DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 63. Les commissions paritaires peuvent prendre des décisions quant à la date des vacances et à leur fractionnement éventuel. Le Ministre de la Prévoyance sociale doit être informé de ces décisions au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Si la commission paritaire n'a pas communiqué sa décision pour la date précitée, le conseil d'entreprise peut prendre des décisions sur le même objet. À défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprise entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale, ou à défaut de cette dernière, les travailleurs. En l'absence de décision prise à ces divers niveaux, les dispositions résulteront d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

LOI DU 16 MARS 1971 sur le travail (extrait)

(M.B. du 30 mars 1971)

Article 25bis, ajouté par la loi du 5 mars 2017, et modifié par le c.c.t. N° 129.

Article 38 modifié par la loi du 17 février 1997 et la loi du 25 décembre 2017

CHAPITRE III. TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

SECTION 2. DUREE DE TRAVAIL

Art. 25 bis §1^{er}. A l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 120 heures par année civile. (modifié par le c.c.t. N° 129). Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prester ces heures.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum.

§ 2. L'accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

SECTION 4. TRAVAIL DE NUIT

Sous-section 3. Introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit

Art. 38. § 1^{er}. S'il existe une délégation syndicale, un régime de travail comportant des prestations de nuit ne peut être introduit pour les travailleurs pour lesquels elle est compétente, que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentées au sein de cette délégation syndicale d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé sur base de l'article 36, 22, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de cette convention collective de travail qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

§ 2. Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit selon les règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 3. Avant d'entamer les procédures prévues aux §§ 1^{er} et 2, l'employeur est tenu de consulter les représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les régimes de travail visés au § 4.

Le Roi précise sur quelles matières au minimum doivent porter ces consultations.

Ces consultations se font au sein du conseil d'entreprise, ou à son défaut avec la délégation syndicale. Elles ont lieu avec le personnel à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale.

Le rapport des consultations sera transmis aux commissions paritaires compétentes. Le Roi en précise les modalités.

§ 4. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par régime de travail comportant des prestations de nuit.

§ 5. Un régime de travail comportant des prestations de nuit, introduit, conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2, ou de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises ne peut être appliqué que si l'employeur respecte les dispositions des conventions collectives de travail, conclues au sein du Conseil national du travail, relatives aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit et des conventions collectives de travail conclues en vertu de ces conventions.

§ 6. Le Roi peut fixer une autre procédure pour les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette procédure permet de modifier les mentions reprises dans le règlement de travail si ces employeurs sont soumis aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Il peut également fixer, pour les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, des conditions équivalentes à celles prévues par les dispositions des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail relatives aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 MARS 1972 conclue au sein du conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 (c.c.t. n° 9)

(M.B. du 25 novembre 1972)

Modifiée par la C.C.T. n° 15 du 25 juillet 1974, rendue obligatoire par l'A.R. du 05 septembre 1974; la C.C.T. n° 34 du 27 février 1981, rendue obligatoire par l'A.R. du 21 septembre 1981; la C.C.T. n° 37 du 27 novembre 1981, rendue obligatoire par l'A.R. du 09 décembre 1981 et la C.C.T. n° 9bis du 29 octobre 1991, rendue obligatoire par l'A.R. du 17 décembre 1991; la C.C.T. n° 9ter du 27 février 2008, rendue obligatoire par l'A.R. du 5 juin 2008 et la CCT n° 9 quater du 27 juin 2012, rendue obligatoire par l'A.R. du 8 novembre 2012.

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. La présente convention s'applique aux entreprises assujetties à la section IV de la loi du 20 septembre 1948 et à ses arrêtés d'exécution. Cette convention a pour but de préciser et de compléter les dispositions légales et réglementaires précitées.

CHAPITRE II. ATTRIBUTIONS DES CONSEILS D'ENTREPRISES

SECTION 1. QUESTIONS DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

1. Objectif et méthode de réalisation

Art. 2. Les dispositions des articles 3 à 12 ont pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs; cet objectif sera réalisé par une meilleure organisation du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise.

2. Objet et nature des informations à fournir

Art. 3. Les informations et consultations prévues par la présente convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

Les informations seront situées, le cas échéant, dans le contexte économique national et sectoriel complété par les aspects propres à la région ou au groupe auquel appartient l'entreprise. Par groupe, il y a lieu notamment d'entendre les entreprises à sièges multiples, les entreprises à caractère international, le groupe économique.

Lorsqu'elles sont données par écrit, les informations seront complétées par un commentaire oral du chef d'entreprise ou de son délégué.

Pour assurer la continuité du dialogue au sein du conseil d'entreprise, le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux avis, suggestions ou objections, formulés conformément à l'alinéa premier de cet article.

La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions déjà prévues sur le même objet, lorsqu'elles sont plus avantageuses pour les travailleurs.

Commentaire

L'article 3 a pour objet de définir les conditions générales auxquelles doivent répondre les informations et méthodes de consultation prévues dans la présente convention.

L'échange de vues au conseil d'entreprise doit pouvoir le faire librement, sous forme de questions, critiques, suggestions, objections, avis unanimes, partiellement ou totalement divergents.

Il faut à ce sujet éviter de publier à l'extérieur de l'entreprise des informations qui pourraient nuire aux intérêts de l'entreprise.

Des procédures rapides de consultation s'écartant des règles normales (ex. en matière de délais de tenue de réunions ou de procès-verbaux) pourront être prévues au niveau des secteurs ou des entreprises, afin de ménager en toutes circonstances les possibilités d'un dialogue suivi entre la direction et les délégués des travailleurs, suivant les voies les plus appropriées.

3. Perspectives générales de l'entreprise

Art. 4. A l'occasion de l'examen des informations prévues à l'article 15, b), 2, de la loi du 20 septembre 1948, le chef d'entreprise ou son délégué fournira des informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.

Ces informations concernent l'état du marché, le carnet de commandes, les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.

Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise prévue à l'article 10 de la présente convention, le conseil d'entreprise sera également informé et consulté préalablement par le chef d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail.

4. Information concernant l'emploi dans l'entreprise

A. Information annuelle

Art. 5. En même temps que les informations sur les perspectives générales visées à l'article 4, le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi.

Les informations suivantes seront données par écrit. Sous réserve de ce qui est dit au litté (c) ci-après, elles seront données au plus tard le jour précédant la réunion.

a) Informations sur la structure de l'emploi

Ces informations indiqueront l'effectif du personnel occupé à la fin de l'exercice ou à une date convenue; elles comprendront les éléments suivants:

- sexe;
- groupe d'âge;
- catégorie professionnelle;
- division;
- les travailleurs permanents, de même que les travailleurs occupés en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront les éléments complémentaires ci-après:

- effectifs occupés à temps plein, à temps partiel;
- nationalité;
- ancienneté.

b) Informations sur l'évolution de l'emploi

Ces informations indiqueront les modifications suivantes survenues au cours de l'exercice écoulé; elles comprendront les éléments ci-après:

- Nombre de personnes ayant quitté l'entreprise:
 - 1) par départ volontaire;
 - 2) par départ involontaire, en distinguant des licenciements dus à des motifs économiques et/ou techniques, ceux qui sont dus à d'autres raisons et les mises à la retraite. Ces données seront ventilées par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division.
- Nombre de personnes recrutées, avec ventilation selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, la division;
- Nombre de personnes ayant fait l'objet, dans l'entreprise, d'une mutation de caractère permanent entre divisions et catégories professionnelles.
- Le nombre de personnes ayant été occupées dans l'entreprise en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la procédure d'occupation (embauchage direct par l'employeur, mise à la disposition par une entreprise de travail intérimaire ou par l'O.N.E.M., la mise exceptionnelle de travailleurs permanents à la disposition d'utilisateurs dans les cas autorisés par la loi et/ou par convention), les motifs pour lesquels il a été fait appel au travail temporaire et intérimaire, la durée moyenne de l'occupation et les divisions de l'entreprise dans lesquelles l'employeur a eu recours à ce mode de travail.

A la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront également:

- les journées d'absence;
- les journées de chômage partiel;
- les heures supplémentaires;
- la nationalité.

c) Informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant

Ces informations indiqueront les prévisions d'emploi dans le cadre des perspectives générales de l'entreprise, telles qu'elles sont énoncées en vertu de l'article 4.

Ces informations doivent avoir pour objectif d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

En outre, des informations seront fournies au cours de la réunion, comportant les estimations chiffrées quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise et ses divisions; ces données seront ventilées, dans la mesure du possible, selon les catégories professionnelles.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi

A l'occasion des diverses informations annuelles prévues à cet article, le chef d'entreprise indiquera:

- les mesures prises ou envisagées par lui pour favoriser l'emploi;
- les mesures particulières prises ou envisagées par lui pour maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus, conformément aux principes développés dans la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise;
- les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

Commentaire

Remarques générales:

1. Une distinction est faite entre deux types d'information:

- a) certaines informations, rendues obligatoires par l'article 5, doivent être communiquées d'office et dans toutes les entreprises par l'employeur;
- b) les autres ne doivent l'être qu'à la demande des délégués des travailleurs, si ces derniers estiment qu'elles sont significatives de la structure ou de l'activité de l'entreprise.

Il va de soi que les conseils d'entreprise peuvent aussi recevoir des informations supplémentaires, selon les caractéristiques de chaque entreprise et les besoins d'information correspondants (par exemple, le niveau de formation).

2. Les informations sur la structure, l'évolution et les perspectives de l'emploi dans l'entreprise devront porter aussi bien sur les aspects qualitatifs que sur les aspects quantitatifs.

3. Ces informations doivent être aussi claires que possible, dans leur présentation comme dans leur contenu, de manière à favoriser une discussion fructueuse au sein du Conseil, au sujet des problèmes de l'emploi dans l'entreprise.

Elles seront communiquées par écrit, conformément à ce qui est prévu au 2°alinéa de l'article 5.

Matières sur lesquelles porte l'information:

a) La situation existante.

Pour les informations concernant la catégorie professionnelle des travailleurs, il y a lieu de se baser sur les grandes classifications utilisées par les commissions paritaires ou l'entreprise.

b) L'évolution de l'emploi.

1° Le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise.

Les informations concernant le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise, ainsi que les raisons de ces départs, répondent à un double objectif:

- a) permettre, grâce à ces données, d'apprécier l'incidence de la marche de l'entreprise sur l'emploi;
- b) permettre aussi de déterminer et d'examiner les fluctuations du personnel de l'entreprise ayant un caractère de permanence et/ou qui apparaissent anormales, de façon à en rechercher les causes.

En ce qui concerne les causes de licenciements, il y a lieu de distinguer entre les licenciements pour des raisons d'ordre économique ou technique, et ceux qui sont motivés par d'autres raisons, cette dernière rubrique ne devant pas être autrement détaillée.

2° Le nombre de personnes recrutées par sexe, par âge, par catégorie professionnelle et par division.

Les informations doivent porter sur les recrutements par grandes divisions et catégories professionnelles, sans qu'il soit nécessaire de mentionner les affectations précises du personnel, ces dernières n'étant pas toujours nettement définies lors de l'engagement.

Le terme "division" doit être interprété en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

3° Le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une mutation à l'intérieur de l'entreprise.

Sur la base de ces informations, le conseil d'entreprise aura à apprécier le caractère significatif ou non des mutations signalées, entre autres, du point de vue du fonctionnement et de l'évolution de l'entreprise. Ne sont pas visés par le terme "mutation" les changements temporaires d'affectation qui relèvent de l'organisation courante du travail.

Les observations faites plus haut concernant la notion de "catégorie professionnelle" sont également valables ici.

4° Le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une modification de leur régime de travail entraînant le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et vice versa.

Il s'agit de tous les travailleurs dont le contrat de travail a été modifié quant à leur régime de travail.

N'entrent dès lors pas en considération, les travailleurs qui pour des raisons personnelles connaissent une modification temporaire de leur régime de travail.

c) Les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant.

Les informations portant sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant doivent permettre d'associer les travailleurs à une politique prévisionnelle de l'emploi.

Le chef d'entreprise ou son délégué fournira au conseil d'entreprise les indications qu'il est en mesure de donner pour le prochain exercice sur la marche de l'entreprise et les éléments qui pourraient avoir une influence prépondérante sur l'emploi, ainsi que sur leurs conséquences en ce qui concerne les mouvements internes et externes du personnel.

Les informations écrites, préalables à la réunion du conseil d'entreprise, feront entre autres état des perspectives générales quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi.

Les estimations chiffrées seront fournies, comme il est dit dans le texte du c), au cours de la réunion du conseil d'entreprise. Elles seront établies par écrit au plus tard à l'issue des discussions au conseil d'entreprise.

Les informations contenant les indications d'ordre quantitatifs constitueront, par leur nature même, des éléments approximatifs et variables et, dès lors, susceptibles de subir des modifications au cours de la période à laquelle se rapportent. Au cas où les prévisions font entrevoir une contraction des effectifs du personnel entraînant des licenciements, le chef d'entreprise exposera les dispositions envisagées pour favoriser le remplacement des travailleurs en cause, dans les meilleures conditions possibles.

Si les perspectives sont favorables à l'extension de l'effectif du personnel, il indiquera les mesures que l'entreprise envisage de prendre en vue de permettre des mutations et de nouveaux embauchages.

Enfin, quelles que soient les perspectives, il sera utile que le conseil d'entreprise s'interroge sur les possibilités de développement de l'entreprise et sur les meilleurs moyens d'utilisation des capacités professionnelles du personnel.

d) Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

Il est mentionné in fine de l'article 5 que le chef d'entreprise, à l'occasion des informations générales annuelles dont il est question à cet article, fera part au conseil d'entreprise des différentes mesures d'ordre social prises ou envisagées par lui en matière d'emploi.

Ces informations devront être situées dans le contexte des informations prévues aux points a), b) et c).

Elles devront être fournies par écrit, conformément aux principes formulés au deuxième alinéa de l'article 5. L'ampleur de ces informations écrites pourra toutefois différer, compte tenu des circonstances. La part écrite de l'information peut ainsi être très succincte, mais développée considérablement par l'exposé oral du chef d'entreprise.

L'essentiel est que l'information permette un dialogue réel au sein du conseil d'entreprise.

B. Information trimestrielle

Art. 6. Au moment où sont données les informations visées à l'article 15, b), 1, de la loi du 20 septembre 1948, le chef d'entreprise ou son délégué fournira, par écrit, des informations sur:

- l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement;
- les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées, au moment où les informations annuelles ont été fournies, n'ont pu être réalisés;
- les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.

Commentaire

Les informations prévues par cet article devront être données en même temps que celles qui sont prévues à l'article 15, b), 1°, de la loi du 20 septembre 1948, c'est-à-dire au moins chaque trimestre.

Ces informations trimestrielles permettront aux membres du conseil d'entreprise de posséder des données précises concernant l'état et l'évolution de l'emploi et notamment les licenciements et recrutements envisagés, de même que dans le cas où il aurait été fait appel à des travailleurs occupés en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Elles doivent viser à prévenir les différends entre employeurs et travailleurs tout en favorisant une meilleure politique prévisionnelle de l'emploi.

C. Information occasionnelle

Art. 7. Lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à la décision.

Commentaire

a) Circonstances dans lesquelles les informations occasionnelles doivent être fournies. *Des informations concernant entre autres des licenciements ou recrutements collectifs envisagés déjà être communiquées, conformément à d'autres dispositions de la convention, dans le cadre des réunions ordinaires du conseil d'entreprise pour lesquelles est prévue l'information trimestrielle ou annuelle.*

Les informations occasionnelles doivent être fournies lorsque les prévisions données au cours de ces réunions ordinaires subissent des modifications imprévisibles par suite d'événements de nature économique ou technique.

Les modifications par rapport aux prévisions, compte tenu du caractère de celles-ci, devront nécessairement avoir une certaine importance.

Les fluctuations dans les effectifs du personnel résultant de variations saisonnières ne peuvent être considérées comme des modifications imprévisibles au sens de cette disposition.

b) Caractère préalable de ces informations.

Le principe général du caractère préalable de l'information et de la consultation s'appliquera dans tous les cas en ce qui concerne les licenciements collectifs. Il peut se faire par contre qu'il soit impossible d'informer au préalable le conseil d'entreprise au sujet des recrutements.

Des modalités appropriées pourront, d'autre part, être utilisées pour assurer l'application de ce principe.

L'information et la consultation pourront ainsi avoir lieu au cours d'une réunion d'urgence du conseil d'entreprise, dans le cas par exemple où cette information était imprévisible au moment de la réunion ordinaire du conseil d'entreprise.

On pourra recourir éventuellement à une communication orale ou à une procédure décentralisée de consultation au niveau où le problème se pose.

En cas d'urgence justifiée, les informations pourront, d'autre part, ne pas être fournies par écrit.

5. formation et réadaptation professionnelles, questions de personnel et organisation du travail

A. Formation et réadaptation professionnelles

Art. 8. Le chef d'entreprise consultera le conseil d'entreprise sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles.

Commentaire

Le conseil d'entreprise sera consulté sur les mesures d'organisation et d'exécution concernant la formation et la réadaptation professionnelles, ayant un caractère collectif.

Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Le conseil d'entreprise peut toutefois prendre d'autres dispositions à cet égard.

B. Questions de personnel

Art. 9. A la demande des délégués des travailleurs, le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des règles pratiquées en matière de politique du personnel.

Le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel.

Le conseil d'entreprise examinera ces informations, projets et mesures conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 3 de cette convention.

Commentaire

Cet article a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la politique du personnel de l'entreprise et de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs.

Les informations dont il est question à cet article portent entre autres sur:

- *les règles suivies en matière de recrutement, sélection, mutation et promotion professionnelle;*
- *les règles suivies lorsqu'il est envisagé de faire passer certains travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement;*
- *l'organisation de l'accueil;*
- *les systèmes d'information et de communication dans l'entreprise;*
- *les mesures en vue de favoriser les relations humaines et hiérarchiques;*
- *les missions des services sociaux et du personnel et les règles qui régissent leurs relations avec le personnel, à l'exclusion de la gestion administrative de ces services. Il appartient au chef d'entreprise d'assurer l'information de l'ensemble du personnel au sujet des attributions de ces services; le conseil d'entreprise veillera à ce que cette information soit réalisée de la manière la plus adéquate.*

C. Organisation du travail

Art. 10. Afin de lui permettre d'accomplir les missions que lui confie l'article 15, a), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le conseil d'entreprise sera informé des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions.

Commentaire

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dispose en son article 15, a), que:

"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."

Les informations prévues en cette convention doivent se rapporter à des mesures de caractère collectif qui viendraient à modifier les circonstances et conditions de travail.

Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Les mesures dont il est question ci-dessus comprendront entre autres:

- *les changements dans l'organisation de tout ou partie de l'entreprise;*
- *les mesures prises en vue de l'organisation du travail à temps partiel et plus précisément les mesures visant à faire passer certains travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement;*
- *les modifications dans la division du travail;*
- *les modifications de l'environnement matériel et humain (exemple: implantation de machines modifiant les conditions de travail...);*
- *la mise en œuvre des études de l'organisation du travail;*
- *les changements dans les méthodes de fabrication et de travail;*
- *les modifications structurelles de l'organigramme, à l'exclusion des cas individuels.*

Il reste entendu que le texte de l'article 15, a), précité de la loi du 20 septembre 1948 implique que le conseil d'entreprise a le droit de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur les situations existantes de l'organisation du travail, des conditions de travail et du rendement de l'entreprise.

6. Modifications de structure de l'entreprise, notamment celles qui peuvent influencer l'emploi

Art. 11. En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importante négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

Commentaire

a) Moment de la communication au conseil

Pour déterminer le moment où la décision doit être communiquée au conseil d'entreprise, le chef d'entreprise devra s'inspirer des principes suivants:

1° L'information ne peut préjudicier aux prérogatives du chef d'entreprise en ce qui concerne la décision d'ordre économique. 2° L'information ne peut entraver le développement normal des négociations éventuellement en cours.

3° L'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et mise en application. 4° L'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise peuvent se concerter en temps utile, au sujet notamment des mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer au maximum les répercussions de la décision sur les perspectives de l'emploi et l'organisation du travail.

Le moment où la décision devra être communiquée variera nécessairement d'entreprise à entreprise, compte tenu en particulier du décalage important et lourd de conséquences pour les travailleurs, pouvant exister entre la décision de fait et celle des instances statutaires de l'entreprise qui doivent en délibérer en dernier ressort.

En cas de fermeture d'entreprise, tout particulièrement, il paraît indiqué que la consultation du conseil d'entreprise sur les mesures envisagées pour assurer le reclassement des travailleurs se fasse au moment le plus proche possible de la décision de fait.

On peut considérer, à titre d'indication, que dans un certain nombre d'entreprises constituées sous forme de société anonymes, la communication de la décision au conseil d'entreprise et la consultation de ce dernier sur les mesures d'ordre social envisagées devront se situer aussitôt que possible entre le moment où le conseil d'administration se sera prononcé sur le principe de la décision et celui où l'assemblée générale des actionnaires sera convoquée pour en délibérer.

b) Contenu de la communication

Le conseil d'entreprise est informé des facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine des modifications de structure de l'entreprise et qui les justifient ainsi que de leurs conséquences économiques, financières et sociales.

Il est consulté sur les moyens à mettre en œuvre en vue d'éviter les licenciements et les mutations entraînant la régression professionnelle ou sociale des travailleurs, sur les programmes des licenciements collectifs, des transferts et des mutations, sur les mesures sociales à prendre, sur les dispositions à adopter en vue du reclassement rapide et de la réadaptation professionnelle et sociale, ainsi que, de manière générale, sur toutes les mesures à prendre pour l'utilisation optimale des ressources humaines.

c) Mesures en vue de favoriser le réemploi

En ce qui concerne les mesures d'ordre social accompagnant les réductions d'effectifs ou fermetures d'entreprise, toutes facilités devront être données aux représentants des travailleurs pour établir les contacts nécessaires en vue de favoriser le réemploi et la réadaptation professionnelle et sociale des travailleurs licenciés, transférés ou mutés.

SECTION 2. EXECUTION DE L'ARTICLE 15, E), DE LA LOI (Du 20 SEPTEMBRE 1948) PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE

Détermination des critères généraux à suivre en cas de licenciement et de réembauchage

Art. 12. Les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauchage résultant de circonstances d'ordre économique ou technique, seront déterminés par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs.

Les critères généraux à suivre en cas de passage de travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement résultant de circonstances d'ordre économique ou technique seront également déterminés par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs.

Cette disposition ne porte pas préjudice à la mission consultative du conseil en ce qui concerne les critères généraux à suivre en cas d'embauchage; elle ne porte pas atteinte au pouvoir de décision du chef d'entreprise en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Commentaire

La loi accorde aux conseils d'entreprise la mission d'examiner, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise, les critères généraux à suivre en cas d'embauchage et de licenciement des travailleurs. Elle laisse au chef d'entreprise le soin et la responsabilité de la décision.

Les signataires de la convention ont été d'avis qu'en égard aux aspects humains et sociaux afférents à ces problèmes, il convenait d'associer plus étroitement les conseils d'entreprise à l'établissement de l'ordre dans lequel seront effectués les licenciements à opérer lors d'une réduction de l'emploi résultant de circonstances économiques ou techniques. C'est pourquoi ils sont tombés d'accord pour confier aux conseils d'entreprise, dans le cadre de la loi, des conventions collectives et des décisions de commissions paritaires, la détermination des critères généraux à suivre en pareils cas.

L'exercice de cette mission par le conseil d'entreprise ne restreint pas la responsabilité du chef d'entreprise d'assurer l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, sans préjudice des dispositions de l'article 15, a), de la loi. En conséquence, elle ne met pas en cause l'autorité du chef d'entreprise pour décider dans quelles parties de l'entreprise, pour quelles fonctions et pour quelles qualifications ces licenciements doivent être opérés.

Il incombera au conseil d'entreprise d'établir, par voie de règles générales, les critères selon lesquels ces licenciements seront effectués, en tenant compte tant de l'intérêt de l'entreprise que de l'intérêt des travailleurs.

Les mêmes dispositions valent pour les réembauchages et pour le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et vice versa.

SECTION 3. EXECUTION DE L'ARTICLE 15, h), DE LA LOI (Du 20 SEPTEMBRE 1948) PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE

Gestion des œuvres sociales

Art. 13.

- a) Pour l'application de l'article 15, h), de la loi, il y a lieu d'entendre pour "œuvres sociales" les avantages répondant aux critères suivants:
- avoir un caractère permanent;
 - être octroyés dans l'entreprise;
 - avoir pour objet de contribuer au bien-être des travailleurs de l'entreprise et/ou des membres de leur famille;
 - ne pas résulter d'une disposition légale ou réglementaire;
 - ne pas être fixés par le contrat de travail ou d'emploi.

Il y a lieu cependant de considérer comme œuvres sociales les avantages résultant, soit d'une convention collective d'entreprise, sauf si cette convention a prévu un autre mode de gestion, soit d'une convention collective de secteur ayant expressément prévu la gestion du conseil d'entreprise.

Par ailleurs, en ce qui concerne les avantages fixés par le contrat de travail ou d'emploi qui comportent une participation financière du personnel, le conseil d'entreprise a pour mission de fixer ou de modifier les règles générales régissant l'octroi des avantages en cause et de veiller à une judicieuse utilisation des fonds recueillis, en conformité avec les buts poursuivis par l'octroi de ces avantages.

Lorsque lesdits avantages ne sont octroyés qu'à une ou plusieurs catégories du personnel de l'entreprise, cette mission sera assumée conjointement par le chef d'entreprise et/ou ses délégués et par les membres du conseil d'entreprise représentant la ou les catégories intéressées du personnel.

L'exercice de cette mission ne porte aucun préjudice à la liberté contractuelle de chacun des travailleurs intéressés.

Pour l'application des alinéas précédents, sont notamment à prendre en considération: les fonds et caisses d'entraide, les fonds de pension, les économats, les cantines et mess, les services de prêts et primes consentis par l'entreprise en vue de l'acquisition d'un logement, les activités récréatives et culturelles.

- b) Lorsque la gestion d'une œuvre sociale ou d'avantages contractuels comportant une participation financière du personnel est confiée à une association sans but lucratif, une liaison sera établie entre celle-ci et le conseil d'entreprise.

A cet effet, et pour autant que le conseil d'entreprise ne confirme pas la situation existante ou n'en décide pas autrement, le conseil d'administration de l'association sans but lucratif sera composé pour moitié de membres représentant le personnel désigné par la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise parmi les bénéficiaires de l'œuvre sociale.

- c) La création d'une association sans but lucratif en vue de la gestion d'une œuvre sociale commune à plusieurs entreprises et le projet de statuts de cette association seront soumis pour approbation aux conseils d'entreprise des entreprises associées. Le conseil d'administration de l'association sans but lucratif sera en principe composé paritairement.

Lorsque la gestion d'une œuvre sociale existante commune à plusieurs entreprises est confiée à une association sans but lucratif, les conseils d'entreprises des entreprises associées recevront régulièrement un rapport circonstancié sur le fonctionnement de cette œuvre. Les observations formulées sur ces rapports seront communiquées au conseil d'administration de l'association sans but lucratif.

- d) La création d'une association sans but lucratif pour la gestion d'une œuvre sociale de l'entreprise ne peut avoir pour but la diminution des avantages que comportait cette œuvre.

Commentaire

- a) *En confiant aux conseils d'entreprise la gestion des œuvres sociales, la loi du 20 septembre 1948 n'a pas défini ce qu'il fallait entendre par là. Il en est résulté certaines controverses auxquelles les organisations signataires de la présente convention ont tenté de mettre fin en indiquant comment elles comprenaient les termes "œuvres sociales".*

La présente convention tend à définir ces œuvres en établissant certains critères généraux.

Les organisations signataires considèrent que le caractère permanent des avantages accordés est un des critères déterminants en la matière, ce qui exclut les libéralités faites par l'employeur à titre occasionnel.

D'autre part, elles estiment que l'on ne peut considérer l'octroi d'un avantage contractuel comme une œuvre sociale à confier à la gestion du conseil d'entreprise, puisque les obligations de l'employeur sont strictement déterminées dans un contrat conclu avec chaque travailleur. Les organisations ont cependant convenu que, lorsque les travailleurs de l'entreprise ou une partie d'entre eux participent eux-mêmes au financement d'un avantage contractuel qui n'est pas octroyé par une entité juridiquement distincte de l'entreprise, il y a matière à intervention du conseil d'entreprise ou d'une fraction de celui-ci, dans les limites indiquées dans le texte.

Par ailleurs, les organisations signataires ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de considérer les assurances-groupe comme des œuvres sociales à confier à la gestion du conseil d'entreprise. Cependant, toutes les dispositions doivent être prises pour que le personnel intéressé à cette assurance soit informé des modalités de son fonctionnement.

- b) *Le texte tend aussi à régler le cas des œuvres sociales ou des avantages contractuels comportant une intervention financière du personnel, qui sont institués dans de nombreuses entreprises sous la forme juridique d'association sans but lucratif. L'adoption de ce statut, justifié fréquemment par des raisons techniques, ne peut avoir pour but de soustraire la gestion des dites œuvres aux conseils d'entreprise. Aussi, les organisations signataires estiment que dans le cas où la création d'une association sans but lucratif s'est imposée ou s'impose, il convient d'assurer une liaison entre celle-ci et le conseil d'entreprise.*

Lorsqu'il s'agit d'une œuvre sociale propre à une seule entreprise, cette liaison se traduira, sauf décision contraire du conseil d'entreprise intéressé, par la composition paritaire du conseil d'administration de l'association sans but lucratif, les membres représentant le personnel étant désignés par la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise, parmi les bénéficiaires de l'œuvre sociale.

c) *S'il s'agit de la mise sur pied d'une œuvre sociale nouvelle commune à plusieurs entreprises, la création et les statuts de l'association sans but lucratif devront préalablement être approuvés par les conseils d'entreprise des entreprises associées. La composition du conseil d'administration résultera des décisions ainsi prises; elle sera en principe paritaire. À défaut d'approbation, l'association ne pourra être constituée. Enfin, dans le cas d'une œuvre sociale existante commune à plusieurs entreprises, il peut s'avérer inopportun de bouleverser les règles de fonctionnement établies. Toutefois, une information réciproque devra à tout le moins être assurée entre les conseils d'entreprise intéressés et le conseil d'administration de l'association sans but lucratif. Cette information devra revêtir la forme de rapports réguliers et circonstanciés sur le fonctionnement de l'œuvre. Le conseil d'administration de l'association sans but lucratif recevra communication des observations formulées à leur sujet par les conseils d'entreprise. D'autre part, on s'efforcera de mettre progressivement en vigueur, en particulier à la faveur des renouvellements du conseil d'administration, le principe de la composition paritaire de ce conseil, par les méthodes les plus appropriées. Il va de soi que la représentation des travailleurs au conseil d'administration de l'association sans but lucratif ne peut avoir pour effet de méconnaître les dispositions de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif. Les précisions apportées aux dispositions légales par la présente convention ne portent en rien préjudice à une éventuelle gestion autonome des œuvres sociales par les travailleurs.*

SECTION 4. EXECUTION DE L'ARTICLE 15, I), DE LA LOI (Du 20 SEPTEMBRE 1948) PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE

Emploi des langues

Art. 14. Sans préjudice des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, le conseil d'entreprise déterminera la langue à employer pour son propre fonctionnement ainsi que, s'il y a lieu, les mesures d'ordre linguistique propres à favoriser les rapports entre la direction et le personnel.

Commentaire

Les documents destinés au personnel doivent être rédigés conformément aux dispositions des lois coordonnées du 18 juillet 1966. Le conseil d'entreprise peut cependant décider d'ajouter aux documents prévus une traduction en une ou plusieurs langues, dans la mesure où une minorité suffisante le justifie.

Le conseil d'entreprise peut en outre prendre d'autres mesures en matière linguistique dans le but de favoriser les rapports entre la direction et le personnel.

CHAPITRE III. PROBLEMES PARTICULIERS AU FONCTIONNEMENT ET A LA CONSTITUTION DES CONSEILS D'ENTREPRISE

1. Entreprises à sièges multiples; exercice des missions définies à l'article 15, a) et b), 2° (de la loi du 20 septembre 1948)

Art. 15. Dans les entreprises comprenant plusieurs unités techniques d'exploitation et où il existe plusieurs conseils d'entreprise, une procédure spéciale est instaurée pour l'examen des questions économiques et financières ou d'autres questions qui relèvent de la compétence du conseil d'entreprise et qui concernent plusieurs unités techniques d'exploitation de la même entreprise.

Cette procédure est fixée comme suit:

- ou bien il est tenu une réunion de chaque conseil d'entreprise, dont la présidence est assumée par le chef de l'entreprise considérée dans son ensemble;
- ou bien il est tenu une réunion commune des divers conseils d'entreprise concernés, sous la présidence du chef de l'entreprise considérée dans son ensemble.

Lorsque le chef de l'entreprise considérée dans son ensemble est empêché, il sera remplacé par un représentant dûment qualifié à qui il délègue ses pouvoirs.

L'initiative d'une réunion suivant l'une ou l'autre des formules décrites ci-dessus appartient, pour chaque conseil d'entreprise, au chef d'entreprise ou à la moitié au moins des délégués des travailleurs.

Hormis le cas des réunions consacrées à l'information économique et financière et qui sont visées par l'arrêté royal du 27 novembre 1973, les réunions communes tiendront lieu de réunions ordinaires des conseils associés et seront soumises aux règles prévues pour les réunions ordinaires, notamment en ce qui concerne les réunions préparatoires entre représentants des travailleurs et le délai de convocation des réunions.

Le présent article ne porte pas préjudice aux dispositions des conventions collectives de travail qui prévoient pour un secteur déterminé d'activité une procédure équivalente à celle fixée ci-dessus.

Commentaire

Les signataires de la présente convention entendent élargir et assouplir les possibilités prévues à l'article 15 de la convention collective n°9 du 9 mars 1972, de concertation directe, dans des cas déterminés, entre la direction générale et les membres des conseils d'entreprise intéressés.

L'organisation de telles concertations garantit à tous les intéressés la possibilité de recevoir simultanément une même information et de participer au même dialogue.

La convention actuelle tient, d'autre part, compte de l'expérience de l'application de cet article 15, de même que d'évolutions quant aux compétences des conseils d'entreprise, en ce qui concerne notamment les informations économiques et financières, objet de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

L'élargissement et l'assouplissement de la procédure portent sur les points suivants:

1° Le choix est laissé entre une concertation au niveau du conseil d'entreprise propre à chaque unité technique d'exploitation, et une réunion intersièges des conseils, sous la présidence, dans les deux cas, du chef de l'entreprise considérée dans son ensemble.

La possibilité de choisir entre ces deux formules résulte du souci des parties signataires de réaliser un règlement souple.

2° Le recours à l'une ou l'autre formule est laissé à l'initiative soit du chef d'entreprise, soit de la moitié au moins des délégués des travailleurs de chaque conseil.

3° Ces réunions pourront être convoquées quand la nécessité l'impose. C'est-à-dire que leur nombre n'est pas limité au départ et qu'elles pourront être tenues pour l'examen de toute question d'intérêt commun aux conseils d'entreprise.

4° La convention doit être interprétée avec souplesse, permettant la tenue de réunions limitées à une partie des conseils d'entreprise, dès lors que l'examen des questions à l'ordre du jour de celles-ci n'intéresserait que des unités techniques d'exploitation déterminées et que les délégués des travailleurs des autres unités ou les chefs de celles-ci ne formuleraient aucune demande en ce sens.

Il convient à cet égard de tenir compte des inconvénients résultants d'assemblées trop denses et de ce fait peu efficaces. On tiendra compte également des distinctions résultant de l'éloignement géographique ou de l'appartenance à un autre régime linguistique.

5° Ces réunions se tiendront en principe entre conseils d'entreprise appartenant à la même branche d'activité.

La possibilité ne doit toutefois pas être écartée, lorsque la nécessité s'en fait sentir, de réunions entre conseils d'entreprise appartenant à différentes branches d'activité et relevant d'une même entité juridique.

La tenue de réunions communes, suivant la procédure prévue par la convention, ne peut faire échec aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur en ce qui concerne la tenue des réunions ordinaires pour l'examen de questions de la compétence de chaque conseil en particulier.

Il est rappelé, à cet égard, que l'employeur a l'obligation de convoquer le conseil d'entreprise lorsque la moitié des membres de la délégation du personnel lui en fait la demande.

L'avant-dernier alinéa du nouvel article 15 de la convention précise par ailleurs que les réunions communes seront soumises aux règles prévues pour les réunions ordinaires. Il s'agit, entre autres, des dispositions relatives à la possibilité de réunions préparatoires entre représentants des travailleurs aux conseils ainsi qu'au délai de convocation des réunions.

2. Représentation des diverses divisions ou parties de l'entreprise au sein des conseils

Art. 16. Les organisations des travailleurs appelées à présenter les candidats veilleront, dans toute la mesure du possible, à assurer une représentation des diverses divisions ou parties de l'entreprise au sein des conseils.

Commentaire

Il est apparu assez fréquemment que, tant par suite des choix des candidats que par suite de l'incidence imprévisible des élections, la composition du conseil ne reflète pas la structure de l'entreprise.

Il serait difficile de porter remède aux effets directs du scrutin. Toutefois, les organisations de travailleurs se sont engagées à veiller à ce que sur les listes de leurs candidats, une répartition équitable entre les diverses divisions ou parties de l'entreprise soit assurée.

CHAPITRE IV. FACILITES À CONSENTIR AUX MEMBRES REPRESENTANT LES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ENTREPRISE

Art. 17. Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, le temps et les facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions doivent être accordés aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.

Art. 18. Il y a notamment lieu d'accorder à ces membres le temps et les facilités nécessaires pour participer, sans perte de rémunération, à des cours ou séminaires:

- organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail;
- et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentant des travailleurs.

Les entreprises pourront assurer le paiement des rémunérations pour les journées perdues en vertu de l'alinéa précédent en ayant recours à un fonds de compensation existant ou à créer.

Art. 19. Les conditions et modalités concernant les dispositions visées à l'article 18 seront précisées par voie de conventions collectives conclues en commission paritaire ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne les facilités prévues à l'article 18 ci-dessus, les conditions d'octroi auront notamment pour objet:

- la communication en temps opportun des programmes des cours;

- la détermination du délai d'avertissement suffisant pour les demandes d'espèce;
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur;
- la détermination du nombre de jours d'absence à autoriser.

Commentaire

Pour ce chapitre, les organisations signataires de la présente convention se sont référées à la convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, complétée le 30 juin 1971 par la convention n°5bis, ainsi qu'à la convention collective n°6 du 30 juin 1971 concernant les facilités à accorder aux membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Elles ont estimé qu'il y a lieu de prévoir des dispositions similaires, en cette matière, pour les membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise, cette remarque valant également pour les conditions et modalités qui seront précisées par voie de conventions collectives conclues en commission paritaire ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN L'ABSENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 TRAVAILLEURS

Art. 19 bis. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs où une délégation syndicale peut être instituée sur la base d'un accord sectoriel, le chef d'entreprise ou son délégué fournira à la délégation syndicale les informations suivantes, issues des comptes annuels déposés auprès de la Banque nationale de Belgique:

- le chiffre d'affaires;
- les rémunérations, charges sociales et pensions;
- l'effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein;
- l'état des immobilisations incorporelles: les acquisitions, y compris la production immobilisée;
- l'état des immobilisations corporelles: les acquisitions, y compris la production immobilisée;
- l'état des immobilisations financières: les acquisitions;
- le bénéfice (la perte) de l'exercice avant impôts;
- le bénéfice (la perte) de l'exercice.

Ces informations doivent être transmises par écrit dans les six mois suivant la clôture de l'exercice et préalablement à l'échange de vues à ce sujet. Elles sont complétées par un commentaire oral du chef d'entreprise ou de son délégué. Le chef d'entreprise ou son délégué fait la comparaison avec l'année précédente et commente les modifications intervenues. Le chef d'entreprise et la délégation syndicale fixent d'un commun accord le moment où ces informations sont discutées.

Commentaire

Les entreprises qui sont tenues de déposer des comptes annuels établis suivant un modèle normalisé disposent de deux modèles, rédigés par la Banque nationale de Belgique et approuvés par la Commission des normes comptables: le modèle complet pour les grandes entreprises et les entreprises cotées en bourse et le modèle abrégé pour les petites entreprises non cotées en bourse. Dans le modèle complet, les rubriques énumérées correspondent aux codes suivants: 70, 62, 9087, 8021, 8161, 8361, 9903 et 9904.

Dans le modèle abrégé, les rubriques énumérées correspondent aux codes suivants: 70, 62, 9087, 8029, 8169, 8365, 9903 et 9904.

CHAPITRE VI. DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Art. 20. La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du travail dans le délai d'un mois de leur réception.

CHAPITRE VII. DISPOSITION FINALE

Art. 21. Sont abrogés:

- l'accord national du 16 juillet 1958 relatif au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise, modifié par l'accord national du 29 mars 1962 et complété par l'accord national du 28 novembre 1962;
- la convention collective de travail n° 4 du 4 décembre 1970 concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci;
- la convention collective de travail n° 7 du 30 juin 1971 concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 MAI 1973

conclue au sein du conseil national du travail, relative aux licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 août 1973 (c.c.t. n° 10) (extrait)

(M.B. du 17 août 1973)

Article 2 modifié par la C.C.T. n° 10bis, rendue obligatoire par l'A.R. du 1^{er} décembre 1975.

CHAPITRE II. NOTION DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Art. 2. Est considéré comme licenciement collectif, au sens de la présente convention, tout licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, qui affecte, au cours d'une période continue de 60 jours, un nombre de travailleurs représentant au moins 10 p.c. de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédent le licenciement.

Toutefois, en ce qui concerne les entreprises qui occupent de 20 à 59 travailleurs, il y aurait licenciement collectif, lorsque celui-ci concerne au moins 6 travailleurs.

DECRET DU 19 JUILLET 1973

réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements (culture néerlandaise)

(M.B. du 6 septembre 1973)

Annulé partiellement par l'arrêt de la Cour d'Arbitrage du 30 janvier 1986 (M.B. du 12 février 1986) et l'arrêt de la Cour d'Arbitrage n° 72/95 du 9 novembre 1995.

Modifié par:

- le Décret du 1^{er} juin 1994 (M.B. du 3 août 1994)
- le Décret du 30 avril 2004 (M.B. du 5 août 2004)
- le Décret du 7 juillet 2017 (M.B. du 1^{er} août 2017)

I. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. En vue de la protection des travailleurs et du renforcement de la cohésion sociale, la Communauté flamande encourage l'emploi de la langue néerlandaise dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs. Le Gouvernement flamand peut prendre des mesures pour l'exécution de l'alinéa premier.

Art. 2. Le présent décret est applicable aux personnes physiques et morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise. Il règle l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi.

Pour l'application du présent décret, sont assimilés:

- 1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, ou qui exécutent des prestations de travail dans des conditions similaires à celles d'un contrat de travail;
- 2° aux employeurs: les personnes qui occupent les travailleurs au point 1, quelle que soit la nature de leur activité;
- 3° à une entreprise: l'organisme d'employeurs et de personnes assimilées aux employeurs qui exercent une activité étrangère à la vie économique.

II. RELATIONS SOCIALES ENTRE EMPLOYEUR ET TRAVAILLEUR

Art. 3. Les "relations sociales" comprennent les contacts individuels et collectifs, tant verbaux qu'écrits entre employeurs et travailleurs, qui ont avec l'emploi un rapport direct ou indirect.

Art. 4. Les "relations sociales" entre employeurs et travailleurs comportent aussi entre autres:

§ 1^{er}. toutes les relations entre employeurs et travailleurs qui se déroulent au niveau de l'entreprise sous forme d'ordres, de communications, de publications, de réunions de service ou de réunions du personnel, de service social, de service de la médecine du travail, d'œuvres sociales, de cycles de perfectionnement, de procédure disciplinaire, d'accueil etc.;

§ 2. les relations qui se déroulent au niveau de l'entreprise au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou entre l'employeur et la délégation syndicale, ainsi que les relations avec ou au sein de tout autre organe qui serait créé par voie légale ou par voie de concertation collective en vue d'institutionnaliser ces relations;

§ 3. toutes offres d'emploi, sous quelque forme que ce soit, qui émanent de l'employeur et tendent à recruter un travailleur;

§ 4. toutes relations entre employeurs et postulants, préalables au contrat de travail et à l'emploi proprement dit et aboutissant ou non à un contrat de travail.

III. ACTES ET DOCUMENTS

Art. 5. § 1^{er}. La langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi que pour les actes et documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements et pour tous les documents destinés à leur personnel, est le néerlandais.

§ 2. Sans préjudice de l'application du paragraphe 1^{er}, une version ayant force de loi peut être établie pour des contrats de travail individuels dans une des langues suivantes comprises par toutes les parties intéressées:

- 1° une langue officielle de l'Union européenne;
- 2° une langue officielle d'un des Etats membres de l'Espace économique européen mais n'étant pas membre de l'Union européenne.

L'alinéa premier s'applique uniquement si le travailleur se trouve dans un des cas suivants:

- 1° il est domicilié sur le territoire d'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou d'un des Etats membres de l'Espace économique européen;
- 2° il est domicilié sur le territoire belge et a fait usage de son droit de libre circulation des travailleurs ou de la liberté d'établissement, telles que garanties par les articles 45 et 49 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne, et le Règlement N° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union;
- 3° il relève de la libre circulation des travailleurs en vertu d'un traité international ou supranational.

§ 3. Si la composition du personnel le justifie ou à la demande unanime des membres travailleurs du conseil

d'entreprise ou, à défaut d'un conseil d'entreprise, à la demande unanime d'une délégation syndicale ou, si tous deux font défaut, à la demande d'un délégué d'une organisation syndicale représentative, l'employeur est toutefois tenu de joindre une traduction en une ou plusieurs langues aux messages, communications, actes, certificats et formulaires destinés au personnel.

Le régime mentionné à l'alinéa premier vaut pour une année et doit être établi par écrit, sous peine de nullité. Il doit être notifié par les employeurs dans un délai d'un mois aux fonctionnaires chargés du contrôle de la mise en œuvre du présent décret.

§ 4. S'il y a une différence entre la version néerlandaise et la version en une autre langue d'un document tel que visé aux paragraphes 2 [2, 2/1]² et 3, la version néerlandaise du document a la priorité.

§ 5. Sans préjudice de l'application des paragraphes 1^{er} à 4, l'employeur peut exiger que le postulant soit plurilingue et peut vérifier, durant la période de sélection, la connaissance d'autres langues chez les postulants.

IV. SURVEILLANCE

Art. 6. La surveillance et le contrôle de l'exécution du présent décret et de ses arrêtés d'exécution s'effectuent conformément aux dispositions du décret relatif au contrôle des lois sociales

V. SANCTIONS

Art. 10. Les documents ou les actes qui sont contraires aux dispositions du présent décret sont nuls. La nullité en est constatée d'office par le juge.

L'auditeur du travail compétent, le fonctionnaire de la Commission permanente de Contrôle linguistique et toute personne ou association pouvant justifier d'un intérêt direct ou indirect peuvent demander le constat de nullité devant le tribunal du travail du lieu où l'employeur est établi.

Le jugement ordonne le remplacement d'office des documents en cause.

La levée de la nullité n'a d'effet qu'à partir du jour de la substitution: pour les documents écrits à partir du jour du dépôt des documents substitutifs au greffe du tribunal du travail.

Le constat de nullité ne peut porter préjudice au travailleur et laisse subsister les droits de tiers. L'employeur répond du dommage causé par ses documents ou actes nuls au travailleur ou aux tiers.

Les sanctions prévues au présent article valent également pour les actes et documents d'entreprise prescrits par les lois et règlements, et pour ceux destinés au personnel qui devaient déjà être rédigés en néerlandais conformément à l'article 52, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 juillet 1966 portant coordination des lois sur l'emploi des langues en matière administrative.

Art. 11. L'amende administrative infligée du chef d'infractions au présent décret est imposée conformément aux dispositions du décret relatif au contrôle des lois sociales.

Art. 12. Sans préjudice 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 francs ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont contrevenu aux dispositions du présent décret;

2° l'employeur, ses préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret.

Art. 13. En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 14. L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 15. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 y compris, sont applicables aux infractions prévues par le présent décret.

Art. 16. L'action publique résultant des infractions aux dispositions du présent décret se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

ARRETEROYAL DU 27 NOVEMBRE 1973

portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise

(M.B. du 28 novembre 1973)

Modifié par les A.R. des 12 août 1981 et 6 mars 1990.

CHAPITRE 1er. DISPOSITIONS GENERALES

Rapport au Roi

Les dispositions du règlement proposé ont été conçues en fonction des caractéristiques de la plupart des entreprises dans un très grand nombre de secteurs. Il se peut toutefois que dans certains secteurs, des caractéristiques d'activité se présentent qui rendent sans objet certaines dispositions de l'arrêté prises à la lettre. Il va de soi que dans chaque cas particulier, il convient d'appliquer l'arrêté avec souplesse, sans en arriver pour autant à établir des discriminations entre les entreprises quant à la nature et à l'ampleur des renseignements à fournir aux conseils d'entreprise.

Par ailleurs, l'application des dispositions proposées ne peut conduire à méconnaître les impératifs de la concurrence: le respect du caractère confidentiel d'un certain nombre de renseignements à fournir est, à cet égard, essentiel.

Enfin, il est évident que l'amélioration de l'information fournie aux conseils d'entreprise ne peut aboutir à rendre impossible l'exercice d'une gestion indépendante, mais doit au contraire être l'instrument d'une meilleure compréhension de la vie de l'entreprise.

Art. 1^{er}. Le chef d'entreprise ou son délégué, qui l'engage, sont tenus de communiquer au conseil d'entreprise les informations économiques et financières qui concernent l'entreprise telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948.

Elles sont complétées, le cas échéant:

1° par des informations de même nature relatives à l'entité juridique dont l'entreprise fait partie;

2° par des renseignements relatifs à l'entité économique ou financière dont l'entreprise fait partie.

Pour les matières expressément désignées par l'arrêté, lorsque l'entreprise comprend des centres de production dotés d'une existence propre, les informations disponibles, relatives à ces sous-ensembles, doivent être communiquées. Pour la détermination concrète des centres de production constituant des sous-ensembles au sens du présent arrêté, chaque conseil d'entreprise est compétent. En cas de désaccord, chaque partie est habilitée à soumettre le différend à l'un des fonctionnaires désignés conformément à l'article 39 du présent arrêté; le fonctionnaire compétent règle le différend sur avis du comité ad hoc visé à l'article 28.

Rapport au Roi

Les informations économiques et financières doivent être communiquées au conseil d'entreprise par le chef d'entreprise ou un délégué qui l'engage réellement.

Comme toute la réglementation relative aux conseils d'entreprise, les matières traitées par le présent article se rapportent à l'entreprise telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948, c'est-à-dire à l'unité technique d'exploitation.

En outre, dans les cas où l'entreprise ainsi définie ne constitue qu'une partie d'une entité juridique, entreprise individuelle ou société, l'arrêté prévoit la communication de certaines informations relatives à cette entité. Il arrivera même que les renseignements concernant cette entité puissent seuls être communiqués; il en est ainsi par exemple pour les informations portant sur le statut de l'entreprise prévues à l'article 5.

De même, il est apparu qu'il pouvait être indispensable, en certaines matières, d'informer également les travailleurs sur la situation d'une entité dont l'entreprise, bien que juridiquement indépendante, dépend économiquement ou financièrement.

Pour les matières expressément désignées par l'arrêté, les informations seront également fournies par sous-ensemble dans la mesure où l'entreprise a déjà adopté une gestion par sous-ensemble et dispose d'informations ventilées.

Compte tenu des réalités diverses que peut recouvrir la notion de sous-ensemble, il est évidemment difficile d'en donner une définition formelle, qui risquerait d'être statique et inadéquate dans de nombreux cas. Il a dès lors été jugé préférable de rendre chaque conseil d'entreprise compétent pour déterminer, en cas de difficulté, les groupes, sections ou divisions qui, au sein de l'entreprise, constituent comme tels des sous-ensembles susceptibles d'être soumis aux dispositions de l'arrêté; afin de donner aux conseils d'entreprise certaines bases d'appréciation qui concrétisent d'ailleurs la signification technique du sous-ensemble en tant qu'instrument de gestion, l'arrêté précise qu'il doit s'agir de centre de production dotés d'homogénéité et d'une existence propre; s'il est impossible de qualifier a priori le degré d'autonomie dont est généralement doté un sous-ensemble, il s'avère néanmoins que cette autonomie se caractérise généralement par la possibilité de disposer, plus ou moins librement au sein de la hiérarchie, de moyens propres, par exemple sur le plan budgétaire.

Fixant à divers niveaux - sous-ensemble, unité technique d'exploitation, entité juridique, entité économique et financière - les sources de l'information économique et financière, le projet d'arrêté s'efforce de rencontrer ainsi les diverses réalités économiques, celles-ci offrent une gamme variée de possibilités d'intégration.

Il convient néanmoins que l'information ad hoc, soit fournie au niveau de chaque entité susceptible de se former, soit au-dedans, soit au-delà de l'unité juridique.

Ceci n'empêche évidemment pas que, dans certains cas, il y ait coïncidence entre l'unité juridique et l'entité technique, voire l'entité financière; dans ces cas, bien sûr, les diverses informations propres aux concepts juridiques, techniques et financiers qui se superposent, devront être fournies.

Art. 2. Les informations comprennent:

- 1° une information de base;
- 2° une information annuelle;
- 3° une information périodique;
- 4° une information occasionnelle.

En outre, dans les cas où, soit l'entreprise, soit l'entité juridique dont elle fait partie, sont constituées sous la forme d'une société, le chef d'entreprise est tenu de remettre aux membres du conseil d'entreprise, tout document communiqué aux associés.

Rapport au Roi

L'information de base fournie lors de la constitution du conseil d'entreprise ou lors de son renouvellement, est actualisée chaque année par l'information annuelle et chaque trimestre au moins par l'information périodique. Enfin, certaines circonstances particulières justifient la communication d'une information occasionnelle.

Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie, a pris la forme d'une société, tout document communiqué par les dirigeants aux associés, le sera également aux membres du conseil d'entreprise, même si le présent article n'en prévoit pas la communication par ailleurs. Il en est ainsi par exemple du rapport du commissaire aux comptes dans les sociétés commerciales qui en prévoient un.

Art. 3. Les informations sont destinées à fournir aux travailleurs une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise ou de l'entité juridique dont elle fait éventuellement partie.

Elles doivent permettre d'établir le rapport entre les données économiques et les données financières, et de comprendre l'incidence de ces données sur la politique de l'entreprise en matière d'organisation, d'emploi et de personnel.

Elles doivent permettre également de situer l'entreprise dans le cadre plus large, d'une part, du groupe économique ou financier dont elle fait éventuellement partie et, d'autre part, du secteur de l'économie régionale, nationale et internationale.

Rapport au Roi

Le but des informations économiques et financières est de permettre aux travailleurs de comprendre la politique de l'entreprise ou de l'entité juridique dont elle fait partie, ainsi que les raisons et les objectifs de sa gestion, particulièrement en matière d'organisation, d'emploi et de personnel.

Elles doivent être suffisamment complètes et suffisamment claires que pour donner aux travailleurs une idée correcte des activités, des résultats et des perspectives de l'entreprise, y compris au regard du groupe économique ou financier dont elle fait éventuellement partie et au regard du secteur et de l'économie régionale, nationale et internationale.

CHAPITRE II. INFORMATION DE BASE

Art. 4. L'information de base est communiquée aux membres du conseil d'entreprise dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

L'information de base se rapporte aux éléments suivants:

- a) le statut de l'entreprise;
- b) la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché;
- c) la production et la productivité;
- d) la structure financière de l'entreprise;
- e) le budget et le calcul prix de revient;
- f) les frais de personnel;
- g) le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise;
- h) la recherche scientifique;
- i) les aides publiques de toutes natures accordées à l'entreprise;
- j) l'organigramme de l'entreprise.

En ce qui concerne les points a), d) et j) ci-dessus, l'information sera réalisée par la communication de documents spécifiques. En ce qui concerne les autres points, l'information pourra être réalisée par la communication d'un rapport écrit fournissant les données chiffrées propres à ces éléments et toutes indications utiles à leur interprétation.

L'information de base est commentée et discutée au cours d'une réunion convoquée à cet effet, quinze jours minimum et deux mois maximum après la communication des documents.

Rapport au Roi

L'information de base est communiquée lors de la constitution du conseil d'entreprise ou lors du renouvellement du mandat des membres.

La pratique a, en effet, démontré qu'à cette dernière occasion, la composition du conseil subit souvent des modifications importantes. Or, il est indispensable que chacun des délégués des travailleurs dispose d'une documentation de base afin de comprendre et d'utiliser la documentation annuelle et trimestrielle.

Cette information est réalisée:

- d'une part, par la communication des documents spécifiques se rapportant au statut, à la structure financière et à l'organigramme de l'entreprise;

- d'autre part, par la communication d'un rapport écrit fournissant les indications et les données chiffrées relatives à la position concurrentielle de l'entreprise, à la production et à la productivité, au budget et au calcul du prix de revient, aux frais de personnel, au programme et aux perspectives générales d'avenir, à la recherche scientifique et aux aides publiques de toutes natures accordées à l'entreprise.

L'information de base est commentée et discutée quinze jours au moins et deux mois au plus après la communication des documents s'y rapportant.

Le premier des délais est prévu pour laisser aux membres du conseil d'entreprise le temps suffisant pour prendre connaissance des documents. Le second tend à éviter que les réunions destinées à la discussion des informations de base soient indéfiniment différées.

Art. 5. Les informations prévues à l'article 4, a), relatives au statut de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, comprennent au moins:

- 1° sa forme juridique;
- 2° ses statuts et leurs modifications éventuelles;
- 3° ses dirigeants;
- 4° ses moyens de financement à moyen et à long terme et, en particulier, les relations économiques et financières qu'elle entretient avec d'autres entités juridiques, économiques ou financières, ainsi que la nature de ces relations;
- 5° l'existence éventuelle et la nature des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise.

Rapport au Roi

Il va de soi que les informations prévues par le présent article ne concernent l'entreprise que si celle-ci constitue à elle seule une entité juridique. En revanche, si l'entreprise ne représente qu'une partie d'entité juridique, c'est à cette dernière que les informations doivent se rapporter.

Outre des renseignements relatifs à la forme juridique, aux statuts et aux dirigeants de l'entreprise, le présent article prévoit la communication:

- des moyens de constitution des capitaux propres de l'entreprise. Par exemple, s'il s'agit d'une société par actions, le document fournira la liste des principaux actionnaires;
- des participations financières acquises par l'entreprise, dans le capital d'autres entreprises, ainsi que des participations financières que d'autres entreprises possèdent dans son propre capital, à condition que ces participations soient destinées à créer des liens durables et constituent, dans un sens ou dans l'autre, le moyen de contrôler la direction de l'activité économique de l'entreprise;
- des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise. Il ne s'agit pas, bien entendu, de fournir des renseignements sur les multiples contrats de portée limitée que toute entreprise est amenée à conclure dans l'exercice de son activité quotidienne, mais de faire connaître les conventions et accords qui établissent avec d'autres entreprises, des liens d'une certaine permanence et qui influencent la direction de l'activité économique de l'entreprise. Il s'agira, par exemple, des conventions de gestion, des contrats de partage des bénéfices, des droits d'option ou de préemption conférés sur une partie importante des actifs, etc.

Art. 6. Les informations prévues à l'article 4, b), relatives à la position concurrentielle sur le marché de l'entreprise ou de l'entité juridique dont elle fait partie, comprennent au moins:

- 1° les principaux concurrents nationaux et internationaux avec lesquels l'entreprise est confrontée;
- 2° les possibilités et les difficultés en matière de concurrence;
- 3° les débouchés;
- 4° les contrats et accords en matière de vente et d'achat, s'ils ont des conséquences fondamentales et durables pour l'entreprise;
- 5° les différents types de contrats conclus avec le Ministère des Affaires économiques, tels que contrats de programme, de progrès, de restructuration;
- 6° les éléments permettant de se faire une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise, tels que les canaux de distribution, les techniques de vente, les données significatives quant aux marges de distribution;
- 7° les données comptables relatives au chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans, avec indication en pourcentage de la part réalisée respectivement sur le marché intérieur, dans la Communauté Européenne et dans les pays tiers. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs sous-ensembles, la ventilation par sous-ensemble de ces données sera, le cas échéant, fournie également;
- 8° un aperçu des prix de revient et de vente unitaires dans lequel seront fournis, pour autant que possible par unité, le niveau et l'évolution de ces prix. Au cas où la communication d'un tel aperçu serait impossible, les chefs d'entreprise fourniront des données relatives à l'évolution des prix de revient et de vente par groupe de produits ou par sous-ensemble, ou pour un certain nombre de produits représentatifs;
- 9° la position de l'entreprise et son évolution sur les marchés intérieurs, de la Communauté Européenne et de pays tiers, le cas échéant, par sous-ensemble.

Rapport au Roi

Les éléments repris dans le présent article doivent être suffisamment précis pour permettre au conseil d'entreprise de juger de la position de l'entreprise sur le marché, tout en respectant le caractère nécessairement confidentiel de certaines données.

Les points 1°, 2° et 3°, qui sont étroitement liés, visent à informer le conseil d'entreprise tant des points forts et des possibilités de développement sur le marché, que des difficultés de l'entreprise en ce domaine.

Quant aux points 4° et 5°, ils n'exigent pas la communication du texte intégral de tous les contrats existants, mais seulement des dispositions contractuelles qui exercent une incidence fondamentale et continue sur la situation, la rentabilité et la stabilité de l'entreprise.

Le point 6° doit donner au conseil d'entreprise une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise. L'énumération des éléments à fournir à cet effet est exemplative.

La ventilation des données comptables relatives au chiffre d'affaires prévue au point 7° ne sera fournie que si elle est disponible dans la comptabilité de l'entreprise.

La communication des données relatives au prix de revient et de vente unitaire prévue au point 8° a pour but principal de fournir au conseil d'entreprise une meilleure appréciation de l'évolution du chiffre d'affaires, en lui permettant de se rendre compte dans quelle mesure celle-ci est attribuable à des mouvements du volume des ventes ou à des évolutions de prix.

Il serait souhaitable que les indications concernant la position de l'entreprise sur le marché et son évolution prévues au point 9° puissent être établies en pourcentage exprimant la part du marché occupée par l'entreprise.

Le calcul de cette donnée sera réalisable, dans la plupart des cas, pour les entreprises dont la production est homogène. En revanche, pour les entreprises fabriquant un large éventail de produits, il sera souvent nécessaire de rechercher d'autres indications de nature qualitative ou quantitative susceptibles d'informer valablement le conseil d'entreprise.

Art. 7. Les informations relatives à la production et à la productivité prévues à l'article 4, c), comprennent au moins:

- 1° l'évolution de la production exprimée en volume, en nombre ou en poids, ainsi qu'en valeur et en valeur ajoutée;
- 2° l'utilisation de la capacité économique de production;
- 3° l'évolution de la productivité, de manière à mettre notamment en évidence la valeur ajoutée par heure de travail ou la production par travailleur.

Ces données doivent être présentées en séries chronologiques portant sur cinq années. Le cas échéant, elles doivent être fournies par sous-ensemble.

Rapport au Roi

Les informations relatives à la production et à la productivité seront fournies en séries chronologiques portant sur cinq ans, de manière à permettre au conseil d'entreprise de se faire une idée de l'évolution durant une certaine période.

Cette fois encore, la ventilation par sous-ensemble sera communiquée si elle figure dans la comptabilité de l'entreprise.

Art. 8. Les informations relatives à la structure financière de l'entreprise ou de l'entité juridique, économique ou financière, dont elle fait partie, prévues à l'article 4, d), comprennent au moins:

- 1° un commentaire explicatif du plan comptable utilisé. Les explications seront suffisamment détaillées que pour permettre la compréhension des comptes annuels;
- 2° une analyse de la structure financière par une comparaison commentée des comptes annuels des cinq dernières années.

Rapport au Roi

L'analyse et le commentaire de ces documents doivent permettre au conseil d'entreprise de se faire une idée de la rentabilité de l'entreprise et de sa position financière, notamment à partir des données relatives à la proportion et l'évolution des bénéfices par rapport aux moyens propres.

Art. 9. Les informations relatives à l'établissement du budget utilisé et du calcul du prix de revient, prévues à l'article 4, e), comprennent au moins:

- 1° la méthode suivie pour l'établissement du budget et l'explication de son utilisation comme outil de direction générale de l'entreprise;
- 2° la méthode de calcul du prix de revient;
- 3° les indications suffisantes concernant la structure des coûts et leur répartition pour permettre au conseil d'entreprise de suivre l'évolution des prix de revient et de ses différentes composantes et de s'en faire une opinion en connaissance de cause.

La répartition des coûts se fera soit par produit, soit par sous-ensemble, selon les méthodes utilisées dans l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour une entreprise de communiquer des informations sur la structure des coûts par produit, le chef d'entreprise fournira des données relatives à des groupes de produits ou à un certain nombre de produits représentatifs de l'entreprise.

Rapport au Roi

Il est entendu que les informations relatives à la gestion budgétaire ne devront être communiquées que si une telle gestion est suivie.

Si c'est le cas, les données fournies devront être à la fois suffisamment synthétiques que pour en permettre l'utilisation aisée par les membres du conseil d'entreprise et suffisamment détaillées que pour leur permettre d'exercer efficacement leur mission, ce en connaissance de cause.

Art. 10. Les indications relatives aux frais de personnel, prévues à l'article 4, f), sont ventilées de la manière suivante:

- couts afférents au service du personnel et au service social;
- rémunération du personnel, ventilée entre ouvriers, employés, personnel de direction;
- charges sociales légales patronales;
- frais d'assurance pour les accidents du travail;
- charges sociales conventionnelles;
- assurance retraite complémentaire;
- autres charges sociales et avantages extra-légaux.

Le cas échéant, ces données seront fournies par sous-ensembles.

Rapport au Roi

Il a paru particulièrement important de fournir au conseil d'entreprise le moyen d'informer largement les travailleurs des données relatives au personnel.

Ici encore, ces données sont fournies par sous-ensembles, là où elles sont disponibles comme telles.

Il convient de préciser que la ventilation demandée, notamment en ce qui concerne la rémunération du personnel de direction n'a pas pour objet de faire mettre ainsi en évidence ces données individuelles.

Art. 11. Les informations relatives au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise, ou de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, prévues à l'article 4, g), s'étendent à tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris les prévisions concernant son extension future et des renseignements au sujet des financements des investissements projetés.

Rapport au Roi

Les prévisions dont il est question peuvent notamment concerner les pourparlers que l'entreprise mène avec les pouvoirs publics, par exemple en vue de conclure un contrat de progrès prévue par la loi du 30 décembre 1970.

Il faut remarquer que, dans certains cas, le chef d'entreprise pourra à bon droit, retarder la communication de certains projets, eu égard au caractère confidentiel de ceux-ci.

Art. 12. Les informations relatives à la recherche scientifique, prévues à l'article 4, h), concernent, d'une manière générale, la politique suivie et envisagée en la matière.

Des explications sont fournies notamment sur les moyens en œuvre, les personnes et les institutions chargées de la recherche, et les directions dans lesquelles la recherche est orientée.

Rapport au Roi

La recherche scientifique prend de plus en plus d'importance pour l'économie. Il est dès lors indispensable que le chef d'entreprise expose la politique suivie en ce domaine et les résultats positifs acquis.

Art. 13. Les informations relatives aux aides publiques prévues à l'article 4, i), concernant tant la nature et le volume des aides reçues que les conditions y afférentes, et que l'utilisation qui en a été faite, sans préjudice des règlements pris en exécution de l'article 37, alinéas 2 et 3, de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique.

Rapport au Roi

Le présent article ne vise pas seulement les prêts, mais toute forme d'aide reçue des pouvoirs publics.

Art. 14. L'organigramme prévu à l'article 4, j), décrit et commente l'organisation interne, la structure hiérarchique et la distribution des pouvoirs et des responsabilités au sein de l'entreprise.

L'organigramme doit être accompagné d'un plan de l'entreprise ainsi que d'un tableau de l'organisation de l'entité juridique, économique ou financière dont l'entreprise fait partie; ce tableau doit permettre de situer l'entreprise au sein de cette entité.

Rapport au Roi

Les informations doivent permettre aux travailleurs de se situer exactement dans la hiérarchie de l'entreprise et de situer, de même, l'entreprise dans l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie.

CHAPITRE III. L'INFORMATION ANNUELLE

Art. 15. L'information annuelle a pour but de renseigner le conseil d'entreprise tant sur la situation et l'évolution de l'entreprise au cours de l'année écoulée, que sur les objectifs prévus pour l'année à venir et les perspectives pour les années suivantes. Cette information est, le cas échéant, fournie par sous-ensembles.

Cette information instruit le conseil d'entreprise sur les écarts entre les objectifs fixés et les réalisations effectuées.

Elle est destinée en particulier à lui permettre de se former une opinion sur la stabilité financière de l'entreprise, ses liquidités et sa rentabilité, ainsi que sur les perspectives pour les travailleurs.

Rapport au Roi

L'information annuelle a pour but de renseigner le conseil d'entreprise sur la situation et l'évolution de l'entreprise et des sous-ensembles existants au cours de l'année écoulée. Par une comparaison avec l'information de base et avec les résultats des années précédentes, l'information annuelle doit permettre au conseil d'entreprise de suivre l'évolution de l'entreprise et des sous-ensembles au regard de la politique suivie par la direction. Il conviendrait de compléter les renseignements fournis par des données statistiques de source nationale ou internationale relatives au secteur.

Ces informations, nécessaires à une discussion objective et constructive des problèmes de l'entreprise, sont par ailleurs de nature à contribuer à l'établissement d'un climat de confiance au sein du conseil d'entreprise.

Art. 16. L'information annuelle doit être fournie et discutée dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du 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. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de ladite assemblée générale.

Rapport au Roi

L'obligation de fournir et de discuter l'information annuelle dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice répond au souci de donner aux travailleurs, par le biais du conseil d'entreprise, des renseignements réellement d'actualité. Un retard excessif en cette matière nuirait à la réalisation des objectifs visés.

Toutefois, si l'entreprise est constituée sous la forme d'une société commerciale, le délai de trois mois ne s'impose pas: il suffira, dans ce cas, que la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'information annuelle se tienne avant l'assemblée générale ordinaire des associés. Il est, en effet, impossible dans bon nombre de sociétés importantes d'établir les renseignements prévus au présent chapitre dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice social: les assemblées générales se tiennent fréquemment au-delà de ce délai.

Art. 17. Les documents se rapportant à l'information annuelle sont remis aux membres du conseil d'entreprise quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

Ces documents comprennent au moins:

- 1° un rapport écrit constituant une mise à jour de l'information de base prévue aux articles 4 à 14;
- 2° un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe, du rapport de gestion et, le cas échéant, du rapport du réviseur;
- 3° un rapport sur l'application, l'utilisation et la répercussion dans son entreprise des mesures fiscales et financières d'encouragement prises par les pouvoirs publics, ainsi que sur les mesures prévues par les pouvoirs publics en vue de compenser et de réduire les charges de la Sécurité sociale et les charges sociales de l'entreprise. Ce rapport comprend les données chiffrées concernant l'année écoulée et les perspectives pour l'année suivante;
- 4° un exemplaire des comptes consolidés, lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'établir des comptes consolidés. Si l'entreprise a fait usage de l'article 8 de l'arrêté royal du 6 mars 1990 relatif aux comptes consolidés des entreprises, l'exemption de l'obligation d'établir des comptes consolidés prévue par ledit article est sans effet à l'égard du conseil d'entreprise; dans cette hypothèse l'annexe consolidée à communiquer au conseil d'entreprise peut être limitée aux rubriques I à VI, X, XII à XIV, A & B, XV à XVII de la liste prévue à l'article 69 de l'arrêté précité.

Toutefois, il peut être dérogé à l'obligation découlant de la deuxième phrase de l'alinéa 2, 4), dès lors, qu'à l'estime du conseil d'entreprise, l'objectif de l'article 3 est rencontré soit par la remise de comptes consolidés en application de l'article 21 soit par celle d'autres renseignements qu'il juge équivalents. En cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise, une dérogation peut être accordée selon la procédure prévue à l'article 28.

Art. 18. Le chef d'entreprise commente et explique le rapport écrit constituant la mise à jour de l'information de base.

Rapport au Roi

Les documents sont remis aux membres du conseil d'entreprise quinze jours au moins avant la réunion prévue pour leur examen.

Les membres du conseil pourront ainsi prendre connaissance des données écrites avant d'entendre le commentaire et les explications du chef d'entreprise.

La mise à jour de l'information de base fournira tous les éléments nouveaux concernant chacune des données de base; cette communication sera faite dans les mêmes conditions que pour les données de base elles-mêmes.

Outre les comptes annuels et le rapport de gestion, le chef d'entreprise communiquera le rapport du réviseur relatif aux comptes de l'entreprise, si un tel rapport est établi dans l'entreprise.

Le commentaire porte, en particulier, sur les modifications intervenues, sur les facteurs qui les ont provoquées, ainsi que sur les mesures prises ou à prendre en fonction de ces modifications.

Art. 19. Le chef d'entreprise explique le bilan, le compare aux bilans des deux années précédentes et commente les modifications intervenues.

Il analyse en particulier:

- 1° les modifications apportées à l'avoir social;
- 2° la modification et la destination des réserves;

- 3° les amortissements effectués en précisant leur nature, leur importance et leur évolution;
- 4° les modifications de l'endettement, suivant la nature des créanciers et le délai de remboursement ainsi que l'incidence de ces modifications sur l'actif;
- 5° les modifications de l'immobilisé;
- 6° les modifications du réalisable;
- 7° les modifications du disponible;
- 8° la solvabilité et la rentabilité de l'entreprise sur base de ratios, avec commentaire des données utilisées.

Art. 20. Le chef d'entreprise explique le compte de profits et pertes, le compare aux comptes de profits et pertes des deux années précédentes et commente les modifications intervenues.

Il analyse en particulier:

- 1° l'évolution du niveau des différentes recettes et des différentes dépenses;
- 2° la répartition des bénéfiques;
- 3° la manière dont l'entreprise compte épurer les pertes éventuelles;
- 4° le montant des rémunérations allouées au cours de l'exercice aux membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance;
- 5° l'évolution de la rentabilité de l'entreprise sur base de ratios avec commentaire des données employées.

Le chef d'entreprise fournit un commentaire sur le rapport mentionné à l'article 17, 3° . A cette occasion, il indique et analyse la répercussion sur le compte annuel, de même que l'utilisation qui sera faite de ces mesures et quels effets elles auront sur la politique de l'entreprise et sur les coûts et l'emploi en particulier.

Art. 21. Dans le cas où l'entreprise a été intégrée par application de la méthode globale ou proportionnelle dans les comptes consolidés d'une autre entreprise de droit belge ou de droit étranger, ceux-ci doivent également être communiqués au conseil d'entreprise.

Art. 22. Lorsque les données relatives aux comptes de profits et pertes sont établies par sous-ensembles, elles doivent également être communiquées.

Art. 23. Si le bilan ou le compte de profits et pertes ont été établis suivant un schéma différent de celui utilisé habituellement, des explications détaillées concernant le nouveau schéma et la portée des modifications seront données au conseil d'entreprise.

De toute façon, pour la première année d'utilisation d'un schéma, la transposition sera faite, autant que possible, au départ de comptes établis de la manière habituelle.

Rapport au Roi

Si le chef d'entreprise modifie d'une année à l'autre la présentation des comptes annuels, il doit fournir aux membres du conseil d'entreprise des explications suffisantes que pour leur permettre la comparaison, tant synthétique que détaillée de ces comptes. La règle établie par le présent article répond à cet objectif.

CHAPITRE IV. L'INFORMATION PERIODIQUE

Art. 24. L'information périodique est fournie au moins tous les trois mois. Elle doit permettre au conseil d'entreprise de se rendre compte de l'état de réalisation des objectifs.

Elle lui apporte les renseignements, notamment sur l'évolution prévisible des ventes, des commandes du marché, de la production, des coûts et des prix de revient, des stocks, de la productivité et de l'emploi, ainsi que sur l'exécution du programme de l'entreprise.

Enfin, elle fournira les renseignements sur l'application, l'utilisation et la répercussion des mesures fiscales et financières d'encouragement prises par les pouvoirs publics en vue de compenser et de réduire les charges de la Sécurité sociale et les charges sociales de l'entreprise. Elle relèvera en particulier sa répercussion sur la politique de l'emploi et elle indiquera de quelle manière le programme de l'entreprise pour la période suivante sera influencé.

Le cas échéant, les renseignements sur la gestion budgétaire et, éventuellement, par objectifs, sont également communiqués. Les renseignements communiqués en vertu du présent article doivent permettre une comparaison valable avec les données communiquées en vertu des articles 4 et 15.

Un résumé écrit de l'information, comprenant les données chiffrées et les éléments significatifs d'interprétation de celles-ci, est communiqué aux membres du conseil d'entreprise quinze jours avant la réunion ayant à son ordre du jour l'examen de cette information.

Les informations visées par le présent article sont, le cas échéant, fournies par sous-ensemble.

Rapport au Roi

Le but de cette information est de permettre au conseil d'entreprise de suivre en permanence la marche de l'entreprise. Il est important que le conseil d'entreprise puisse se rendre compte, en cours d'exercice, de la mesure dans laquelle les objectifs fixés sont atteints par l'entreprise.

C'est pourquoi, les renseignements doivent être fournis sous une forme qui permette de les comparer aux données fournies en vertu des articles 4 à 15 de l'arrêté.

CHAPITRE V. L'INFORMATION OCCASIONNELLE

Art. 25. L'information occasionnelle est communiquée au conseil d'entreprise, sans attendre l'information périodique:

- 1° chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes;
- 2° dans tous les autres cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise. Ces décisions sont communiquées, si possible, avant leur exécution.

Cette information est, le cas échéant, fournie par sous-ensemble.

Art. 26. La communication de l'information occasionnelle est accompagnée d'un commentaire relatif aux conséquences prévues de l'événement ou de la décision sur le développement des activités de l'entreprise et sur la situation des travailleurs.

Dans les cas où l'information comporte des données chiffrées, un résumé écrit est remis à chaque membre du conseil d'entreprise.

CHAPITRE VI. POSSIBILITES DE DEROGATION

Art. 27. Lorsque la divulgation d'une information sous la forme ou dans le délai prévu est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise, le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire en ce qui concerne les points suivants:

- 1° les informations sur les marges de distribution;
- 2° la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensemble;
- 3° le niveau et l'évolution des prix de revient et des prix de vente unitaires;
- 4° les données sur la répartition des coûts par produit ou par sous-ensemble;
- 5° en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, des projets d'implantation de nouveaux points de vente;
- 6° les données en matière de recherche scientifique;
- 7° la répartition par sous-ensemble des données relatives aux comptes de profits et pertes.

Rapport au Roi

Devant le caractère détaillé des informations à fournir par le chef d'entreprise, il paraît légitime de prévoir, pour certaines données, des dérogations au devoir de communication, justifiées, dans certains cas, par les impératifs de la politique commerciale et en particulier par la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché.

Art. 28. L'usage de cette faculté de dérogation est subordonné toutefois à l'approbation préalable d'un des fonctionnaires désignés conformément à l'article 39 du présent arrêté.

La demande de dérogation doit être motivée.

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

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

La demande ne peut être refusée lorsque l'avis unanime du comité ad hoc confirme l'accord unanime éventuellement exprimé par le conseil d'entreprise lors de la signification prévue à l'alinéa 1^{er}. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée.

Rapport au Roi

L'opportunité des dérogations n'est pas laissée à l'appréciation du chef d'entreprise.

Les demandes de dérogation doivent être approuvées par un fonctionnaire désigné par le Ministère des Affaires économiques, qui ne prend une décision qu'après consultation d'un comité ad hoc, formé au sein du Conseil central de l'économie. Ce comité fera appel, le cas échéant, à des experts du Conseil professionnel compétent.

L'arbitrage de ce fonctionnaire n'étant, en fait, nécessaire qu'à défaut d'accord unanime des parties concernées, il est précisé qu'il ne pourra refuser une demande de dérogation si le conseil d'entreprise et le comité ad hoc marquent chacun leur accord unanime. Afin d'éviter toute possibilité d'arbitraire, toute décision de ce fonctionnaire devra être motivée.

Art. 29. Le fonctionnaire compétent informe de sa décision le chef d'entreprise et le secrétaire du conseil d'entreprise.

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

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

Rapport au Roi

Même dans le cas où une dérogation est accordée, l'information est néanmoins fournie, soit sous une forme plus générale, soit après écoulement d'un certain délai.

CHAPITRE VII. DISPOSITIONS RELATIVES AUX INFORMATIONS EN GENERAL

Art. 30. Les informations, qui doivent être cohérentes et comparables dans le temps, font l'objet d'un commentaire et d'un échange de vues.

Les membres du conseil d'entreprise ont la faculté, au cours des réunions, de prendre des notes, de demander des informations complémentaires, de poser des questions, de formuler des critiques et des suggestions et d'émettre des opinions.

Pour assurer la continuité du dialogue, le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux questions, critiques, avis, suggestions ou objections formulés.

Rapport au Roi

L'entreprise devra veiller, bien entendu, à ce que les informations soient communiquées dans un langage compréhensible et à ce que les données fournies soient cohérentes et comparables dans le temps.

Art. 31. L'examen de l'information économique et financière fait l'objet de réunions spéciales du conseil d'entreprise, en dehors des réunions normales de celui-ci.

Un nombre d'heures suffisant doit être consacré à l'examen respectif des informations de base et des informations annuelles. Pour chacune de ces catégories d'informations, un total de 8 heures au moins doit être prévu.

Rapport au Roi

Il est bien entendu que le chef d'entreprise pourra échelonner le temps à consacrer à l'examen des informations sur un certain nombre de réunions de courte durée, suivant les nécessités du service.

CHAPITRE VIII. INFORMATION DU PERSONNEL D'ENTREPRISE

Art. 32. Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise doivent assurer l'information du personnel de l'entreprise, sur la base des renseignements qui leur sont communiqués, tout en veillant à utiliser ceux-ci avec toute la discrétion nécessaire à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise.

Toute communication écrite effectuée par un membre du conseil d'entreprise en vertu de l'alinéa précédent, doit avoir été déposée préalablement auprès du secrétaire du conseil.

Art. 33. Lors de ses communications au conseil d'entreprise, le chef d'entreprise signale, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du conseil d'entreprise, le caractère confidentiel de ces renseignements sera soumis à l'approbation d'un des fonctionnaires visés à l'article 39. Cette approbation est accordée ou refusée selon la procédure fixée par l'article 28.

Rapport au Roi

L'information du personnel de l'entreprise constitue l'objectif fondamental qui justifie la communication de renseignements au conseil d'entreprise.

Pour mener à bien la mission qui lui a été confiée, le conseil d'entreprise doit disposer d'informations détaillées qui peuvent présenter, dans certains cas, des aspects confidentiels. Le respect des règles déontologiques par les membres des conseils d'entreprise est, dès lors, d'une importance capitale. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont, à cet égard, un rôle capital à jouer en vue de faire comprendre la nécessité absolue du secret professionnel pour le bon fonctionnement des conseils d'entreprise. Pour tenir compte de la nécessité de garder éventuellement secrets certains renseignements, l'article 33 prévoit que le chef d'entreprise pourra souligner le caractère confidentiel de certaines informations.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du conseil d'entreprise, le fonctionnaire visé à l'article 39 sera compétent pour trancher. D'autre part, il est entendu que, pour assurer l'information du personnel, les représentants des travailleurs doivent pouvoir, en dehors des réunions, établir des contacts avec le personnel et les cadres en vue d'être mieux à même de remplir leur mission de représentants du personnel au conseil d'entreprise.

Ces dispositions n'accordent toutefois pas aux représentants des travailleurs le monopole de l'information du personnel.

CHAPITRE IX. L'ASSOCIATION D'EXPERTS A CERTAINS TRAVAUX DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 34. Des experts peuvent être associés à certains travaux du conseil d'entreprise, soit pour procéder à un examen ou à des investigations complémentaires en rapport avec les informations communiquées, soit en vue d'éclairer une des parties du conseil d'entreprise sur certains aspects techniques et ce, aux conditions suivantes:

- 1° lorsqu'il s'agit de confier à des experts des études ou des missions d'investigations, l'accord des deux parties au sein du conseil d'entreprise est indispensable;
- 2° lorsqu'une des parties au conseil d'entreprise estime utile d'inviter un ou des experts pour l'éclairer sur certains aspects techniques, il lui appartient d'en avertir le conseil d'entreprise.

L'autre partie a la faculté de récuser ces experts.

La même partie ne pourra user plus de deux fois de cette faculté. Si nonobstant l'usage de cette faculté, un désaccord subsiste, la désignation de l'expert présenté sera soumise à l'approbation d'un des fonctionnaires visés à l'article 39, conformément à la procédure fixée par l'article 28.

Au sens du présent article, on entend par “parties” d’une part les personnes visées à l’article 16, a), d’autre part les personnes visées à l’article 16, b), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie.

Art. 35. Il est loisible à chacune des parties au conseil d’entreprise d’inviter sans formalité des experts à des réunions préparatoires tenues soit entre les membres représentant les travailleurs, soit entre les membres représentant le chef d’entreprise.

Art. 36. Les experts sont tenus au secret professionnel.

CHAPITRE X. SANCTIONS PENALES

Art. 37. Les infractions au présent arrêté royal seront recherchées, constatées et punies conformément aux dispositions prévues par la loi du 20 septembre 1948.

CHAPITRE XI. DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Art. 38. L’arrêté royal du 27 novembre 1950, pris en exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, et spécialement de son article 15, b), est abrogé.

CHAPITRE XI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 39. Les fonctionnaires commissionnés par le Ministre des Affaires économiques sont chargés de surveiller l’exécution des dispositions de la section IV de la loi du 20 septembre 1948 et en particulier l’exécution des dispositions du présent arrêté.

Art. 40. Le Ministre des Affaires économiques transmet annuellement au Conseil central de l’économie un rapport sur l’application du présent règlement.

Art. 41. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1974.

Art. 42. Notre Ministre des Affaires économiques est chargé de l’exécution du présent arrêté.

LOI DU 4 JANVIER 1974 relative aux jours fériés (extrait)

(M.B. du 31 janvier 1974)

CHAPITRE II. INTERDICTION DE L'OCCUPATION Au TRAVAIL PENDANT LES JOURS FERIES

SECTION 2. REMPLACEMENT DES JOURS COINCIDANT AVEC UN DIMANCHE OU AVEC UN JOUR HABITUEL D'INACTIVITE

Art. 6. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

Art. 8. À défaut de décision d'organe paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, le jour de remplacement peut être fixé par le conseil d'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprise entre, d'une part, l'employeur, et d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs. En l'absence de décision prise à ces divers niveaux, les dispositions résulteront d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 DECEMBRE 1974

conclue au sein du conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (c.c.t. n° 17) (extrait)

(M.B. du 31 janvier 1975)

CHAPITRE I. PORTEE DE LA CONVENTION

Art. 1^{er}. Les parties signataires conviennent d'instaurer un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés ainsi que de maintenir le bénéfice de ce régime en cas de reprise du travail, suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire

L'instauration du présent régime dont la portée est précisée à cet article, ne peut constituer l'amorce d'un relèvement des taux des allocations de chômage, ni porter atteinte aux principes généraux de la réglementation en matière d'emploi et de chômage, exception faite des modalités nécessaires pour réaliser l'application du régime.

CHAPITRE II. CHAMP D'APPLICATION

Art. 2. Cette convention est applicable aux travailleurs occupés en exécution d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE V. PROCEDURE

Art. 10. Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 3, l'employeur se consulte avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider de commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire. À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise. Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, notamment en son article 13, le travailleur peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté. Les travailleurs licenciés ont la faculté, soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire, dès lors, partie de la réserve de main-d'œuvre.

Commentaire

Le régime institué ne peut avoir pour conséquence que les travailleurs âgés d'au moins 60 ans, seraient systématiquement licenciés.

Une procédure spéciale de concertation, préalable à l'application du régime, est à cet effet instituée par cet article.

Dans le cas où l'employeur ne respecterait pas la procédure de concertation, le travailleur licencié pourrait faire valoir ses droits éventuels à des dommages et intérêts devant les tribunaux.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 JUIN 1975, conclue au sein du conseil national du travail, relative à l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1975 (c.c.t. n° 22)

(M.B. du 10 octobre 1975)

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail, d'un contrat d'emploi ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi qu'à leurs employeurs.

PARTIE I. DISPOSITIONS GENERALES

I. PRINCIPES

Art. 2. L'employeur organise l'accueil et l'adaptation dans l'entreprise des travailleurs nouvellement engagés. Les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'accueil dans l'entreprise seront établis compte tenu de la dimension, de la structure et des particularités propres à chaque entreprise ainsi que de la position qu'occupe le travailleur dans l'entreprise.

Art. 3. Sans préjudice des dispositions de l'article 5 de la présente convention, l'employeur assure lui-même ou charge une personne ou un service compétent de coordonner les différents aspects de l'accueil et de l'adaptation dans l'entreprise.

II. ROLE DU CONSEIL D'ENTREPRISE ET DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 4. En application des points 8 et 9 de la Convention collective de travail du 9 mars 1972 relative aux conseils d'entreprise, le conseil d'entreprise, là où il existe, est informé et consulté préalablement au sujet des mesures envisagées et des moyens à mettre en œuvre pour l'organisation de l'accueil et peut donner son avis quant à leur application.

La délégation syndicale est compétente en matière d'accueil conformément aux articles 11 et 14 de la convention collective du travail du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Art. 5. Les dispositions qui précèdent ne portent en rien préjudice aux missions de la délégation syndicale là où elle existe, telles qu'elles résultent de la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée.

Art. 6. La période d'accueil débute au moment de l'embauchage et peut se poursuivre pendant un certain délai à compter du jour de l'entrée en service du travailleur.

Il appartient aux commissions paritaires de préciser, selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité, la durée de la période d'accueil compte tenu de la dimension de l'entreprise.

Art. 7. Pendant la période d'accueil, les travailleurs doivent recevoir toutes les informations qui leur seraient nécessaires et en particulier celles qui pourraient favoriser leur intégration, leur adaptation et leur épanouissement dans l'entreprise.

Ils reçoivent des informations concernant leurs conditions de travail, l'activité et la structure de leur entreprise, leur rôle dans le cadre de l'entreprise et les relations collectives organisées au niveau de l'entreprise et de sa branche d'activité.

Ces informations sont données par écrit, sauf lorsque l'écrit ne s'impose pas en raison de la nature et de la structure de l'entreprise et de la position qu'occupe le travailleur dans l'entreprise.

Les travailleurs ont en outre le droit de demander auprès des personnes ou services compétents des renseignements complémentaires lorsque ceux-ci s'avèrent nécessaires.

Il appartient aux commissions paritaires de déterminer le contenu des informations à donner, selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité, compte tenu de la dimension de l'entreprise.

Art. 8. Les informations visées à l'article 7 sont données progressivement aux nouveaux travailleurs soit au moment de l'embauchage, soit le premier jour, soit pendant la période d'accueil.

Il appartient aux commissions paritaires de déterminer les mesures d'exécution de cet article, selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité, compte tenu de la dimension de l'entreprise.

PARTIE II. DISPOSITIONS SUPPLEMENTIVES CONCERNANT LES ENTREPRISES OCCUPANT AU MOINS 20 TRAVAILLEURS

I. PORTEE

Art. 9. La présente partie s'applique aux entreprises occupant au moins 20 travailleurs qui ne sont pas liées par une convention collective conclue en commission paritaire qui détermine les modalités d'application des articles 6, 7 et 8 de cette convention.

II. MODALITES D'APPLICATION

Art. 10. Lorsque la commission paritaire compétente n'a pas pris de décision conformément à l'article 6, la période d'accueil débute au moment de l'embauchage et peut se poursuivre pendant un mois maximum à compter du jour de l'entrée en service du travailleur.

Art. 11. Pendant la période d'accueil, les nouveaux travailleurs reçoivent les informations suivantes concernant:

- 1) les règles applicables en matière de rémunération, notamment la méthode de calcul du salaire, les primes et les retenues, de durée du travail et autres conditions de travail, ainsi que les dispositions en vigueur concernant la sécurité sociale, les avantages extra-légaux et les œuvres sociales;

- 2) les mesures prises en matière de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi qu'en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- 3) les services sociaux, les services médicaux, les services du personnel et les services de formation professionnelle et de perfectionnement existant dans l'entreprise, ainsi que les règles qui ont trait aux relations de ces services avec le personnel;
- 4) l'activité et la structure générale de l'entreprise;
- 5) le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise, la connaissance de son poste de travail et de son environnement, ainsi que le contrôle de ses prestations, de la qualité et de la quantité de son travail;
- 6) les mesures relatives à l'application de la loi sur les crédits d'heures;
- 7) la dénomination de la commission paritaire dont relève l'intéressé, l'existence du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et de la délégation syndicale; les noms et les localisations des postes de travail des représentants des travailleurs dans les organes susmentionnés.

Ces informations sont données conformément aux dispositions de l'article 7, alinéa 3, de la présente convention collective de travail. D'autre part, conformément à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les nouveaux travailleurs reçoivent une copie du règlement de travail de l'entreprise au moment de l'embauchage; dès lors, il n'est pas nécessaire de reprendre dans les informations écrites celles qui figurent dans ce règlement.

Les informations écrites sont complétées par des explications orales, notamment en ce qui concerne la méthode de calcul, la composition et les retenues de rémunération.

Art. 12. Les informations visées à l'article 11 sont données progressivement au travailleur pendant la période d'accueil:

- a) Au moment de l'embauchage, l'information porte sur:
 - les conditions de travail, de rémunération, d'horaire et les normes légales ou conventionnelles qui règlent ces matières;
 - les date, heure et lieu où il se présentera le premier jour ainsi que l'identité de la personne à laquelle il se présentera;
 - le nom de la ou des personnes responsables de la coordination des différents aspects de l'accueil;
 - les mesures concernant le dépôt des objets et véhicules personnels;
 - la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise.
- b) Certaines informations doivent obligatoirement être données, en principe, le premier jour, afin de permettre à l'intéressé de surmonter les difficultés professionnelles du début. Elles comprennent notamment:
 - le programme de la première journée, y compris les dispositions relatives à l'accueil;
 - la description du travail que l'intéressé aura à accomplir pendant les premières journées et de ses difficultés habituelles;
 - les mesures de sécurité et d'hygiène concernant les premières journées de travail, y compris les soins d'urgence et les trajets à l'intérieur de l'entreprise;
 - le cas échéant, les mesures particulières aux handicapés, aux travailleurs étrangers, aux jeunes et aux travailleurs exposés à des risques professionnels.

La première journée comprend aussi une visite du poste de travail, de son environnement immédiat et de ses liaisons fonctionnelles ainsi qu'une présentation et une prise de contact avec les chefs directs, les compagnons de travail et un délégué des travailleurs par organisation de travailleurs représentée au sein de l'entreprise. S'il s'agit de jeunes travailleurs, un délégué, par organisation de travailleurs, représentant les jeunes y est associé.

- c) Au cours du premier mois de l'entrée en service, d'autres informations sont fournies, conformément à l'article 11 précité. Une visite guidée de l'entreprise sera en outre organisée là où cela est pratiquement possible; dans ce cas, la délégation syndicale en est informée et peut s'y faire représenter.

PARTIE III. DISPOSITIONS SUPPLEMENTIVES CONCERNANT LES ENTREPRISES OCCUPANT MOINS DE 20 TRAVAILLEURS

Art. 13. La présente partie s'applique aux entreprises occupant moins de 20 travailleurs qui ne sont pas liées par une convention collective de travail conclue en commission paritaire qui détermine les modalités d'application des articles 6, 7 et 8 de la présente convention.

Art. 14. Au moment de l'embauchage, le travailleur reçoit copie du règlement de travail, complété des informations suivantes:

- les règles applicables en matière de rémunération, notamment la méthode de calcul du salaire, les primes et les retenues, de durée du travail et autres conditions de travail, ainsi que les dispositions en vigueur concernant la sécurité sociale, les éventuels avantages extra-légaux, les œuvres sociales;
- les mesures prises en matière de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi qu'en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise;
- les mesures relatives à l'application de la loi sur les crédits d'heures;
- la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Ces informations sont données conformément aux dispositions de l'article 7, alinéa 3, de la présente convention collective de travail.

Art. 15. Le premier jour de son engagement, le travailleur reçoit un document écrit, signé par l'employeur, lui donnant les informations suivantes:

- 1) le montant de son salaire;
- 2) la description du travail qu'il aura à accomplir;
- 3) les mesures de sécurité et d'hygiène existant dans l'entreprise;
- 4) les mesures propres au travailleur qui serait exposé à des risques professionnels.

DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Art. 16. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 1975 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de 6 mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 OCTOBRE 1975, conclue au sein du conseil national du travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 1976 (c.c.t. n° 24)

(M.B. du 17 février 1976)

Modifiée par la C.C.T. n° 24bis du 6 décembre 1983, rendue obligatoire par l'A.R. du 7 février 1984; par la C.C.T. n° 24ter du 8 octobre 1985, rendue obligatoire par l'A.R. du 20 décembre 1985 et par la C.C.T. n° 24quater du 21 décembre 1993, rendue obligatoire par l'A.R. du 28 février 1994.

CHAPITRE I. PORTEE DE LA CONVENTION

Art. 1^{er}. La présente convention a pour objet de fixer la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs, conformément à la directive 98/56/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs."

Commentaire

Il convient d'actualiser l'article 1^{er} de la convention collective de travail no 24, étant donné que la directive 75/129/CEE a été codifiée et abrogée par la directive 98/59/CE. L'article 8 de la directive 98/59/CE dispose que les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la directive 98/59/CE.

CHAPITRE II. NOTION DE "LICENCIEMENT COLLECTIF"

Art. 2. Est considéré comme licenciement collectif, au sens de la présente convention collective de travail, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte, au cours d'une période de soixante jours, un nombre de travailleurs:

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement;
- représentant au moins 10% du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement.

Commentaire

La référence aux motifs non inhérents à la personne des travailleurs couvre les motifs de licenciement qui sont inhérents à l'entreprise et équivaut dès lors dans la réglementation belge aux «raisons d'ordre économique et technique», qui y sont entendues dans un sens large.

CHAPITRE III. CHAMP D'APPLICATION

Art. 3. La présente convention s'applique aux entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.

Les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile sont déterminées conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

Art. 4. Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par entreprise, l'unité technique d'exploitation, telle que cette notion est précisée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ainsi que dans les arrêtés d'exécution de cette loi.

Art. 5. Les obligations de la présente convention ne s'appliquent pas aux entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminée, sauf si les licenciements collectifs de ces travailleurs sont effectués avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats."

Commentaire

La directive (UE) 2015/1794 supprime le point c) de l'article 1^{er}, paragraphe 2 de la directive 98/59/CE. Cette disposition prévoyait que la directive 98/59/CE ne s'appliquait pas aux "équipages de navires de mer". L'exclusion concernait donc la marine marchande et la pêche. En raison de cette exclusion, il a également été prévu dans la convention collective de travail no 24 que les dispositions de cette dernière ne s'appliquent pas aux entreprises qui occupent des pêcheurs de mer ou des marins de la marine marchande. Vu la modification apportée à la directive 98/59/CE par la directive (UE) 2015/1794, il convient de lever cette exclusion.

Art. 5bis. La présente convention est d'application aux entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ainsi qu'aux entreprises de la construction, en ce qui concerne leurs ouvriers, pour autant qu'il n'existe pas de conventions collectives de travail conclues dans les commissions paritaires concernées et prévoyant des garanties équivalentes.

CHAPITRE IV. PROCEDURE DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

Art. 6. Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations; ces informations se font au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale, conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

Elles doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale. Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et, en tout cas par une communication écrite, les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.

Commentaire

1. Dans la directive, à laquelle la convention collective de travail n°24 donne exécution, il est stipulé que: "Les obligations prévues aux paragraphes 1^{er}, 2 et 3 c'est-à-dire les obligations d'information et de consultation s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur. En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte" (article 4.4).

Il est à remarquer que dans le système du droit belge, il est évident que toutes les obligations d'information et de consultation prévues par la directive et telles que transposées dans la convention collective de travail n°24, subsistent à l'égard de l'employeur même si l'entreprise qui a décidé du licenciement collectif ne lui a pas fourni l'information nécessaire susvisée.

2. Il est rappelé que lors de la détermination des critères de licenciement collectif, l'employeur doit tenir compte de l'article 15, e), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 12, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail et qui prévoient que le conseil d'entreprise fixe des critères généraux à suivre en cas de licenciement des travailleurs.

Art. 7. L'article 14 de la convention collective de travail n° 10, conclue le 8 mai 1973 au sein du Conseil national du travail, relative aux licenciements collectifs, est supprimé.

CHAPITRE V. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Art. 8. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} octobre 1975 et produit effet à l'égard des licenciements collectifs survenus postérieurement à cette date. Elle est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de 6 mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer les propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 NOVEMBRE 1975, conclue au sein du conseil national du travail, relative à la déclaration par l'employeur de certains retards de paiement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 février 1976 (c.c.t. n° 27)

(M.B. du 23 mars 1976)

Art. 1^{er}. La présente convention s'applique aux entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs. Pour la notion d'entreprise, il y a lieu de se référer à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, tel qu'il a été modifié par les lois subséquentes.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 15, b), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 11, 3, de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, le chef d'entreprise est tenu d'informer sans délai le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale lorsque son entreprise est en retard de paiement depuis trois mois après la date d'échéance, dans ses paiements à l'O.N.S.S., à la T.V.A., aux contributions directes ou à ses créanciers hypothécaires, privilégiés ou gagistes.

Commentaire

La mission qui est confiée par la présente convention au conseil d'entreprise ou à son défaut, à la délégation syndicale ne porte pas préjudice à la compétence données à ces organes par la loi du 20 septembre 1948 ou par la convention collective de travail du 24 mai 1971; il en est ainsi notamment en ce qui concerne les informations visant les paiements à l'ONSS. En ce qui concerne la manière dont ces informations seront données, il y a lieu de se référer aux dispositions des articles 2 et 3 de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 précitée. On entend par date d'échéance, la date à laquelle l'entreprise débitrice doit exécuter ses obligations.

Art. 3. Le chef d'entreprise informe le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, qu'il a prévenu le service de détection d'entreprises en difficulté institué auprès de l'administration du Ministère des Affaires économiques. Il communique dans les meilleurs délais, au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, les informations qu'il a transmises au service de détection d'entreprise en difficulté.

Art. 4. Le chef d'entreprise est tenu de transmettre au service de détection d'entreprises en difficulté, soit à la demande de ce service, soit à celle des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, le rapport éventuel du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale faisant suite aux informations reçues dans le cadre de l'article 2.

Art. 5. Lorsque le chef d'entreprise estime utile d'informer de ses retards de paiements le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale avant l'expiration du délai de trois mois prévus à l'article 2, il demande l'avis de ces organes sur l'opportunité de saisir le service de détection d'entreprises en difficulté.

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de 3 mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Disposition obligatoire

Art. 7. Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres faisant partie des délégations syndicales afin qu'ils soient tenus, comme les membres des conseils d'entreprise, à ne pas communiquer ou divulguer abusivement les informations dont ils auront eu connaissance en application de la présente convention.

ARRETEROYALDU24MAI1976 sur les licenciements collectifs

(M.B. du 17 septembre 1976)

Adapté par l'A.R. du 13 mai 2016.

CHAPITRE Ier. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par:

- 1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, telle que cette notion est précisée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que dans les arrêtés d'exécution de cette loi;
- 2° travailleur: la personne qui est occupée en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'apprentissage;
- 3° licenciement collectif: tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte, au cours d'une période de soixante jours, un nombre de travailleurs:
 - au moins égal à 10 dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
 - représentant au moins 10% du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
 - au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs;
- 4° représentants des travailleurs: les délégués du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale du personnel de l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente;
- 5° nombre de travailleurs occupés: la moyenne des travailleurs occupés pendant l'année civile précédant le licenciement ou, à défaut d'activité de l'entreprise au cours de cette année, la moyenne des travailleurs occupés durant l'année civile en cours.

Art. 2. Le présent arrêté s'applique aux entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs. Il s'applique également en cas de licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise.

Art. 3. Sont exclus du champ d'application du présent arrêté en ce qui concerne les catégories de travailleurs visées ci-dessous:

- 1° les entreprises qui occupent des travailleurs dans les liens de contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou un travail nettement défini, sauf si les licenciements collectifs de ces travailleurs sont effectués avant terme ou avant l'achèvement du travail;
- 2° les entreprises qui occupent des pêcheurs de mer ou des marins de la marine marchande; 3° [...] Abrogé par A.R. du 11 juin 1986, art. 2, b.

Art. 4. Pour calculer la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année civile dans une entreprise, le nombre total des travailleurs déclarés à la fin de chaque trimestre de l'année considérée pour cette entreprise à l'Office national de sécurité sociale ou au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs, et, en ce qui concerne les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage, à la Caisse nationale des vacances annuelles, est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite auprès des organismes précités.

Art. 5. Lorsqu'au jour auquel se fait le calcul visé à l'article 4, une ou plusieurs déclarations trimestrielles relatives à cette année civile manquent à l'Office national de sécurité sociale, au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs ou à la Caisse nationale des vacances annuelles, il y a lieu de prendre en considération pour la période manquante, la moyenne arithmétique du nombre des travailleurs mentionnés sur les déclarations trimestrielles introduites.

CHAPITRE II. NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Art. 6. Lorsque l'employeur qui envisage d'effectuer un licenciement collectif fait une communication écrite aux représentants des travailleurs en exécution de la convention collective de travail n° 24 fixant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 1976, il est tenu d'en transmettre une copie au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur transmet de même immédiatement une copie de cette communication par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, au Président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Ministre de l'Emploi peut fixer un modèle pour la communication visée à l'alinéa précédent.

Art. 7. L'employeur notifie, sous pli recommandé à la poste, le projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

La notification doit contenir:

- 1° le nom et l'adresse de l'entreprise;
- 2° la nature de l'activité de l'entreprise;
- 3° la commission paritaire dont relève l'entreprise;
- 4° le nombre de travailleurs occupés;
- 5° les motifs de licenciement;
- 6° le nombre de travailleurs à licencier, ventilé par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division;
- 7° la période sur laquelle les licenciements seront effectués;
- 8° la preuve que l'employeur a satisfait aux conditions visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998

portant des dispositions en faveur de l'emploi.

L'employeur transmet de même immédiatement une copie de cette notification par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, au Président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Ministre de l'Emploi peut fixer un modèle pour la notification visée à l'alinéa précédent.

Art. 7/1. Les articles 6 et 7 s'appliquent lorsque l'intention de procéder au licenciement collectif concerne les membres d'équipage d'un navire de mer battant pavillon belge.

Art. 8. L'employeur transmet aux représentants des travailleurs une copie de la notification du projet de licenciement collectif visée à l'article 7.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles au directeur du service subrégional de l'emploi.

Art. 9. L'employeur ne peut notifier un congé aux travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif visé à l'article 7 qu'à l'expiration d'un délai de trente jours prenant cours à la date de la notification de ce projet au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'alinéa précédent n'est pas applicable en cas de fermeture d'entreprise résultant d'une décision de justice.

Art. 10. Le directeur du service subrégional de l'emploi peut réduire le délai visé à l'article 9, plus précisément:

- a) en cas de projet de licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise ne résultant pas d'une décision de justice;
- b) en cas de projet de licenciement collectif dans les entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ainsi que dans les entreprises de construction en ce qui concerne leurs ouvriers pour autant que dans les commissions paritaires concernées aient été conclues des conventions collectives de travail prévoyant un régime spécifique d'information et de consultation des représentants des travailleurs conformément à l'article 5bis de la convention collective de travail visée à l'article 6.

Sauf dans les cas prévus à l'alinéa 1^{er}, il peut prolonger ce délai jusqu'à soixante jours au plus après la notification au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs au moins une semaine avant l'expiration du délai initial de trente jours.

Art. 11. Les délais fixés aux articles 9 et 10 prennent cours à partir de la date de la poste figurant sur le pli recommandé visé à l'article 7, alinéa 1^{er}.

Art. 12. L'employeur intéressé peut exercer un recours contre la décision du directeur du service subrégional de l'emploi visée à l'alinéa 2 de l'article 10 auprès du comité de gestion de cet office. Ce comité statue dans les trente jours.

Le recours n'est pas suspensif.

CHAPITRE III. DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET ABROGATOIRES

Art. 13 à 15. Concernent d'autres dispositions.

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS FINALES

Art. 16. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au Moniteur belge.

Art. 17. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

LOI DU 3 JUILLET 1978 relative aux contrats de travail (extrait)

(M.B. du 22 août 1978)

CHAPITRE II. REMUNERATION EN CAS DE SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT

Art. 49. L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi:

- 1° la date et la nature de l'accident technique;
- 2° la date de début de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi une liste mentionnant les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue. Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage. Le Roi détermine les conditions selon lesquelles la communication électronique, visée aux alinéas 4 et 5, peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Art. 51. § 1^{er}. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique:

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

- 1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;
- 2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

- 1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;
- 2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

- 1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1^{er}, alinéa 2, 1, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux § 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. À défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1^{er}. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux § 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. Sur avis de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des § 1^{er} ou 2 du présent article.

§ 5bis. [...]

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au (§ 2, alinéa 5).

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux § 1^{er}, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er} et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article. L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2. Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 FEVRIER 1979, conclue au sein du conseil national du travail, adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 mars 1979 (c.c.t. n° 12bis) (extrait)

(M.B. du 24 avril 1979)

CHAPITRE VII. DISPOSITIONS OBLIGATOIRES

Art. 14. En ce qui concerne l'application du chapitre III concernant l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, les parties signataires ont convenu que des constats paritaires seraient établis sur l'évolution de l'absentéisme.

Sans préjudice d'autre décision prise par la commission paritaire, cette procédure est fixée comme suit:

1. Les commissions paritaires sont chargées de soumettre le questionnaire trimestriel figurant en annexe de la présente convention, à un certain nombre d'entreprises de leur secteur de manière à avoir un échantillonnage garantissant une représentativité suffisante.
2. Ce questionnaire sera rempli par le chef d'entreprise en accord avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.
À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, la concertation a lieu avec le personnel ou ses représentants.
3. Les questionnaires seront ensuite renvoyés aux commissions paritaires qui en transmettront les résultats au Conseil national du travail.

Cette enquête sera établie trimestriellement par les commissions paritaires.

Les parties signataires examineront en cas de préavis visé à l'article 13, dans quelles conditions la présente convention doit être reconduite ou revue, en se fondant sur ces constats.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 FEVRIER 1979, conclue au sein du conseil national du travail, adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 mars 1979 (c.c.t. n° 13bis) (extrait)

(M.B. du 24 avril 1979)

CHAPITRE VII. DISPOSITIONS OBLIGATOIRES

Art. 14. En ce qui concerne l'application du chapitre III concernant l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, les parties signataires ont convenu que des constats paritaires seraient établis sur l'évolution de l'absentéisme.

Sans préjudice d'autre décision prise par la commission paritaire, cette procédure est fixée comme suit:

1. Les commissions paritaires sont chargées de soumettre le questionnaire trimestriel figurant en annexe de la présente convention, à un certain nombre d'entreprises de leur secteur de manière à avoir un échantillonnage garantissant une représentativité suffisante.
2. Ce questionnaire sera rempli par le chef d'entreprise en accord avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.
À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, la concertation a lieu avec le personnel ou ses représentants.
3. Les questionnaires seront ensuite renvoyés aux commissions paritaires qui en transmettront les résultats au Conseil national du travail.

Cette enquête sera établie trimestriellement par les commissions paritaires.

Les parties signataires examineront en cas de préavis visé à l'article 13, dans quelles conditions la présente convention doit être reconduite ou revue, en se fondant sur ces constats.

DECRET DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE DU 30 JUIN 1982
relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et
de l'usage de la langue française en matière de relations
sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que
d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et
les règlements

(M.B. du 27 août 1982)

Article 1^{er} modifié par l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 30 janvier 1986 et par l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 18 novembre 1986.

Art. 1^{er}. Le présent décret est applicable aux personnes physiques ou morales:

- ayant leur siège social ou un siège d'exploitation dans la région de langue française ou qui y sont domiciliées;
- ou employant ou occupant du personnel dans la région de langue française ou des travailleurs d'expression française.

Sont notamment considérés comme travailleurs d'expression française ceux qui:

- a) sont porteurs d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement de langue française;
- b) sont inscrits en langue française dans les registres de la population et sont porteurs d'une carte d'identité en langue française;
- c) utilisent habituellement le français dans leurs relations de travail.

Art. 2. La langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements est le français, sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties.

En aucun cas, l'usage de la langue française ne peut entacher la validité des actes et documents. Toute clause tendant à restreindre l'usage de la langue française est nulle.

Art. 3. Les actes et documents dressés en violation de l'article 2 du présent décret sont nuls. La nullité en est constatée d'office par le juge.

La levée de la nullité ne sortit ses effets qu'au moment où une version des actes et documents conforme au prescrit de l'article 2 est mise à la disposition des parties.

LOI DU 19 JUILLET 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (extrait)

(M.B. du 31 août 1983)

Article 48 modifié par les lois des 24 juillet 1987, art. 13 et 6 mai 1998, art. 23.

TITRE III. ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE - ORGANES D'EXECUTION ET DE CONTROLE

CHAPITRE Ier. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 48. Sur le plan de l'entreprise et dans le cadre de la mission générale qui leur est conférée par l'article 15, a, d, e et f, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprise veillent à la bonne exécution des contrats d'apprentissage et programmes de formation et à la stricte application des dispositions légales et réglementaires relatives aux apprentis.

Pour l'exécution de cette mission, ils peuvent faire constamment appel à la collaboration du président ou du secrétariat du comité paritaire d'apprentissage compétent.

À défaut de conseil d'entreprise, cette mission est remplie par la délégation syndicale ou, à défaut, par les organisations représentatives des travailleurs.

Les organes de contrôle visés aux premiers et troisièmes alinéas font parvenir au comité paritaire d'apprentissage tous avis ou propositions contenant, le cas échéant, les diverses opinions exprimées en leur sein, qui sont de nature à favoriser ou à améliorer l'apprentissage.

Art. 48. Communauté Française

Sur le plan de l'entreprise et dans le cadre de la mission générale qui leur est conférée par l'article 15, a, d, e, et f, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprise veillent à la bonne exécution des contrats d'apprentissage et programmes de formation et à la stricte application des dispositions légales et réglementaires relatives aux apprentis.

Pour l'exécution de cette mission, ils peuvent faire constamment appel à la collaboration du Président ou du secrétariat de la commission C.A.I. compétente.

À défaut de conseil d'entreprise, cette mission est remplie par la délégation syndicale ou, à défaut, par les organisations représentatives des travailleurs.

Les organes de contrôle visés aux premier et (troisième) alinéas font parvenir à la commission C.A.I. compétente tous avis ou propositions contenant, le cas échéant, les diverses opinions exprimées en leur sein, qui sont de nature à favoriser ou à améliorer l'apprentissage.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 DECEMBRE 1983

conclue au sein du conseil national du travail, concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, dont Les articles 1^{er} à 7 ont été rendus obligatoires par l'arrêté royal du 25 janvier 1984 (c.c.t. n° 39)

(M.B. du 8 février 1984)

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}. § 1^{er}. La présente convention s'applique aux entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs pendant l'année calendrier qui précède la période où l'information prévue par l'article 2 doit être donnée.

§ 2. Est considérée comme travailleur la personne occupée en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

§ 3. Pour calculer la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année calendrier dans une entreprise, le nombre total des travailleurs déclarés, à la fin de chaque trimestre de l'année considérée pour cette entreprise à l'Office national de sécurité sociale ou au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs et en ce qui concerne les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage à l'Office national des vacances annuelles, est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite auprès des organismes précités.

Lorsqu'au jour auquel se fait ce calcul, une ou plusieurs déclarations trimestrielles relatives à cette année calendrier manquent à l'Office national de sécurité sociale, au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs ou à l'Office national des vacances annuelles, il y a lieu de prendre en considération pour la période manquante, la moyenne arithmétique du nombre de travailleurs mentionnés sur les déclarations trimestrielles introduites.

§ 4. La présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui régissent le fonctionnement et la compétence des conseils d'entreprise, des comités de sécurité et d'hygiène et des délégations syndicales, ainsi qu'à celles concernant la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

Commentaire

1. Conformément à l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail, le champ d'application de la présente convention s'étend à toutes les entreprises du secteur privé du pays occupant au moins 50 travailleurs.
2. D'autre part, la présente convention ne porte pas préjudice aux dispositions contenues dans la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, dans les conventions collectives de travail n°5 et 9 et dans le règlement général pour la protection du travail.

Ceci implique notamment que la présente convention ne porte pas préjudice à la convention collective n°5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, qui prévoit en son article 14 qu' "en vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles du travail ou de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel", même si, en vertu d'une convention sectorielle ou d'entreprise, il existe une délégation syndicale dans une entreprise occupant moins de 50 travailleurs. Cela vaut également pour les articles 19 et 21 de l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires, lesquels permettent la création au sein de celles-ci d'un bureau de conciliation "pour prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs".

CHAPITRE II. PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONCERTATION SUR LES CONSEQUENCES SOCIALES DE L'INTRODUCTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Art. 2. § 1^{er}. Lorsque l'employeur a décidé d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque celui-ci a des conséquences collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il est tenu, au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie, d'une part de fournir une information écrite sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs qui justifient son introduction ainsi que sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne et, d'autre part, de procéder à une concertation avec les représentants des travailleurs sur les conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie.

§ 2. Il y a conséquences collectives importantes au sens du § 1^{er} lorsque 50% et 10 travailleurs au moins d'une catégorie professionnelle déterminée, sont concernés par l'introduction de la nouvelle technologie au sein de l'entreprise, et ce jusqu'à l'expiration du délai indiqué par l'employeur dans le cadre de son obligation d'information visée à l'article 3 ou à défaut, jusqu'à la mise en œuvre effective de la nouvelle technologie.

Les 50% et les 10 travailleurs ne sont pas calculés sur la base de chaque catégorie professionnelle envisagée isolément mais sur l'ensemble des catégories professionnelles dans lesquelles intervient une modification de l'emploi, de l'organisation du travail ou des conditions de travail résultant de l'introduction de la nouvelle technologie, lorsque l'ensemble de ces catégories professionnelles comprend moins de 100 travailleurs.

Commentaire

1. *Au sens du § 1er du présent article, l'information doit être donnée trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie. Cette implantation implique, soit la manifestation d'un critère visuel, soit l'indication d'une modification des conditions de travail ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.
Le mot "nouvelle" doit s'entendre par rapport à ce qui se faisait antérieurement dans l'entreprise.*
2. *Dans le § 2 du présent article, par travailleurs concernés, on entend ceux qui, appartenant à une catégorie professionnelle déterminée dans une entreprise, sont appelés soit à utiliser la nouvelle technologie, les conditions et/ou l'organisation du travail étant modifiées, soit à en subir les conséquences au niveau de l'emploi, par licenciement ou mutation.
La modification des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail dans le chef des utilisateurs de la nouvelle technologie, ainsi que les mutations peuvent impliquer, pour les travailleurs concernés, des conséquences tant positives que négatives.
Pour la notion "catégorie professionnelle", il faut se référer à la pratique des commissions paritaires ou des entreprises.
Par mise en œuvre effective de la nouvelle technologie, on entend le moment où la nouvelle technologie est réellement professionnelle.*

Art. 3. § 1^{er}. L'information écrite visée à l'article 2, § 1^{er} porte sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction, sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne ainsi que sur les délais de mise en œuvre de la nouvelle technologie.

§ 2. Lorsque la divulgation d'une information relative aux facteurs économiques, financiers ou techniques visés au § 1^{er} est susceptible de causer un préjudice grave à l'entreprise, l'employeur est dispensé de la fournir par écrit.

Commentaire

*Les conséquences sociales visées dans cet article sont celles qui affectent de façon prévisible et globale l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail; elles n'impliquent donc pas d'appréciation individuelle.
La dérogation à la procédure écrite visée au § 2 ne constitue pas une dispense quant à l'obligation de fournir l'information, ni de fournir cette information par écrit sur la nature des conséquences sociales entraînées par la nouvelle technologie.*

Art. 4. La concertation visée à l'article 2, § 1^{er} porte sur:

- les perspectives de l'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi;
- l'organisation du travail et les conditions de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- la qualification et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

Art. 5. § 1^{er}. L'information visée à l'article 3 est donnée au conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci à la délégation syndicale.

§ 2. La concertation visée à l'article 4 est réalisée, selon le cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et avec la délégation syndicale conformément aux missions dévolues à chacun de ces organes par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Commentaire

*Conformément aux dispositions légales et conventionnelles et plus particulièrement la loi sur l'organisation de l'économie du 20 septembre 1948 et l'arrêté royal du 27 novembre 1973, les membres des organes mentionnés dans cette disposition sont tenus, de façon générale, à une obligation de discrétion au sujet des informations reçues dans l'exercice de leur mission sans que cela entrave cependant la procédure d'information et de concertation prévue au présent chapitre.
L'expression "selon le cas", utilisée dans le présent article, implique que les trois organes ne sont pas nécessairement tous concernés; lorsqu'il s'agit par exemple de questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, le comité de sécurité et d'hygiène est compétent.
La concertation de bonne foi entre les parties doit être limitée dans le temps de façon à ne pas entraver la mise en œuvre de la nouvelle technologie.*

CHAPITRE III. REGLES APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PROCEDURE

Art. 6. § 1^{er}. L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information ou la procédure de concertation prévue au chapitre II de la présente convention ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie concernée.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, pendant la période débutant au jour où l'information visée à l'article 2, § 1^{er}, aurait dû être donnée et se terminant trois mois après la mise en œuvre effective de la nouvelle technologie.

En dehors de cette période, il appartient au travailleur de prouver que son licenciement résulte de l'introduction de la nouvelle technologie.

§ 2. Dans les cas visés au § 1^{er}, lorsque l'employeur accomplit un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, il payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités prévues par les articles 39, § 1^{er}, 65, 81, 86, 101 et 103 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que les articles 35, 37 et 38 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

Commentaire

L'absence d'information ou de concertation résultera notamment des procès-verbaux des réunions des organes visés à l'article 5 de la présente convention.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure d'information ou la procédure de concertation prévue au chapitre II de la présente convention ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie. Toutefois, la charge de la preuve de ces motifs varie selon la période pendant laquelle cet acte est accompli.

Elle incombe à l'employeur pendant la période qui débute au jour où l'information aurait dû être donnée conformément à l'article 2, § 1^{er}, c'est-à-dire au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie et qui se termine trois mois après la mise en œuvre effective de la nouvelle technologie.

En dehors de cette période, la charge de la preuve des motifs inhérents à l'introduction de la nouvelle technologie incombe au travailleur.

L'indemnité égale à la rémunération brute de trois mois est une indemnité forfaitaire, qui doit être considérée comme étant de même nature que celle pour licenciement abusif prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Ceci a notamment pour conséquence qu'elle n'est pas considérée comme rémunération pour l'admission au bénéfice des allocations de chômage au sens de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

D'autre part, l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article ne peut être cumulée avec les indemnités prévues par la loi du 3 juillet 1978 non visées par le dispositif du présent article ainsi que par les autres législations qui prévoient des indemnités spéciales de protection contre le licenciement.

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS FINALES

Art. 7. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} février 1984. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Toutefois, lorsque l'implantation de la nouvelle technologie s'effectue entre le 1^{er} février et le 30 avril 1984, les dispositions de la présente convention sont applicables à l'exception de celle qui concerne le délai prévu à l'article 2, § 1^{er}, en matière de procédure d'information et de concertation. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer les propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de Conseil national du travail dans le délai d'un mois de leur réception.

LOI DU 22 JANVIER 1985

concernant des dispositions sociales (extrait)

(M.B. du 24 janvier 1985 err. M.B. du 24 avril 1990)

Article 113 modifié par les lois des 22 décembre 1989, art. 147; 29 décembre 1990, art. 176; 10 juin 1993, art. 8 et par l'A.R. du 28 mars 1995, art. 3, l'ordonnance (Bruxelles) du 2 juillet 2015.

CHAPITRE IV. EMPLOI ET COMPETITIVITE

SECTION 6. OCTROI DU CONGE-EDUCATION PAVE DANS LE CADRE DE LA FORMATION PERMANENTE DES TRAVAILLEURS

Art. 113. § 1^{er}. Les congés-éducation payés sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

La planification tient compte tant des exigences de l'organisation interne de l'entreprise que des intérêts et situations propres à chaque travailleur, tout en veillant autant que possible à ce que les heures de cours ne coïncident pas avec les heures de travail. Elle se fait dans le respect des règles suivantes:

- 1° dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10% du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;
- 2° dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;
- 3° dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction étant entendu qu'un travailleur au moins par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente ait défini au préalable ce qu'il faut entendre par "la même fonction".

Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application de l'alinéa 2 est celui qui résulte de la déclaration trimestrielle que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'Office national de sécurité sociale le 30 septembre de l'année considérée.

Le deuxième et le troisième alinéas ne sont pas applicables si la planification des absences dans l'entreprise est prévue dans une convention collective de travail, signée par toutes les organisations représentées à la délégation syndicale dans les entreprises comptant plus de 100 travailleurs, pour autant que cette convention collective de travail soit conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La planification collective prime la planification individuelle.

§ 2. En cas d'événements imprévisibles ou de circonstances contraignantes, il peut être dérogé, sur demande motivée de l'employeur ou du travailleur, à la planification établie en application du § 1^{er}; des modalités particulières peuvent alors être fixées concernant l'utilisation du congé-éducation payé d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés, lesquels peuvent à leur demande se faire assister par les délégués syndicaux.

§ 3. En cas de désaccord persistant, les différends relatifs aux § 1^{er} et 2 du présent article sont soumis à l'inspection des lois sociales de l'Administration de la réglementation et des relations du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, laquelle tranchera en cas d'échec de sa mission de conciliation.

§ 4. Le Roi peut, après avoir pris l'avis du Conseil national du travail, fixer d'autres modalités de planification et de conciliation que celles prévues au présent article.

ART. 113. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

§ 1^{er}. Les congés-éducation payés sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

La planification tient compte tant des exigences de l'organisation interne de l'entreprise que des intérêts et situations propres à chaque travailleur, tout en veillant autant que possible à ce que les heures de cours ne coïncident pas avec les heures de travail. Elle se fait dans le respect des règles suivantes:

- 1° dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;
- 2° dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. des travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif.
- 3° dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. des travailleurs exerçant la même fonction étant entendu qu'un travailleur au moins par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente ait défini au préalable ce qu'il faut entendre par «la même fonction».

Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application de l'alinéa 2 est celui qui résulte de la déclaration trimestrielle que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'Office national de sécurité sociale le 30 septembre de l'année considérée.

Le deuxième et le troisième alinéas ne sont pas applicables si la planification des absences dans l'entreprise est prévue dans une convention collective de travail, signée par toutes les organisations représentées à la délégation syndicale dans les entreprises comptant plus de 100 travailleurs, pour autant que cette convention collective de travail soit conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La planification collective prime la planification individuelle.

§ 2. En cas d'événements imprévisibles ou de circonstances contraignantes, il peut être dérogé, sur demande motivée de l'employeur ou du travailleur, à la planification établie en application du § 1^{er}; des modalités particulières peuvent alors être fixées concernant l'utilisation du congé-éducation payé d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés, lesquels peuvent à leur demande se faire assister par les délégués syndicaux.

§ 3. En cas de désaccord persistant, les différends relatifs aux § 1^{er} et 2 du présent article sont soumis à la Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi auprès de la Direction Générale Bruxelles Economie et Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, laquelle tranchera en cas d'échec de sa mission de conciliation.

§ 4. Le Roi peut, après avoir pris l'avis du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale, fixer d'autres modalités de planification et de conciliation que celles prévues au présent article.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 JUIN 1987,
conclue au sein du conseil national du travail, relative à
l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les
entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal
du 18 juin 1987 (c.c.t. n° 42) (extrait)

(M.B. du 26 juin 1987)

CHAPITRE II. INFORMATION PREALABLE

Art. 4. Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Lorsqu'il existe, cette information est donnée au conseil d'entreprise. À défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale. À défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

ARRETEROYAL DU 14 JUILLET 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (extrait)

(M.B. du 26 août 1987)

Abrogé par l'A.R. du 11 février 2019 (M.B. du 1 mars 2019)

LOI DU 24 JUILLET 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (extrait)

(M.B. du 20 août 1987)

SECTION V. MODALITES PARTICULIERES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Art. 25. Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1^{er}, § 2, 1^o.

En ce qui concerne les législations relatives aux conseils d'entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur.

En ce qui concerne la législation sur les fermetures d'entreprises, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

Le premier alinéa ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

Le Roi peut toutefois déroger au cinquième alinéa sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

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

(M.B. du 29 mars 1991)

Modifiée par la loi du 20 juillet 1991, art. 130.

CHAPITRE I. DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Art. 1^{er}. § 1^{er}. La présente loi s'applique:

- 1° aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 2° aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;
- 3° aux employeurs qui occupent les personnes précitées.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

- 1° délégué du personnel: le membre effectif ou suppléant au sens du § 1^{er}, 1° ;
- 2° candidat délégué du personnel: le candidat au sens du § 1^{er}, 2° ;
- 3° conseil: le conseil d'entreprise;
- 4° comité: le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 5° entreprise ou unité technique d'exploitation: l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail;
- 6° fermeture: toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Art. 2. § 1^{er}. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement:

- 1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux § 2 ou 3;
- 2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;
- 3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1^{er} pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1^{er}, ne peut être invoqué, à l'exception:

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II. LICENCIEMENT POUR DES RAISONS D'ORDRE ECONOMIQUE OU TECHNIQUE

Art. 3. § 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. À défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

À défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur.

CHAPITRE III. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

Art. 4. § 1^{er}. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient:

- 1° l'indication des jours, mois et an;
- 2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;
- 3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;
- 4° la signature du requérant ou de son avocat. L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1^{er}.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus sous peine de nullité.

Art. 5. § 1^{er}. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'ont présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1^{er}

. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débuter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

Art. 6. L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1^{er}, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, § -3, s'il s'agit d'un délégué du personnel.

Art. 7. La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, § 1^{er}, doit être déposée au dossier.

Art. 8. L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 9. Si le président du tribunal du travail a décidé, à titre de mesure provisoire, pour un délégué du personnel ou si l'employeur a décidé pour un candidat délégué du personnel que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue jusqu'à ce que soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité des motifs invoqués par l'employeur ou, s'il n'y a pas eu appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent article.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1^{er} reste acquise au délégué du personnel et au candidat délégué du personnel, quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Art. 10. Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 8, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 8, alinéa 4. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties sous peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 11. § 1^{er}. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties. Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

Art. 12. Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Art. 13. Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 14. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent:

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis;
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Art. 15. En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Art. 16. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de:

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Art. 17. § 1^{er}. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée.

Art. 18. Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, rendue en application de l'article 5 et décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions de travail.

Art. 19. Le membre représentant le personnel, qui est licencié en violation des dispositions de la présente loi et est réintégré dans l'entreprise, reprend son mandat.

CHAPITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Art. 20. Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 21 et 22. Concerne d'autres dispositions.

Art. 23. La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au Moniteur belge.
Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur et aux reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont n'a pas encore été saisi l'organe paritaire compétent.

NORMES RELATIVES A LA MISSION DU REVISEUR D'ENTREPRISES AUPRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE APPROUVEES PAR LE CONSEIL DE L'INSTITUT DES REVISEURS D'ENTREPRISE LE 7 FEVRIER 1992

Le Conseil, délibérant en sa séance du 7 février 1992 a approuvé les normes relatives à la mission du réviseur d'entreprises auprès du conseil d'entreprise qui seront applicables à compter du 1^{er} mars 1992.

Le Conseil a constaté l'adaptation au Code des sociétés et à ses arrêtés d'exécution desdites normes en sa séance du 6 décembre 2002.

1. CADRE LEGAL DE LA MISSION

1.1. La mission du réviseur d'entreprises auprès d'un conseil d'entreprise s'effectue conformément à l'article 15bis16 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et aux articles 151 à 164 du Code des sociétés dans toutes les entreprises où un conseil d'entreprise a été constitué, à l'exception des établissements d'enseignement subsidiés.

1.1.1. Selon l'article 18, alinéa 4 de la loi du 20 septembre 1948: «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.» L'hypothèse visée par cette disposition est celle où un conseil a été ou avait dû être institué lors de l'élection précédente, pour autant que l'entreprise occupe en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans ce cas, les règles définies dans les articles 151(rapport), 156 et 157 (désignation) ou 159 (révocation) du Code des sociétés sont applicables.

1.2. L'information des conseils d'entreprises s'effectue conformément aux dispositions réglementaires découlant de la loi du 20 septembre 1948, du Code des Sociétés précitée ainsi que des conventions collectives qui complètent ces règlements. La direction de l'entreprise est responsable de la communication de l'information; le réviseur d'entreprise est chargé d'une part de certifier le caractère fidèle et complet des informations transmises et d'autre part d'analyser et d'expliquer leur signification du point de vue de la structure financière et de l'évolution de la situation financière de l'entreprise.

1.2.1. Selon l'article 151 du Code des sociétés, la mission du réviseur couvre quatre aspects:

- 1° faire rapport au conseil d'entreprise sur les comptes annuels et sur le rapport de gestion conformément aux articles 143 et 144 du Code des sociétés;
- 2° certifier le caractère fidèle et complet des informations économiques et financières que l'organe de gestion transmet au conseil d'entreprise pour autant que ces informations résultent de la comptabilité, des comptes annuels de la société ou d'autres documents vérifiables;
- 3° analyser et expliquer à l'intention particulièrement des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs les informations économiques et financières qui ont été transmises au conseil d'entreprise, quant à leur signification relative à la structure financière et à l'évolution de la situation financière de la société;
- 4° s'il estime ne pas pouvoir délivrer la certification visée au 2° ou s'il constate des lacunes dans les informations économiques et financières transmises au conseil d'entreprise, en saisissant l'organe de gestion et si celui-ci n'y donne pas suite dans le mois qui suit son intervention, en informer d'initiative le conseil d'entreprise.

1.2.2. D'un point de vue technique, les quatre aspects de la mission du réviseur peuvent être regroupés de la façon suivante:

- a. les tâches qui découlent de l'obligation de certification; elles débouchent sur un rapport écrit précisant clairement la portée de l'avis du réviseur. Ces principes relatifs au rapport de certification sont développés au chapitre 4.
- b. l'analyse et l'explication des informations; cette tâche s'effectue par des commentaires ou réponses orales à des questions posées et, le cas échéant, par des notes ou documents écrits. Les principes relatifs à la mission d'analyse et d'explication sont développés au chapitre 5.

Dans les deux cas, le réviseur doit disposer d'une connaissance suffisante de l'entreprise et des questions posées, après avoir effectué des travaux de contrôle appropriés. Le chapitre 3 de la présente norme étudie les principes généraux de ce contrôle.

1.3. Dans les sociétés à forme commerciale, le commissaire est chargé de plein droit de la mission visée à l'article 151 du Code des sociétés. Si plusieurs commissaires-réviseurs forment un collège, ils peuvent se répartir entre eux les charges du contrôle.

1.3.1. Conformément au texte de la loi, les membres d'un collège de réviseurs peuvent se répartir les charges du contrôle. Lorsqu'il existe plusieurs conseils d'entreprises au sein d'une même société, les réviseurs peuvent se répartir les obligations découlant de l'article 154 du Code des sociétés, en matière d'assistance aux réunions en veillant à respecter une permanence suffisante dans les relations avec chaque conseil d'entreprise. Toutefois, une telle décision ne peut recevoir application si le conseil d'entreprise rejette cette répartition des tâches. Les rapports écrits de certification devront en toute hypothèse émaner du collège des réviseurs.

2. RELATIONS ENTRE LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LE REVISEUR

2.1. Le réviseur d'entreprises peut assister en principe personnellement aux réunions du conseil d'entreprise au cours desquelles l'information de base et l'information annuelle sont discutées. Il est toutefois tenu d'y assister lorsqu'il y est invité par l'organe de gestion ou par les membres nommés par les travailleurs statuant à cet effet à la majorité des voix émises par eux (art. 154 du Code des sociétés).

2.1.1. Lorsque le réviseur a été dûment convoqué dans un délai raisonnable et qu'une raison impérieuse l'empêche de participer à la réunion, il doit communiquer les motifs de son empêchement. Dans ce cas, un associé ou un collaborateur-réviseur disposant d'une connaissance suffisante du dossier, peut remplacer le réviseur à la réunion.

2.1.2. Le réviseur peut assister à toutes les réunions du conseil d'entreprise. Sa participation à une réunion autre que celles au cours desquelles les informations de base ou les informations annuelles sont discutées n'est obligatoire que dans deux cas:

- lorsqu'elle est requise par le l'organe de gestion;
- lorsqu'elle est requise par la majorité des membres nommés par les travailleurs.

En application de l'article 153 du Code des sociétés l'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise où des informations économiques et financières fournies ou discutées sont communiqués au réviseur d'entreprise en même temps qu'aux membres. Le réviseur vérifie si l'invitation mentionne que sa présence à cette réunion est expressément requise.

2.1.3. Il pourrait arriver que le réviseur d'entreprises soit invité à participer à une réunion préparatoire avec une partie des membres du conseil d'entreprise. Le réviseur d'entreprises doit établir une relation de confiance avec les deux parties représentées au conseil d'entreprise, si, dans le cadre de cette relation de confiance, il estime utile de prendre part à ces réunions préparatoires, il peut y assister.

2.1.4. Lors de ces réunions, le réviseur d'entreprises doit éviter toute situation de nature à mettre en péril la confiance soit de l'employeur, soit des représentants des travailleurs. Le réviseur doit veiller à ce que, lors de chacun de ces contacts séparés, de même que lors des réunions préparatoires au conseil d'entreprise, il ne prenne jamais la place du l'organe de gestion en communiquant des informations que seul le l'organe de gestion a le droit de communiquer et ne remplisse pas des tâches qu'il est légalement tenu de remplir vis-à-vis de l'ensemble du conseil d'entreprise, sur base de l'article 152 du Code des sociétés.

2.1.5. Lorsque le réviseur participe à une réunion préparatoire informelle avec une partie des membres du conseil d'entreprise, il en informe préalablement le président et le secrétaire du conseil d'entreprise.

2.2. Le réviseur d'entreprises mettra tout en œuvre en vue de respecter les délais fixés par la loi pour l'exécution de ses contrôles et le dépôt de ses rapports. Lorsque ces délais sont dépassés de façon significative, il adressera une lettre au président et au secrétaire du conseil d'entreprise expliquant l'absence de rapport dans le délai imparti. Cette communication ne sera pas requise lorsqu'il résulte des délibérations du conseil d'entreprise qu'un calendrier précis a été admis par les parties et pourra être respecté.

2.2.1. Lorsque les informations sont communiquées au réviseur avec un retard tel que les opérations de contrôle en deviennent compromises, le réviseur pourra juger qu'il n'est pas en mesure d'établir un rapport de certification susceptible d'informer le conseil d'entreprise de façon pertinente. Dans cette hypothèse, il adressera au président et au secrétaire du conseil d'entreprise une lettre dans laquelle il exposera de façon claire les motifs qui l'empêchent de déposer son rapport avant la réunion du conseil d'entreprise.

2.2.2. Lorsque le conseil d'entreprise a décidé d'un calendrier de ses réunions satisfaisant aux besoins de son information et garantissant la disponibilité d'un temps suffisant à l'exercice des vérifications et à l'établissement des rapports, le réviseur pourra admettre que la procédure définie au paragraphe précédent ne soit pas strictement respectée, pour autant que cette décision résulte d'un procès-verbal du conseil d'entreprise. Il demandera qu'une nouvelle réunion du conseil d'entreprise soit fixée, qui ait à l'ordre du jour la discussion de son rapport écrit.

2.2.3. Sauf convention contraire entre le réviseur et le conseil d'entreprise, les rapports écrits établis spécifiquement à l'intention du conseil d'entreprise peuvent être remis jusqu'à la date de la réunion chargée de les examiner.

2.3. En exécution de sa fonction légale, le réviseur d'entreprises répond aux questions qui lui sont posées par les membres du conseil d'entreprise, lorsque celles-ci relèvent de sa compétence. Sa présence aux réunions du conseil d'entreprise s'inscrit dans la perspective d'un dialogue entre les membres nommés par les travailleurs et le l'organe de gestion.

2.3.1. Les questions qui sont généralement posées au réviseur au cours d'une réunion du conseil d'entreprise se classent en trois types essentiels:

- celles qui portent sur la définition technique d'un terme, d'une opération, d'un tableau;
- celles dont l'objectif est la compréhension d'une information, en ce compris les modalités de son établissement;
- les demandes par lesquelles l'intervenant sollicite un supplément d'information.

2.3.2. Lorsqu'une question de la première catégorie est adressée directement au réviseur, celui-ci peut prendre l'initiative de répondre pour autant que ceci relève de sa compétence professionnelle. Il veillera à mettre particulièrement en évidence les concepts fondamentaux nécessaires à la bonne compréhension de l'information.

2.3.3. Lorsque la question a pour objet de saisir le sens d'une information ou les modalités de son élaboration, le réviseur doit avoir un souci didactique; son objectif est d'assurer la compréhension de l'information par les membres du conseil d'entreprise dans le contexte de l'article 3 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise (cf. 5.2.). Pour qu'une information financière puisse être considérée comme comprise, il ne faut pas seulement en connaître le contenu, il faut aussi pouvoir en apprécier l'importance relative et la situer dans le contexte global de la vie de l'entreprise.

2.3.4. La troisième catégorie de questions regroupe des demandes d'informations supplémentaires. Il appartient à l'organe de gestion de répondre à ces questions. Dans la mesure où il dispose sur place de toute l'information nécessaire, le réviseur peut, à la demande de l'organe de gestion, l'assister dans sa réponse.

2.3.5. Le réviseur sera toujours en mesure de fournir une réponse plus claire, plus précise et exprimée en des termes plus simples lorsque des questions lui sont adressées avant la réunion.

2.3.6. Lorsque les questions sont posées dans le cadre de l'information trimestrielle et occasionnelle, le réviseur s'efforcera toujours de situer cette information dans la vue globale de l'entreprise et de la rapprocher de l'information annuelle et de l'information de base dont disposent les membres du conseil d'entreprise.

3. NORMES SPECIFIQUES SUR LES TRAVAUX DE CONTROLE

3.1. La révision des informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise s'exécute conformément à un programme de travail approprié. Le programme de révision des informations économiques et financières remises au conseil d'entreprise est spécifique. Toutefois, le réviseur d'entreprises établira les références nécessaires aux travaux déjà accomplis dans le cadre du programme général de contrôle des comptes annuels.

3.1.1. Pour le contrôle des éléments de l'information économique et financière qui sont inclus dans les comptes annuels (le chiffre d'affaires, les informations sur la structure financière et le plan comptable, les frais de personnel, les aides publiques) ou dans le rapport de gestion, le réviseur procédera de préférence par renvoi aux travaux effectués dans le programme ordinaire de révision des comptes annuels. Dans le cas où il n'existerait pas de fonction de commissaire à pourvoir dans l'entreprise, le réviseur doit effectuer les travaux de contrôle nécessaires conformément aux normes générales de révision pour pouvoir exprimer un jugement sur les comptes annuels compris dans l'information économique et financière.

3.1.2. Un grand nombre d'informations économiques ne sont pas incluses dans le programme normal de révision des comptes annuels. Dans ce cas, le réviseur devra prévoir les travaux complémentaires indispensables.

3.2. Le réviseur d'entreprises est obligé de consigner ou de faire consigner par écrit les travaux de contrôle effectués en personne ou par ses collaborateurs.

3.2.1. Dès réception du procès-verbal relatif à une réunion à laquelle il était présent, le réviseur doit s'assurer que ces déclarations ont été correctement relatées. À défaut, il doit demander les corrections qui s'imposent, de préférence par écrit. Le cas échéant, il jugera nécessaire de compléter la modification du procès-verbal par une explication écrite détaillée du point litigieux.

3.3. L'objectif du contrôle des informations économiques et financières qui doivent être remises au conseil d'entreprise est différent de l'objectif du contrôle des comptes annuels. D'abord, le contrôle devra permettre de déterminer si l'information économique et financière est complète conformément à la loi. Ensuite, le contrôle devra permettre de déterminer le caractère fidèle des informations; selon leur nature, il convient de déterminer si elles sont conformes à des documents vérifiables et disponibles dans l'entreprise ou si aucune contradiction significative n'a été décelée par rapport aux informations examinées par le réviseur d'entreprises.

3.3.1. Pour vérifier le caractère complet, le réviseur doit s'assurer que:

- a. d'un point de vue formel, l'information comprend effectivement des renseignements relatifs à chacun des éléments visés par la réglementation;
- b. d'un point de vue substantiel, les renseignements fournis sont suffisamment clairs et détaillés en tenant compte de l'importance relative et de la pertinence de l'information pour la compréhension de la situation économique et financière de l'entreprise.

3.3.2. Pour vérifier si l'information est fidèle au sens qu'il convient de donner à ce terme pour l'interprétation de l'article 151 du Code des sociétés, le réviseur doit s'assurer que:

- a. les comptes annuels donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de l'entreprise et sont établis conformément aux dispositions légales;
- b. les autres informations économiques et financières contenues dans l'information fournie au conseil d'entreprise sont conformes à des documents vérifiables et disponibles. La conformité signifie que l'information a effectivement le même contenu que le document vérifié, même si dans certains cas la forme peut en être différente;
- c. aucune contradiction significative n'existe entre les informations dont il a eu connaissance à l'occasion de ses prestations de contrôle des comptes annuels, dans l'exécution des vérifications spécifiques de l'information fournie au conseil d'entreprise ou dans les autres aspects de la mission.

3.4. Dans le cadre des objectifs ainsi définis, le réviseur d'entreprises détermine la nature et l'étendue des vérifications à opérer.

3.4.1. Le réviseur tiendra compte des quatre catégories d'informations économiques et financières qui doivent être communiquées au conseil d'entreprise conformément à l'arrêté royal du 27 novembre 1973, à savoir:

- l'information de base, dans les deux mois qui suivent la constitution ou le renouvellement du conseil d'entreprise (art. 4 de

l'A.R.);

- l'information annuelle, chaque année avant l'assemblée générale des actionnaires ou à défaut dans les trois mois de la clôture de l'exercice (art. 16 de l'A.R.);
- l'information périodique, tous les trois mois au moins (art. 24 de l'A.R.);
- l'information occasionnelle, chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes ou dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise (art. 25 de l'A.R.).

3.4.2. L'étendue des vérifications dépendra de l'existence d'une organisation administrative appropriée offrant des garanties de fiabilité dans la collecte et le traitement des informations fournies au conseil d'entreprise.

3.5. Le réviseur d'entreprises doit récolter des éléments d'appréciation suffisants pour justifier sa certification dans le contexte des objectifs définis ci-dessus à la norme 3.3. Lorsque le réviseur d'entreprises constate qu'il ne dispose pas des éléments suffisants, il doit examiner si de tels éléments existent et dans l'affirmative, demander aux responsables de l'entreprise de lui fournir ces pièces.

3.5.1. Parmi les éléments d'appréciation, on peut inclure les rapports et procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise, de même que la documentation écrite remise avant ou au cours de ces réunions.

3.5.2. Le réviseur n'est pas tenu de rechercher des éléments destinés à corroborer des informations qui ne découlent pas de comptabilité, des comptes annuels ou d'autres documents vérifiables.

3.5.3. Le réviseur demandera à la direction toutes les informations et les explications requises pour son contrôle, non seulement celles provenant de l'entreprise elle-même mais également lorsque cela est nécessaire et possible, celles en provenance de personnes et institutions extérieures à l'entreprise.

Si le réviseur estime ne pas avoir reçu de la direction des éléments d'appréciation suffisamment probants, il en fera mention dans son rapport.

3.6. Lorsque le réviseur d'entreprise entre en fonction, il demande à l'organe de gestion de lui remettre copie de l'information de base. Ces documents ne requièrent pas une nouvelle certification.

3.6.1. Les informations économiques et financières remises au conseil d'entreprise font partie de la documentation indispensable à l'exercice du contrôle révisoral. Dès lors, le réviseur doit se faire remettre une version mise à jour de l'ensemble de l'information de base. Le réviseur demandera également le rapport du réviseur qui aurait le cas échéant certifié ces informations. De même, il demandera communication du rapport du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui aurait été, le cas échéant, établi à ce propos.

3.6.2. Le réviseur n'est pas tenu de certifier les documents soumis au conseil d'entreprise avant son entrée en fonction. A l'occasion de ses premiers travaux de contrôle, il prend connaissance de façon approfondie de l'information de base existante et des dernières informations annuelles.

3.7. Le réviseur d'entreprise doit s'assurer qu'il reçoit régulièrement communication des informations périodiques et occasionnelles écrites qui sont remises au conseil d'entreprise. Lorsqu'il constate des contradictions significatives avec les autres renseignements dont il dispose par ailleurs, il en informe le l'organe de gestion. Si celui-ci ne donne pas suite dans le mois à cette intervention, le réviseur en informe d'initiative le conseil d'entreprise, sans retard.

4. RAPPORT DE CERTIFICATION

4.1. Le rapport de certification doit être établi par écrit.

4.1.1. L'information de base est communiquée aux membres du conseil d'entreprise dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection. Un rapport de certification du réviseur est joint à cette information de base.

4.1.2. Un rapport de certification doit être établi chaque année sur la mise à jour de l'information de base et les autres éléments de l'information annuelle requis par la loi.

4.1.3. Les rapports du réviseur d'entreprises comprennent la certification du résumé écrit de l'information périodique comprenant les données chiffrées et les éléments significatifs d'interprétation de celles-ci (article 24 de l'A.R. du 27 novembre 1973).

4.2. Le rapport du réviseur d'entreprises doit établir clairement son objet, son destinataire et la période couverte.

4.2.1. Il est recommandé de faire une observation relative à l'utilisation du rapport, par exemple:

"Le présent rapport est adressé aux membres du (des) conseil(s) d'entreprise(s) de... pour répondre aux prescriptions de l'article 151, 2° du Code des sociétés et ne peut être utilisé à d'autres fins."

4.3. Le président et le secrétaire du conseil d'entreprise doivent recevoir un exemplaire signé du rapport de certification.

4.4. Le réviseur d'entreprises prend des mesures appropriées pour s'assurer que les documents qui ont été soumis à son examen sont bien ceux qui ont été remis aux membres du conseil d'entreprise.

4.4.1. L'exemplaire des documents conservés par le secrétaire du conseil d'entreprise sera dûment identifié par le réviseur.

4.4.2. Si le réviseur observe les différences significatives entre les documents certifiés et ceux qui ont été remis au conseil d'entreprise, il le fera acter dans le procès-verbal de séance ou le notifiera au président et au secrétaire du conseil d'entreprise.

4.5. Dans l'introduction de son rapport, le réviseur rappelle en termes généraux l'objet de sa mission et la façon dont il a exercé ses contrôles.

4.5.1. En ce qui concerne l'objet de la mission, le réviseur mentionne si le rapport porte sur l'information de base, l'information annuelle ou l'information périodique. Il indiquera la date à laquelle l'information est établie ou la période couverte. En outre, s'il s'agit d'une information annuelle, il fera expressément référence au rapport de révision des comptes annuels qui est établi conformément à l'article 144 du Code des sociétés.

4.5.2. Sauf dans le cas où le réviseur aurait été confronté avec des problèmes spécifiques qu'il juge utile de mettre en évidence, la méthode de contrôle sera suffisamment décrite dans le rapport par une référence aux présentes normes. Le réviseur précisera néanmoins qu'il a obtenu les explications et les informations nécessaires ou utiles au contrôle, qu'il a demandées aux responsables de l'entreprise.

4.6. Dans une partie clairement identifiée du rapport, le réviseur d'entreprises indiquera les nuances qu'il estime nécessaire d'apporter en ce qui concerne l'étendue des vérifications ou la portée de la certification. Aucune confusion ne peut être introduite entre ces observations liées à l'exécution de la mission et des réserves sur l'information économique et financière.

4.6.1. La mission de contrôle des informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise conduit le réviseur à examiner un grand nombre de documents qui ne sont pas directement liés au système comptable. Lorsque la situation le requiert, le réviseur, sans émettre une réserve dans la certification, devra inclure des observations particulières relatives à l'impossibilité de certifier des perspectives d'avenir et aux raisons pour lesquelles certaines données ne peuvent pas faire l'objet d'un contrôle suffisant.

L'aspect pédagogique de la mission du réviseur s'exprimera vis-à-vis de son propre travail aussi bien que dans l'explication des informations économiques et financières.

4.6.2. Les observations relatives à l'exécution de la mission peuvent contenir des nuances qui influencent la lecture de la certification. Toutefois, il convient d'éviter toute confusion entre ces observations et des réserves relatives au caractère fidèle et complet des informations économiques et financières. Il ne peut être question d'introduire de simples observations lorsqu'une information dont la loi requiert clairement la communication fait défaut; dans ce cas des réserves seront nécessaires.

4.7. Lorsque les informations économiques et financières contiennent des informations prévisionnelles, le réviseur d'entreprises mentionnera si elles sont établies selon des méthodes rationnelles et si elles ne présentent aucune contradiction évidente avec les informations dont il a connaissance et l'évolution générale à laquelle on peut raisonnablement s'attendre. Il s'abstiendra d'émettre une opinion sur les possibilités de réalisation des prévisions et les hypothèses sur lesquelles elles se basent.

4.7.1. Les observations particulières émises par le réviseur en ce qui concerne les informations prévisionnelles s'appliquent toujours aux états financiers chiffrés. Elles se rangent parmi les observations précédant la certification proprement dite. En ce qui concerne le programme et les perspectives générales d'avenir évoquées par l'article 11 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et qui ne feraient pas l'objet de données chiffrées, il appartient au réviseur d'apprécier dans quelle mesure il doit nuancer son opinion.

4.8. Le réviseur doit conclure son rapport par une déclaration relative au caractère fidèle et complet de l'information remise au conseil d'entreprise dans laquelle les réserves éventuelles sont exprimées avec précision et clarté.

4.8.1. Le réviseur doit émettre des réserves ou des observations lorsqu'il constate qu'un élément de l'information est susceptible de porter préjudice à la compréhension de l'information par les membres du conseil d'entreprise.

4.9. Lorsque le réviseur d'entreprises, après avoir suivi la procédure prévue par la loi, constate qu'une information dont la communication est requise n'a pas été fournie au conseil d'entreprise, il en fait état dans son rapport.

4.9.1. Par information dont la communication est requise, il faut entendre toute information économique et financière soumise au contrôle révisoral par la loi, dans la mesure où son importance relative la rend significative au regard de l'objectif défini par l'article 3 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973. Sont visées notamment les informations communiquées sur base de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et de la législation relative à l'expansion économique régionale.

4.9.2. Le réviseur qui constate qu'une information fait défaut doit tout d'abord en informer l'organe de gestion afin que ce dernier puisse le cas échéant compléter les renseignements fournis au conseil d'entreprise. Si l'organe de gestion ne réagit pas positivement à cette demande dans les délais légaux, une mention au rapport s'imposera.

4.9.3. Au cas où l'information remise au conseil d'entreprise serait partielle, le réviseur exprimera des réserves sur le caractère complet. Si les informations manquantes, telles que définies ci-dessus, sont fournies à l'occasion d'une réunion ultérieure, le réviseur établira à leur sujet un «complément de rapport» portant sur la certification de leur cohérence et de la conformité à la documentation contrôlée.

4.10. Lorsque le réviseur d'entreprises constate, après avoir suivi la procédure prévue par la loi, qu'une information communiquée n'est pas conforme à un document vérifiable, il en fait état dans son rapport.

4.10.1. Un rapport sans réserve signifie que tous les documents dont le réviseur était en mesure de vérifier la conformité à la comptabilité, aux comptes annuels ou à d'autres documents vérifiables ont été considérés comme conformes.

4.10.2. L'absence de conformité signifie qu'une information est différente des documents vérifiables quant à sa substance. Le réviseur ne devra relever que les différences importantes qui sont susceptibles de porter préjudice à la bonne compréhension de l'information.

4.11. Lorsqu'il résulte des contrôles que des informations communiquées au conseil d'entreprise sont contradictoires de façon significative par rapport aux renseignements qu'il a pu examiner, le réviseur d'entreprises, après avoir respecté la procédure prévue par la loi, doit inclure des observations dans son rapport.

4.11.1. Un rapport sans réserve signifie que le réviseur n'a relevé aucune contradiction significative au cours de l'exercice de son programme de contrôle tel que défini au chapitre 3 de la présente norme.

4.12. Le rapport portera la date des dernières opérations de contrôle des informations.

4.13. L'annexe à la présente norme propose un modèle de rapport qui respecte ses prescriptions en ce qui concerne la certification de l'information de base et de l'information annuelle. Un éventuel rapport de certification relatif à d'autres informations revêtira une forme appropriée à la nature de ces dernières.

5. ANALYSE ET EXPLICATION

5.1. Le réviseur d'entreprises a pour mission d'analyser et d'expliquer particulièrement à l'intention des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les informations économiques et financières qui ont été transmises au conseil d'entreprise, quant à leur signification relative à la structure financière et à l'évolution de la situation financière de l'entreprise (art. 151,3° du Code des Sociétés).

5.1.1. La disposition légale précitée constitue un élément important de la réforme du révisorat par la loi du 21 février 1985. "Le réviseur doit jouer un rôle didactique et pédagogique auprès du conseil d'entreprise. Il ne s'agit nullement de se prononcer sur l'opportunité mais bien d'expliquer les informations qui intéressent particulièrement les travailleurs" (doc. parl. Chambre (1982-1983) n° 552/53, p. 17).

5.1.2. Il appartient à l'organe de gestion de fournir l'information économique et financière. La mission d'analyse et d'explication porte sur l'information qui a été fournie par l'organe de gestion. Le réviseur d'entreprises est tenu de respecter le partage des responsabilités défini par la loi.

Il n'y a cependant pas lieu de considérer que l'exploitation des données fournies par l'organe de gestion, sous forme des ratios, tableau de financement ou autres documents de synthèse doit être assimilée à la communication d'information; il s'agit d'analyses que le réviseur peut communiquer au conseil d'entreprise de sa propre initiative.

5.2. La mission d'analyse et d'explication doit, dans les limites des compétences du réviseur d'entreprises, participer aux objectifs des informations économiques et financières tels que définis par la loi. Le réviseur s'efforcera de contribuer à une meilleure compréhension de l'information sans porter un jugement sur la gestion de l'entreprise.

5.2.1. Ces objectifs sont définis dans l'article 3 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973:

- 1° fournir aux travailleurs une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise ou de l'entité juridique dont elle fait éventuellement partie;
- 2° permettre d'établir le rapport entre les données économiques et les données financières et de comprendre l'incidence de ces données sur la politique de l'entreprise en matière d'organisation, d'emploi et de personnel;
- 3° permettre également de situer l'entreprise dans le cadre plus large d'une part du groupe économique ou financier dont elle fait éventuellement partie et, d'autre part, du secteur et de l'économie régionale, nationale et internationale.

5.2.2. Les principes généraux dont le réviseur d'entreprises doit s'inspirer pour mettre en œuvre sa mission d'analyse et d'explication sont:

- 1° la mise en évidence des éléments essentiels permettant d'apprécier la structure financière et l'évolution de la situation financière de l'entreprise;
- 2° la dimension didactique de manière à favoriser la compréhension des informations économiques et financières par les membres du conseil d'entreprise.
- 3° selon le Conseil central de l'économie, "Si le commissaire et ne peut intervenir dans la gestion de l'entreprise en tant que telle, ni émettre un jugement à son égard notamment sur la gestion commerciale, la politique du personnel, la gestion technique, la direction et l'organisation de l'entreprise, il devra nécessairement tenir compte de certains aspects de ces derniers éléments, dans la mesure où ceux-ci exercent une incidence sur la situation financière. Dans cette dernière limite et sans intervenir dans la gestion de l'entreprise, il peut formuler des remarques dans le cadre de sa mission" (Rapport 1971-1972, p. 63). On en déduira que le réviseur peut se livrer à une analyse objective de faits constatés sur la structure financière ou l'évolution de la situation financière pour autant qu'il évite un jugement qualitatif même implicite des décisions de gestion.

5.3. La mission d'analyse et d'explication confiée au réviseur d'entreprises comportera les commentaires oraux exprimés à l'occasion des réunions du conseil d'entreprise auxquelles il est invité à participer et, le cas échéant, les commentaires écrits qu'il communiquera au conseil d'entreprise.

5.3.1. La mission d'analyse et d'explication s'exercera principalement par une participation active aux réunions du conseil d'entreprise. Selon les principes développés au chapitre 2, paragraphe 2.3., le réviseur y répondra aux questions qui lui sont posées par les membres du conseil d'entreprise.

5.3.2. A l'issue d'une réunion du conseil d'entreprise le réviseur pourra juger utile en fonction des circonstances de confirmer certaines explications par écrit et notamment:

- les explications relatives aux points particuliers qu'il n'a pas été possible d'éclairer en séance;
- la confirmation d'explications complexes à propos desquelles le réviseur préfère s'assurer qu'elles sont comprises avec précision et clarté.

5.3.3. La mission d'analyse et d'explication peut ne pas se limiter à des commentaires oraux. En fonction des circonstances, le réviseur jugera s'il est opportun de transmettre au conseil d'entreprise une fois l'an un commentaire écrit synthétisant les explications et analyses du réviseur à propos des informations économiques et financières (cf. 4.5.1.).

5.3.4. Dans son analyse, le réviseur prendra en considération les deux éléments suivants:

- l'étendue des commentaires et explications de l'organe de gestion; en ce qui concerne plus particulièrement l'information annuelle, la façon dont il applique les articles 18 à 20 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973;
- le souci exprimé par les membres du conseil d'entreprise désignés par les travailleurs en ce qui concerne la compréhension des informations communiquées.

A titre indicatif, il pourrait incorporer dans ses commentaires l'analyse de la structure financière et de l'évolution de la situation financière sous les aspects suivants:

- bilan en mettant l'accent sur la solvabilité et la liquidité;
- compte de résultats en mettant l'accent sur l'analyse de la rentabilité et la répartition de la valeur ajoutée;
- analyse du tableau de financement.

5.3.5. Dans son analyse, le réviseur doit garder à l'esprit les préoccupations essentielles des membres du conseil d'entreprise qui la recevront. En outre, le réviseur mettra l'accent sur la vue globale qu'il doit ressortir de l'analyse des différentes informations contenues dans les documents que l'organe de gestion doit adresser au conseil d'entreprise. Pour être clair et précis, il est préférable de conserver aux commentaires un caractère concis, synthétique et concentré sur les éléments indispensables à la bonne compréhension de l'information.

Commentaire:

Les documents suivants n'ont pas force de loi, mais donnent une bonne indication sur la manière dont le réviseur doit s'acquitter de ses tâches:

- *Le conseil d'entreprise et l'information économique et financière: 24 bonnes pratiques pour le réviseur, pour le chef d'entreprise et les représentants des travailleurs, décembre 2015.*
- *Communication 2014/10: 1. Vérification du bilan social par le réviseur d'entreprises 2. Rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs (AR et AM du 25 avril 2014).*

ANNEXE AU PROJET DE NORME RELATIVE A LA MISSION DU REVISEUR D'ENTREPRISES AUPRES DES CONSEILS D'ENTREPRISES

MODELE DE RAPPORT DE CERTIFICATION AA CONSEIL D'ENTREPRISE

Aux membres du (des) conseil(s) d'entreprise(s) de...

1. MISSION

Nous avons pris connaissance des documents écrits remis par l'organe de gestion au conseil d'entreprise dont l'exemplaire destiné au secrétaire du conseil d'entreprise a été dûment identifié. Ceux-ci contiennent l'information économique et financière (de base - annuelle - périodique ou occasionnelle) en date du./../. (pour l'exercice.).

En ce qui concerne les comptes annuels et le rapport de gestion soumis à l'assemblée générale des actionnaires, nous vous demandons de prendre connaissance du rapport qui y est annexé et qui reflète notre opinion précise à leur sujet.

Nous avons obtenu de la direction de l'entreprise toutes les informations et les explications requises pour notre contrôle, non seulement celles provenant de l'entreprise elle-même mais également, lorsque cela était nécessaire et possible, celles provenant de personnes et d'institutions extérieures à l'entreprise.

Nous avons examiné, selon les normes usuelles de la profession, si les informations économiques et financières requises par la loi ont été complètement communiquées, si elles donnent une image claire et fidèle de la situation financière et économique de l'entreprise et correspondent à la réalité. Il s'agit des informations économiques et financières qui résultent notamment de:

- l'arrêté royal du 27 novembre 1973 relatif aux informations économiques et financières des entreprises;
- la législation relative à l'expansion économique régionale.

Nous avons également examiné si l'information présentée répond aux dispositions de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et que l'information requise a été donnée pour:

- l'unité technique d'exploitation;
- l'entité juridique;
- l'entité économique et financière;
- tout sous ensemble pour autant qu'une décision ait été prise à ce sujet par le conseil d'entreprise.

Enfin, nous avons examiné si l'information économique et financière telle que prévue par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 renferme des informations qui doivent permettre:

- d'établir le rapport entre les données économiques et financières et de comprendre l'incidence de ces données sur la politique de l'entreprise en matière d'organisation, d'emploi et de personnel;
- de situer l'entreprise dans le cadre plus large, d'une part, du groupe économique et financier dont elle fait éventuellement partie et, d'autre part, du secteur et de l'économie régionale, nationale et internationale (article 3 de l'A.R. du 27 novembre 1973).

2. CERTIFICATION

A. Observations particulières (selon le cas)

En ce qui concerne les informations économiques et financières, il convient d'émettre les observations particulières suivantes qui ne trouvent pas leur raison d'être dans l'entreprise même mais bien dans la nature de l'information requise. Des explications orales plus détaillées au sujet des éléments énumérés ci-dessous seront fournies au conseil d'entreprise sur demande.

- En ce qui concerne les informations relatives aux perspectives d'avenir, il va de soi que nous ne pouvons nous porter garants de leurs réalisations ni même des hypothèses sur lesquelles elles se basent. Nous pouvons néanmoins affirmer qu'elles ont été établies de manière rationnelle et qu'elles ne présentent aucune contradiction évidente avec les informations dont nous avons connaissance et l'évolution générale à laquelle on peut raisonnablement s'attendre.
- Nous ne pouvons pas ou nous ne pouvons que de manière incomplète contrôler les données suivantes pour des raisons indiquées ci-dessous:
 - parce qu'elles reposent sur des renseignements dont il ne nous est ni techniquement ni matériellement possible de vérifier le caractère correct: (..)
 - parce qu'elles ne sont pas disponibles dans l'entreprise: (..)
 - parce qu'il ne nous restait qu'un délai insuffisant pour effectuer un contrôle à partir du moment où l'information a été mise à notre disposition: (..)
- La direction estime que des éléments déterminés, faisant partie de l'information économique et financière, ne doivent pas être communiqués, entre autres parce qu'ils ne sont pas importants, parce qu'ils n'ont pas de conséquence fondamentale et durable sur la situation de l'entreprise, parce qu'ils ne sont nécessaires pour se forger une opinion, à savoir..

B. Conclusion

Sur base des résultats de notre examen et compte tenu des observations particulières qui précèdent, nous certifions que l'information économique et financière transmise au(x) conseil(s) d'entreprise(s) de... est fidèle et complète, c'est-à-dire qu'elle:

- contient les informations requises par les dispositions réglementaires;
- concorde avec les données comptables et autres documents vérifiables tels que définis dans la description de notre mission;
- ne contient pas d'incohérence par rapport aux données dont nous avons eu connaissance au cours de nos contrôles. Néanmoins, nous devons émettre les réserves suivantes:
- quant au caractère complet: (..)
- quant au caractère fidèle: (..)

Le présent rapport est adressé aux membres du (des) conseil(s) d'entreprise(s) de.. pour répondre aux prescriptions de aux prescriptions de l'article 151, 2^o du Code des sociétés et ne peut être utilisé à d'autres fins.

Date d'émission du rapport Signature

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 FEVRIER 1992 conclue au sein du conseil national du travail, relative à l'outplacement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 1992 (c.c.t. n° 51)

(M.B. du 1^{er} mai 1992)

CHAPITRE Ier. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par outplacement: un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après bureau d'outplacement, contre paiement et à la demande d'un employeur afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Commentaire

- a) *Le bureau d'outplacement est soit la personne physique, soit la personne morale privée ou publique, ou encore l'institution ou l'organisme de droit public qui fournit, lors de la mission d'outplacement, un ou plusieurs des services et conseils suivants:*
- *un encadrement psychologique;*
 - *l'établissement d'un bilan personnel;*
 - *une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre;*
 - *une assistance en vue de la négociation de nouveaux contrats de travail;*
 - *une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail;*
 - *une aide logistique et administrative.*
- b) *L'outplacement n'est pas synonyme de "inplacement" ou remplacement, c'est-à-dire l'ensemble des services et conseils de guidance en vue de procurer à un travailleur un autre emploi auprès du même employeur.*
- c) *L'outplacement n'est pas synonyme de placement. Le placement payant à fin lucrative est d'ailleurs expressément prohibé par la Convention n°96 de l'O.I.T. du 1^{er} juillet 1949 concernant les bureaux de placement payants (ratifiée par la loi du 3 mars 1958, M.B. du 17 juillet 1958).*

CHAPITRE II. REGIME

1. CONSENTEMENT DU TRAVAILLEUR:

Art. 2. § 1^{er}. La mission d'outplacement ne peut être entamée que si le travailleur concerné a préalablement donné son consentement par écrit.

L'écrit susvisé ne peut concerner que l'outplacement en tant que tel et doit contenir les mentions suivantes:

- la date de début de mission d'outplacement;
- le type d'outplacement visé: outplacement individuel ou de groupe;
- le nom du bureau d'outplacement;
- le programme du travailleur pendant l'outplacement.

§ 2. Lorsque l'outplacement est lié à un licenciement, le travailleur ne peut donner son consentement au début de la mission d'outplacement qu'après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat.

§ 3. Le travailleur qui a donné son consentement à la mission d'outplacement est tenu d'y collaborer de bonne foi.

Commentaire

- a) *Les dispositions visées à l'article 2 ne portent pas préjudice à la liberté de l'employeur de prendre préalablement contact avec des bureaux d'outplacement en vue de l'organisation de l'outplacement dans son entreprise.*

Ces dispositions ne portent pas davantage préjudice à la possibilité d'inscrire dans le contrat de travail une clause établissant que l'outplacement est un droit dans le chef du travailleur.

Cependant, l'employeur et le travailleur ne peuvent convenir à l'avance dans le contrat de travail qu'en cas de licenciement éventuel, le travailleur est obligé de suivre un outplacement. L'article 6 de la loi relative aux contrats de travail dispose que toute stipulation contraire aux dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

- b) *Le programme du travailleur visé au § 1^{er} contient l'élaboration concrète des services et conseils de guidance fournis par le bureau d'outplacement. Cette élaboration concrète peut s'inspirer de l'énumération des services et conseils donnée au point a. du commentaire de l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail.*

2. COUT DE L'OUTPLACEMENT:

Art. 3. Le coût de l'outplacement est à charge de l'employeur individuel qui en a donné mission.

3. Obligations du bureau d'outplacement:

Art. 4. L'employeur ne peut proposer une procédure d'outplacement au travailleur que si le bureau d'outplacement s'engage:

- 1° à poursuivre sa mission d'outplacement jusqu'à ce que le travailleur ait trouvé un nouvel emploi; la durée de cette mission est toutefois limitée à deux ans à compter du début de l'outplacement; ce délai peut néanmoins être prolongé ou écourté sur la base d'une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale compétente de l'entreprise;
- 2° à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du bureau pour suspendre l'outplacement ou y mettre fin;
- 3° à reprendre cette mission une fois, si le travailleur est licencié dans l'année qui suit son engagement, sauf en cas de licenciement pour motif grave ou lorsque la reprise de la mission est refusée par le travailleur;
- 4° à garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission d'outplacement soient traitées de manière confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers;
- 5° à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;
- 6° à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ni à opérer en tant que bureau de placement, de recrutement et de sélection;
- 7° à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives;
- 8° en cas de non-respect des engagements visés au présent article, à garantir au travailleur une indemnisation forfaitaire égale à trois mois de rémunération.

Commentaire

L'engagement de traiter les informations de manière confidentielle a pour but d'éviter que des renseignements concernant le travailleur ne soient divulgués sans l'autorisation explicite de ce dernier.

Art. 5. L'employeur ne peut proposer une procédure d'outplacement au travailleur que si le bureau d'outplacement s'engage expressément vis-à-vis de l'employeur à souscrire une assurance contre les accidents offrant, pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission d'outplacement ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas indemnisés par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à cette garantie par la législation sur les accidents du travail.

Le bureau d'outplacement doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement prévu par l'alinéa précédent, à garantir au travailleur victime d'un accident une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le bureau d'outplacement.

Commentaire

L'engagement de souscrire une assurance contre les accidents vise, en ce qui concerne les accidents survenus au cours de la mission d'outplacement et sur le chemin du lieu où celle-ci se déroule, à accorder des droits identiques à ceux prévus par ou en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

4. INFORMATION ET CONSULTATION

Art. 6. § 1^{er}. L'employeur qui a l'intention de faire usage de l'outplacement dans son entreprise est tenu d'en informer les représentants des travailleurs et de les consulter à ce sujet. Cette information et cette consultation se déroulent au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les membres de la délégation syndicale.

Cette consultation porte sur l'utilisation de l'outplacement dans l'entreprise sans que cela implique la fourniture d'informations individuelles à propos des travailleurs visés concrètement.

§ 2. Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs:

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;
- représentant au moins 10% du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

La décision du conseil d'entreprise visée à l'alinéa précédent est prise à la majorité des voix émises par la délégation patronale et à la majorité des voix émises par la délégation du personnel.

§ 3. A la demande du travailleur à qui l'outplacement est proposé, un entretien a lieu avec l'employeur. Pour cet entretien, le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical.

Commentaire

Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement. Cette décision ne porte pas sur le principe de proposer et d'organiser l'outplacement pour lesquels l'employeur conserve l'initiative et le droit de décision.

La décision du conseil d'entreprise visée au § 2 est prise selon une procédure spécifique, à savoir le vote à double majorité. Cette double majorité consiste d'une part en une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part en une majorité des voix émises par la délégation du personnel.

III. DISPOSITIONS FINALES

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

ARRETEROYAL DU 7 DECEMBRE 1992

relatif à L'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (extrait)

(M.B. du 11 décembre 1992)

Article 9 modifié par les A.R. des 12 août 1993, 11 juillet 1996, 13 février 1998 et 6 décembre 2005.

SECTION 2. REGLES GENERALES

Art. 5. Sans préjudice des compétences des officiers de la Police judiciaire, les chefs de contrôle, les contrôleurs et les contrôleurs adjoints de l'Office national de l'emploi, ainsi que les premiers chefs d'inspection disponibles, les premiers inspecteurs, les inspecteurs, le premier inspecteur adjoint, les inspecteurs adjoints de niveau 1 et les inspecteurs adjoints de niveau 2 de l'inspection générale de l'Office national de l'emploi, sont indiqués comme fonctionnaires chargés de la surveillance du remplacement du travailleur visé à l'article 3. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail.

Exercent également cette surveillance dans les limites de leur compétence:

- 1° le conseil d'entreprise ou, à défaut,
- 2° la délégation syndicale ou, à défaut,
- 3° le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut,
- 4° les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

SECTION 3. DISPOSITIONS DEROGATOIRES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES EN DIFFICULTE OU DES ENTREPRISES EN RESTRUCTURATION

Art. 9. § 1^{er}. Pour l'application de la présente section, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise remplissant la condition suivante:

L'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée, une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence seront exigés.

Si l'entreprise fait partie de l'entité juridique, économique ou financière qui établit un compte annuel consolidé, seul le compte annuel de cette entité pour les exercices précités est pris en considération.

Les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition et qui subissent des effets négatifs de la suppression des frontières intérieures européennes peuvent être assimilées à des entreprises en difficulté jusqu'au 31 décembre 1993 inclus. Ces entreprises ne doivent pas produire les documents visés à l'article 9, § 4, à l'exception de la convention collective de travail concernant la prépension.

§ 2. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par entreprise en restructuration l'entreprise remplissant une des conditions suivantes:

1° L'entreprise qui, conformément aux procédures prévues par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif et par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, procède à un licenciement collectif.

La présente disposition ne s'applique que pour autant que l'entreprise ait procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la date de reconnaissance.

Pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins 10 travailleurs.

Pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, le licenciement doit concerner au moins 10% du nombre de travailleurs occupés.

Une distinction est opérée entre:

- a) l'entreprise procédant à un licenciement collectif concernant au moins 20% du nombre de travailleurs occupés;
- b) l'entreprise procédant à un licenciement collectif concernant au moins 10% du nombre de travailleurs occupés;
- c) l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins, en cas de licenciement d'au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et d'au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans ce dernier cas, l'entreprise doit respecter la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

Pour l'application de ce 1, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

De plus, l'entreprise doit avoir procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la date de la reconnaissance.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b), les contrats à durée déterminée qui ne sont pas prolongés dans la période de douze mois à dater de la notification du licenciement collectif sont assimilés à des licenciements.

Par dérogation aux alinéas 1^{er} et 2, les entreprises occupant plus de 2500 travailleurs et dont le licenciement collectif

concerne au moins 40% des travailleurs, peuvent, afin d'organiser des actions de reconversion, phaser leur plan de restructuration et procéder effectivement à l'exécution complète du licenciement collectif au plus tard dans les 60 mois qui suivent la date de la reconnaissance. Cette dérogation est uniquement applicable aux entreprises dont les modalités de reconversion sont fixées dans une convention collective de travail conclue avant le 31 décembre 2004.

2° L'entreprise qui, en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a connu pour l'année qui précède la demande de reconnaissance, un nombre de journées de chômage au moins égal à 20% du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'Office national de sécurité sociale.

L'application de cette disposition est toutefois limitée aux entreprises occupant au moins 50% des travailleurs sous contrats de travail d'ouvrier.

§ 3. Sont assimilés aux entreprises en restructuration, les organismes, auxquels ne s'applique pas la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour lesquels il existe un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des Ministres ou par un Exécutif.

§ 4. Afin d'obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur doit introduire une demande dûment motivée auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Cette demande doit être accompagnée:

- des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées à l'article 9, § 1^{er}, 2 ou 3;
- d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés au § 3, d'un accord collectif prévoyant l'instauration de la prépension;
- d'un plan de restructuration qui a été soumis pour avis:
 - 1° au conseil d'entreprise ou, à défaut;
 - 2° à la délégation syndicale, ou, à défaut;
 - 3° au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut;
 - 4° aux représentants des organisations représentatives des travailleurs;le plan de restructuration doit contenir également un plan d'actions positives pour les travailleuses ainsi que des dispositions prévoyant une nouvelle organisation du temps de travail en vue d'une meilleure répartition du travail disponible au sein de l'entreprise;
- des documents nécessaires établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'indemnité complémentaire des prépensionnés, entre l'âge de 50 ans ou l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 55 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise.

§ 5. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut, pour une période de deux ans au maximum, autoriser les entreprises et les organismes qui ont obtenu la reconnaissance visée au § 4, à appliquer complètement ou partiellement les dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Pour la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le Ministre de l'Emploi et du Travail peut recueillir préalablement l'avis de la commission consultative instituée à cet effet auprès du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail en vertu de l'article 9, § 5, de l'arrêté royal du 16 novembre 1990.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues au § 2, 1, du présent article, les sanctions prévues aux articles 6 et 7 du présent arrêté sont applicables.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 FEVRIER 1993
conclue au sein du conseil national du travail, relative au
chômage temporaire, rendue obligatoire par l'arrêté
royal du 2 avril 1993 (c.c.t. n° 53)

(M.B. du 29 avril 1993)

Art. 1^{er}. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par "chômage temporaire": la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail sur base de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2. Le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire ne peut être sous-traité par l'employeur à des tiers pendant la durée du chômage temporaire.

Art. 3. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

LOI DU 30 MARS 1994 portant des dispositions sociales (extrait)

(M.B. du 31 mars 1994)

TITRE IX. DISPOSITIONS POUR L'ENCOURAGEMENT DE L'EMPLOI ET LA SAUVEGARDE DE LA COMPETITIVITE

Art. 89. § 1^{er}. Le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie évaluent au plus tard pour le 31 décembre 1995 les mesures en matière de plans d'entreprise de redistribution du travail, d'emplois-tremplins et de réduction des cotisations patronales pour les bas salaires visés aux titres III, IV et VII de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Toutes les mesures prévues par le même arrêté, ainsi que les mesures visées par l'article 73 de la présente loi, seront évaluées quant à leurs conséquences sur l'emploi, les prix et la rentabilité.

A cet effet, le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie procèdent à une évaluation commune annuelle. La première évaluation aura lieu au cours du premier trimestre de 1995. L'Office national de l'emploi et l'Office national de sécurité sociale mettent toutes les données utiles à disposition de ces conseils.

Les effets des mesures visées dans le même arrêté sont au moins une fois par an communiqués, avec copie au comité subrégional de l'emploi, aux travailleurs selon les modalités fixées en vertu de l'article 15, k), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

ARRETE ROYAL DU 17 JUIN 1994

relatif à la tenue d'un registre de présence (extrait)

(M.B. du 25 juin 1994)

CHAPITRE I. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 7. Dans les entreprises qui ont institué un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale, l'employeur ne doit pas tenir de registre de présence sur les lieux de travail où la présence des travailleurs est enregistrée au moyen d'appareils appropriés et à condition:

- 1° que les documents utilisés pour l'enregistrement mentionnent pour chaque travailleur les données suivantes:
 - a) la période à laquelle le document utilisé se rapporte;
 - b) les nom et prénom;
 - c) le numéro d'inscription dans le registre du personnel ou le numéro d'inscription dans le registre spécial du personnel;
 - d) les heures de début et de fin de la journée de travail et, en cas de dérogation aux temps de repos figurant dans le règlement de travail, les heures de début et de fin des temps de repos;
- 2° qu'en cas d'utilisation de procédés informatiques, une feuille contenant les mêmes mentions que celles visées au 1, soit imprimée au moins une fois par semaine; qu'en tout état de cause, une feuille reprenant les mentions de la journée puisse être imprimée immédiatement lors d'un contrôle;
- 3° que ces feuilles ou document tenus et conservés par l'employeur dans les mêmes conditions que celles imposées pour la tenue et la conservation du registre de présence à l'exception de l'article 4, alinéas 2 et 6;
- 4° que l'employeur accorde aux représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, aux membres de la délégation syndicale le droit de prendre connaissance de ces feuilles ou documents.

Décret du 5 avril 1995 contenant des dispositions générales concernant la politique de l'environnement (communauté flamande) (extrait)

(M.B. du 3 juin 1995)

Titre III inséré par le décret du 19 avril 1995 et Titre IV par le décret du 18 décembre 2002 et modifié par le décret du 21 décembre 2007, le décret du 27 mars 2009 et le décret du 23 décembre 2010.

TITRE III. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT Au SEIN DES ENTREPRISES

CHAPITRE II. COORDINATEUR ENVIRONNEMENTAL

Art. 3.2.1. § 1^{er}. Les exploitants des établissements de première classe doivent désigner un coordinateur environnemental. Le Gouvernement flamand peut dispenser certaines catégories d'établissements de cette obligation.

§ 2. Le Gouvernement flamand peut obliger, par voie de conditions sectorielles, les exploitants d'autres catégories d'établissements désignées par lui, à désigner un coordinateur environnemental.

§ 3. L'autorité délivrant l'autorisation peut obliger les exploitants des établissements non visés aux § § 1^{er} ou 2, à désigner un coordinateur environnemental si la nature de l'établissement, la nature de ses effets sur l'environnement ou le lieu où il est situé ou exercé le justifie.

§ 4. Le coordinateur environnemental peut être employé ou non par l'exploitant.

Dans la mesure où cela ne compromet pas un bon accomplissement des missions et où la division désignée par le Gouvernement flamand donne son accord, un ou plusieurs établissements relèveront conjointement d'un coordinateur environnemental ou d'une personne non employée par l'exploitant.

Un tel accord n'est toutefois pas requis lorsque la désignation d'un coordinateur environnemental concerne plusieurs établissements à la fois qui constituent un site d'activité sous le contrôle de la même personne ou personne morale. Cet accord n'est également pas requis s'il s'agit d'une désignation commune d'une personne qui est uniquement agréée en tant que coordinateur environnemental. Dans ce dernier cas, la désignation commune du coordinateur environnemental par l'exploitant est immédiatement notifiée à la division désignée par le Gouvernement flamand.

§ 5. Lorsque l'autorité délivrant l'autorisation estime que les différents établissements constituent une unité environnementale, elle peut imposer la désignation d'un coordinateur environnemental communal. Le fait que plusieurs établissements possèdent un statut de propriété différent, n'empêche pas qu'ils constituent une unité environnementale.

§ 6. L'accord est donné si les conditions fixées par le Gouvernement flamand et publiées préalablement à la demande de l'accord ont été remplies.

§ 7. Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la demande, du refus ou de l'octroi et de la publication des accords. A sa demande, le demandeur d'un accord est entendu par l'administration désignée par le Gouvernement flamand. L'administration précitée peut également entendre le demandeur de sa propre initiative.

§ 8. Le Gouvernement flamand peut arrêter que l'accord est réputé obtenu tacitement lorsque l'administration ne notifie pas de décision au demandeur dans le délai fixé par celui-ci.

Le Gouvernement flamand ne peut prendre cette décision qu'après le constat que la pondération des intérêts par l'administration visée au § 4, lors de ses décisions au sujet des demandes d'accord sur la désignation multiple de coordinateurs environnementaux, n'est pas indispensable dans tous les cas, pour des raisons obligatoires d'intérêt général, y compris l'intérêt légitime d'une tierce partie.

§ 9. Le Gouvernement flamand peut fixer des conditions d'emploi relatives aux accords.

§ 10. Sans préjudice de l'application des dispositions du titre XVI l'administration désignée par le Gouvernement flamand peut suspendre ou annuler l'accord.

Le Gouvernement flamand définit les cas dans lesquels l'on peut procéder à la suspension ou à l'annulation. Les exploitants et le coordinateur environnemental sont entendus à leur demande. Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la procédure à suivre en cas de suspension ou d'annulation de l'accord.

§ 11. La personne qui n'est pas employée par l'exploitant et qui en vertu du § 4 veut être désignée en tant que coordinateur environnemental de deux ou plusieurs établissements ne constituant pas une unité environnementale, doit être agréée comme coordinateur environnemental préalablement à la désignation.

Les dispositions du chapitre IIIbis du décret du 28 juin 1985 relatif à l'autorisation anti-pollution s'appliquent à l'agrément comme coordinateur environnemental.

Art. 3.2.2. § 1^{er}. Le coordinateur environnemental a les missions suivantes:

- a) il contribue au développement, à l'introduction, l'application et l'évaluation de méthodes de production et de produits propices à l'environnement;
- b) il veille au respect de la législation environnementale, notamment par un contrôle régulier dans les ateliers, des travaux d'épuration et des flux de matériaux; il rapporte les déficiences constatées à la direction de l'entreprise et fait des propositions pour y remédier;
- c) il veille à l'exécution des mesures d'émission et d'immission prescrites et de l'enregistrement de leurs résultats ou les assure lui-même;
- d) il veille à la tenue du registre des déchets et à l'observation de l'obligation de déclaration visées aux articles 17 à 21 inclus et 23 du décret du 2 juillet 1981 relatif à la prévention et la gestion des déchets;
- e) il fait des propositions et contribue à la communication interne et externe quant aux effets pour l'homme et l'environnement des produits, des déchets et des dispositions et mesures prises pour limiter ces effets.
- f) il offre sa collaboration et procure des informations pour l'exécution des évaluations, visées à l'article 5.4.11

§ 2. Le coordinateur environnemental rend un avis sur tout investissement envisagé qui peut être significatif sur le plan de l'environnement. Son avis est recueilli à temps et il est soumis à l'organe décideur. Il est entendu à sa demande.

§ 3. Le coordinateur environnemental dresse annuellement un rapport de ses activités à l'intention de la direction de l'entreprise et, le cas échéant, du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou à défaut desdits organes, de la représentation syndicale. Ce rapport contient entre autres une énumération des avis rendus par lui et les suites s'y rapportant.

Art. 3.2.3. § 1^{er}. Peut seulement être désigné comme coordinateur environnemental, une personne possédant les qualifications et les qualités requises pour accomplir dûment les missions visées à l'article 3.2.2.

§ 2. Le Gouvernement flamand peut arrêter par voie de conditions générales ou sectorielles, les modalités en matière de formation et d'expérience professionnelle ainsi que les autres conditions auxquelles le coordinateur environnemental doit répondre. Le Gouvernement flamand peut, au besoin, prendre des mesures transitoires en relation avec ces conditions au bénéfice des personnes exerçant déjà, en qualité d'employé de l'exploitant, les missions du coordinateur environnemental, avant l'entrée en vigueur du présent décret.

§ 3. L'exploitant notifie la désignation du coordinateur environnemental à la division désignée par le Gouvernement flamand. Lorsque le coordinateur environnemental ne satisfait pas aux conditions visées au § 1^{er} et, le cas échéant, à celles visées au § 2, la division compétente peut exiger que l'exploitant désigne une autre personne dans un délai qu'elle fixe.

Art. 3.2.4. L'exploitant est tenu à faire le nécessaire pour que le coordinateur environnemental puisse dûment accomplir sa mission. Si nécessaire, il met à sa disposition du personnel, des locaux, du matériel et des moyens.

Art. 3.2.5. Le coordinateur environnemental employé par l'exploitant ne peut subir aucun préjudice du fait de sa fonction de coordinateur environnemental.

Sans préjudice des dispositions de l'article 3.2.3. § 3, l'exploitant désigne et remplace un coordinateur environnemental-employé, le destitue de sa fonction et désigne un remplaçant temporaire, après accord préalable du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou à défaut, de la représentation syndicale. En cas de désaccord permanent au sein du comité ou avec la représentation syndicale, l'avis de la division désignée par le Gouvernement flamand est recueilli.

Art. 3.2.6. Le Gouvernement flamand détermine les informations qui, dans le cadre de l'application du décret du 25 avril 2014 relatif au permis d'environnement et du titre V, doit être mise à disposition du Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux travailleurs par l'autorité délivrant l'autorisation, l'exploitant ou le coordinateur environnemental.

TITRE IV. EVALUATION DES INCIDENCES SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA SECURITE

CHAPITRE III. L'EVALUATION DES INCIDENCES SUR L'ENVIRONNEMENT CONCERNANT DES PROJETS.

Art. 4.3.4. § 1^{er}. L'initiateur informera l'administration en temps utile et par signification ou contre remise de récépissé du projet MER envisagé.

§ 2. La notification comprend au moins:

- 1° une description et une précision du projet en ce compris sa localisation dans l'espace et le cas échéant l'adresse d'exploitation de l'établissement; la localisation dans l'espace comprend au moins un extrait des plans d'exécution spatiale ou des plans d'aménagement en vigueur et des cartes topographiques des environs;
- 2° les autorisations qui doivent être demandées et le cas échéant la situation actuelle en matière d'autorisation pour l'exploitation de l'établissement;
- 3° le cas échéant les données dont l'administration a besoin pour entamer l'échange d'informations transfrontalier, visé au § 5;
- 4° le cas échéant les données pertinentes des évaluations précédentes et les rapports approuvés qui en étaient le résultat;
- 5° un document présentant, compte tenu des exigences de l'article 4.3.7 et du livre d'instructions m.e.r., l'approche de fond du projet MER - en ce compris la méthodologie;
- 6° une description succincte des alternatives au projet ou à des parties de celui-ci que l'initiateur a envisagées, et, de manière concise, ses réflexions sur les avantages et inconvénients des différentes initiatives;
- 7° les données pertinentes concernant le coordinateur MER agréé proposé et l'équipe d'experts MER agréés proposée, visée à l'article 4.3.6, ainsi que la répartition des missions entre les experts;
- 8° le cas échéant les motifs de la demande de soustraction à la publication et la mise en consultation de la notification ou

des parties indiquées de celle-ci.

§ 3. L'administration statue sur l'exhaustivité de la notification. La décision mentionnera tous les points incomplets de la notification. La notification est incomplète lorsqu'elle ne comprend pas tous les données ou documents requis en vertu du § 2.

Lorsque l'initiateur a formulé dans la notification une demande de soustraction à la publication et la mise en consultation de la notification ou de parties de celle-ci, l'administration fera dans sa décision une pondération des intérêts conformément à l'article 8, § 5, du décret du 18 mai 1999 relatif à la publicité de l'administration. L'administration peut soustraire les données visées entièrement ou partiellement à la publication et la mise en consultation. Lorsqu'elle décide de soustraire totalement ou partiellement les données indiquées à la publication et la mise en consultation, elle est tenue de reprendre les données pertinentes dans une annexe. L'annexe ne pourra pas être consultée par le public.

Un recours peut être introduit contre la décision de soustraction à la publication et la mise en consultation, conformément aux articles 14 à 18 inclus du décret du 18 mai 1999 relatif à la publicité de l'administration.

La procédure ne pourra être poursuivie que lorsque la notification est complète.

L'administration signifie sa décision sans délai à l'initiateur et au plus tard dans un délai de vingt jours suivant la réception de la notification.

§ 4. L'initiateur signifie une copie de la notification déclarée complète et de la décision de l'administration en la matière dans un délai de dix jours suivant la réception, simultanément au moins:

- 1° à l'autorité qui le cas échéant prendra une décision en première instance concernant la demande d'autorisation relative au projet;
- 2° au collège des bourgmestre et échevins de la commune ou des communes ou le projet a ou aura lieu;
- 3° aux administrations, institutions publiques et administrations publiques désignées par le Gouvernement flamand;
- 4° le cas échéant au conseil d'entreprise et au Comité de prévention et de protection du travail qui existent au sein de l'entreprise de l'initiateur - ou à défaut de ces organes, à la délégation syndicale - et au coordinateur écologique.

La commune ou les communes, visées à l'alinéa premier, 2, soumettent la copie de la notification à la consultation du public dans un délai de dix jours suivant sa réception. Elles annoncent la mise en consultation et son objectif de manière adéquate et informeront l'administration et l'initiateur sans délai de la date d'ouverture et de clôture de la mise en consultation.

Lors de la publication ou de la mise en consultation, il sera clairement indiqué que toute remarque éventuelle concernant la délimitation du contenu du projet MER envisagé doit être communiquée à l'administration, le cas échéant par le biais de la commune, dans un délai de trente jours suivant la publication ou la mise en consultation.

§ 5. Lorsque le projet est susceptible d'avoir des incidences importantes sur l'homme ou l'environnement dans d'autres Etats membres de l'Union européenne et/ou dans des parties signataires de la Convention sur l'évaluation de l'impact sur l'environnement dans un contexte transfrontière, signée à Espoo le 25 février 1991 et/ou dans d'autres régions, ou que les autorités compétentes de ces Etats membres, parties à la convention et/ou régions en font la demande, l'administration transmettra sans délai les informations suivantes aux autorités compétentes des Etats membres, parties à la convention et/ou régions concernés:

- 1° une copie de la notification déclarée complète;
- 2° une description de la procédure d'évaluation qui s'applique au projet envisagé;
- 3° une indication de l'obligation de demande d'autorisation à laquelle est soumis le projet envisagé et une description de son objet, ainsi que de la procédure d'octroi d'autorisation applicable.

Ce courrier précisera que les autorités compétentes peuvent communiquer leurs commentaires à l'administration dans un délai de quarante jours suivant l'envoi de la copie.

Art.4.3.4. §1^{er}. Avant d'introduire la demande d'autorisation ou, le cas échéant, les demandes d'autorisation, l'initiateur notifie à l'administration son intention d'initier un projet MER.

Cette notification contient au moins:

- 1° une description du projet, y compris une description succincte des alternatives envisagées pour le projet ou des parties du projet;
- 2° les autorisations qui doivent être demandées et, le cas échéant, la situation actuelle en matière d'autorisation;
- 3° une description des incidences considérables sur l'homme et l'environnement que le projet aura probablement et qu'il convient d'étudier;
- 4° une description du déroulement du processus avec, le cas échéant, une description du trajet de participation;
- 5° le cas échéant, toutes les informations disponibles concernant les incidences transfrontalières considérables du projet;
- 6° les données pertinentes concernant le coordinateur MER proposé et l'équipe proposée d'experts MER, visée à l'article 4.3.6, et la répartition des tâches entre les experts, sur la base de la description, visée au point 3° ;
- 7° le cas échéant, une demande d'avis sur l'information fournie, visée à l'article 4.3.7;
- 8° le cas échéant, les motifs de la demande de soustraction à la publication de la notification ou de ses parties indiquées.

L'administration peut demander à l'initiateur de fournir des informations complémentaires. La procédure ne peut être poursuivie que lorsque l'administration a reçu les informations qu'elle a demandées.

Le Gouvernement flamand peut arrêter d'autres modalités concernant les informations qui doivent être reprises dans la notification. Il peut s'agir tant d'informations complémentaires qui ne sont pas mentionnées dans le deuxième alinéa que d'une clarification des informations visées au deuxième alinéa.

§ 2. S'il ressort de la notification, visée au paragraphe 1^{er}, que le projet peut avoir des incidences considérables pour l'homme et l'environnement dans d'autres Etats membres de l'Union européenne ou dans les parties à la Convention sur l'évaluation de l'impact sur l'environnement dans un contexte transfrontière, signée à Espoo le 25 février 1991, ou dans d'autres régions, ou si

les autorités compétentes de ces Etats membres, parties à la Convention ou régions en font la demande, l'administration notifie le projet aux autorités compétentes des Etats membres, partie à la Convention ou régions en question, avec la demande de communiquer leurs commentaires à l'administration. Cette notification contient au moins les informations suivantes:

- 1° une copie de la notification, visée au paragraphe 1^{er};
- 2° une description de la procédure de rapportage qui est applicable au projet envisagé;
- 3° l'information relative à l'obligation d'autorisation à laquelle le projet envisagé est soumis.

L'administration informe l'initiateur du fait que le projet a été notifié aux autorités compétentes des Etats membres, parties à la Convention ou régions en question.

§ 3. L'administration prend une décision concernant les auteurs du projet MER, visé à l'article 4.3.6, et communique sa décision à l'initiateur dans le délai et de la manière fixés par le Gouvernement flamand.

§ 4. Lorsque la notification, visée au paragraphe 1^{er}, contient une demande d'avis telle que mentionnée au paragraphe 1^{er}, deuxième alinéa, 7, l'administration fournit une copie de la notification pour avis aux administrations, institutions publiques et administrations publiques que le Gouvernement flamand a désignées.

Après réception des avis des instances, visées au premier alinéa, l'administration rend un avis sur les informations que l'initiateur doit fournir conformément à l'article 4.3.7. Dans son avis, l'administration tient compte des remarques et commentaires des administrations, institutions publiques et administrations publiques en question.

§ 5. L'administration émet la notification, visée au paragraphe 1^{er}, dans le délai fixé par le Gouvernement flamand et publié sur son site web.

Si l'initiateur a inclus dans la notification une demande de soustraction à la publication de la notification ou de certaines parties de celle-ci, l'administration procède, dans sa décision, à une pondération des intérêts, conformément à l'article 15 du décret du 26 mars 2004 relatif à la publicité de l'administration. L'administration peut soustraire intégralement ou partiellement les données en question à la publication. Si elle décide de soustraire intégralement ou partiellement les données indiquées à la publication, elle doit reprendre dans une annexe les données qui sont soustraites à la publication. L'annexe n'est pas publiée. Un recours peut être introduit contre la décision de soustraction à la publication, conformément aux articles 22 à 27 inclus du décret du 26 mars 2004 relatif à la publicité de l'administration.

§ 6. Le Gouvernement flamand peut fixer d'autres règles relatives à la procédure de notification, la procédure transfrontalière et interrégionale et la procédure pour les avis rendus par les instances d'avis et l'administration.

§ 7. L'initiateur peut, préalablement à l'introduction de la demande d'autorisation ou des demandes d'autorisation, demander à l'administration d'examiner la qualité du contenu du projet MER.

Dans les cas visés au premier alinéa, l'administration confronte le contenu du projet MER:

- 1° à la décision, visée au paragraphe 3;
- 2° le cas échéant, à l'avis visé au paragraphe 4, deuxième alinéa;
- 3° aux données requises, visées à l'article 4.3.7;
- 4° le cas échéant, aux avis, remarques et commentaires des autorités compétentes, visées au paragraphe 2.

Le résultat de l'examen mène à l'approbation ou au rejet provisoire du projet MER.

L'administration communique sa décision à l'initiateur concernant l'approbation ou le rejet provisoire du projet MER dans un délai déterminé par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand peut fixer d'autres règles pour l'approbation ou le rejet provisoire du projet MER et sa publication.

Arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi

(M.B. du 28 avril 1995)

Modifié par l'A.R. du 4 août 1996.

Art. 1^{er}. Au moment où sont données les informations visées à l'article 15, b), 1, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le chef d'entreprise ou son délégué fournira, par écrit, des informations sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Art. 2. Ces informations portent sur:

1° la diminution des cotisations de sécurité sociale dans le cadre:

- des plans de redistribution du travail visés aux articles 23 à 41 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;
- des mesures de promotion de l'emploi des jeunes dans le cadre du plan d'embauche des jeunes prévues dans la loi du 23 juillet 1993;
- de la réduction des cotisations sociales pour les bas salaires visés aux articles 46 à 54 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993;
- de la dispense de cotisations patronales à l'O.N.S.S. visées au titre I de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi;
- de la diminution et/ou l'exonération de cotisations patronales prévues par le titre IV, chapitre II, de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses;

2° les emplois-tremplins visés aux articles 19 à 22 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993;

3° les mesures en matière de contrats de travail successifs à durée déterminée visées à l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3. Ces informations sont fournies par écrit tant de façon globale que par rapport à chaque mesure spécifique dont l'entreprise a bénéficié.

Art. 4. Les informations sur les mesures énumérées à l'article 2 doivent porter au moins sur:

- l'avantage financier dont l'entreprise a bénéficié;
- les répercussions sur les coûts salariaux;
- les conséquences pour l'emploi en termes de travailleurs occupés et d'équivalents occupés à temps plein.

Art. 5. À défaut de conseil d'entreprise, les informations sont données à la délégation syndicale aux époques et selon les modalités prévues aux articles 1^{er} et 2.

Art. 6. Les organes concernés par l'application du présent arrêté se voient communiquer les informations prévues à l'article 3 selon les modalités prévues aux articles 1^{er} et 5 par une fiche conforme au modèle déterminé par notre Ministre de l'Emploi et du Travail et par notre Ministre des Affaires économiques.

Art. 7. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et notre Ministre des Affaires économiques peuvent prévoir que les informations données en application du présent arrêté soient certifiées par le réviseur d'entreprise prévu à l'article 15bis de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Art. 8. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et notre Ministre des Affaires économiques sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL DU 19 JUIN 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi

(M.B. du 24 juin 1995)

Modifié par l'A.M. du 31 décembre 1998.

Art. 1^{er}. L'information sur l'emploi qui doit être donnée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi doit se faire par la communication d'une fiche conforme au modèle annexé au présent arrêté.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 1995.

ANNEXE

FICHE STATISTIQUE (1)

A remplir en francs belges D (*) ou en euros D (*) (*) Cocher la case adéquate

| | | | |
|--|----------------------------------|---------|----------------------------|
| Nom de l'entreprise: Numéro O.N.S.S.: | | | |
| Information concernant l'usage des mesures en faveur de l'emploi ... Trimestre ... / ... Semestre ... (1) | | | |
| Mesures (2) | Nombre de travailleurs concernés | | Avantage financier (3) |
| | Nombre (4) | ETP (4) | |
| 1. Réductions de cotisations O.N.S.S. | | | |
| 1.1. Plan d'entreprise | (5) | (6) | (7) |
| 1.2. Bassalaires | (5) | (6) | (8) |
| 1.3. Accords pour l'emploi 1997- 98 | (5) | (6) | (9) |
| 1.4. Plan d'embauche de chômeurs de longue durée | (5) | (6) | (10) |
| Sous-total | | | |
| 2. Contrats successifs à durée déterminée | (11) | (6) | XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXX |
| Total des avantages financiers | | | |
| COUT SALARIAL TOTAL DEL'ENTREPRISE | | | (12) |

(1) Fiche statistique à transmettre trimestriellement, par le chef d'entreprise ou son délégué, au conseil d'entreprise, au moment où sont données les informations visées à l'article 15, b), 1, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (arrêté royal du 27 novembre 1973, article 24).

À défaut de conseil d'entreprise, les informations sont données à la délégation syndicale, dans les mêmes délais.

À défaut de délégation syndicale, les informations sont données semestriellement aux travailleurs, par voie d'affichage au même endroit que l'avis visé à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

(2) Mesures faisant l'objet d'une information:

- plans d'entreprise: plans de redistribution du travail donnant droit à une réduction de cotisations sociales de 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché (articles 23 à 41 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, modifiée par la loi du 22 décembre 1995);
- bas salaires: réduction de cotisations sociales relative aux travailleurs dont le revenu est inférieur à 2.864 fr./jour ou 376 fr./heure (réduction de 50%, 35%, 20% ou 10% des cotisations sociales patronales, selon le niveau de salaire);
- accords pour l'emploi 1997-98 donnant droit à une réduction de cotisations sociales de maximum 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché;
- plan d'embauche des chômeurs de longue durée: plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi (articles 60 à 66 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, modifiés

par les lois du 3 avril 1995, du 22 décembre 1995, du 26 juillet 1996 et du 22 février 1998) donnant droit à une réduction de cotisations sociales patronales;

- contrats successifs à durée déterminée: possibilité de prolonger un contrat à durée déterminée par un autre contrat de même type (article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail); cette possibilité ne donne pas lieu à avantage financier.

- (3) Avantage financier: ces informations ne peuvent donner lieu à individualisation. Dans le cas où un seul travailleur est concerné, il n'y a pas lieu d'indiquer le montant de l'avantage financier, sauf s'il s'agit d'un avantage forfaitaire (plan d'entreprise ou accord pour l'emploi).
- (4) Nombre de travailleurs concernés par les mesures et leur traduction en E.T.P.: les dispositions relatives au renouvellement de contrats à durée déterminée peuvent éventuellement être cumulées, dans le chef d'un même travailleur, avec des mesures donnant lieu à certaines réductions de cotisations sociales. De ce fait, il n'y a pas lieu d'additionner le nombre de travailleurs concernés par ces divers types de mesures.
- (5) Nombre de travailleurs concernés par la mesure, selon la déclaration O.N.S.S.
- (6) Equivalent temps-plein (E.T.P.): volume de travail ramené en équivalents temps-plein, à calculer pour les travailleurs à temps partiel sur la base du nombre total d'heures prestées (comme mentionné dans la déclaration O.N.S.S.), rapporté à la durée normale de travail (travailleur de référence).
- (7) Voir rubrique N, cadre comptable, partie II (déductions de cotisations) de la déclaration O.N.S.S.
- (8) Voir rubrique O, cadre comptable, partie II (déductions de cotisations) de la déclaration O.N.S.S.
- (9) Voir rubrique P, cadre comptable, partie II (déductions de cotisations) de la déclaration O.N.S.S., à partir du 2ème trimestre de l'année 1997.
- (10) Voir rubrique T cadre comptable, partie II (déductions de cotisations) de la déclaration O.N.S.S.: part des réductions de cotisations patronales (rubrique T) relatives aux travailleurs repris sous le code B1 ou B2 dans les relevés du personnel (colonne 13a, relevés A, B et Sp): rémunérations portées en compte dans la colonne 13b des relevés, pondérées par les coefficients qui s'y rapportent (rubrique T).
- (11) Nombre de travailleurs dont le contrat de travail à durée déterminée a été renouvelé et dont le nouveau contrat à durée indéterminée a pris cours pendant la période de référence (trimestre ou semestre).
- (12) Coût salarial total de l'entreprise: comprend le total des rémunérations brutes augmenté de l'ensemble des cotisations sociales patronales relatives à ces rémunérations et diminué du montant des déductions de cotisations sociales autorisées; ce montant peut être calculé sur la base de la déclaration O.N.S.S. (cadre comptable, récapitulatif et partie I - cotisations dues), comme suit:
Total des rémunérations brutes (à 100%, y compris pour les ouvriers) + total des cotisations à payer (cadre récapitulatif
- rubrique V-W) - montant des cotisations spéciales pour la sécurité sociale (Partie I - cadre 9) - montant des cotisations spéciales sur la prépension conventionnelle (Partie I - cadre 11) - montant des autres cotisations personnelles (Partie I - cadres 1 et 2), à calculer comme suit:
 - 14,12% des rémunérations relatives aux travailleurs correspondants aux codes 010, 011, 012, 013, 014, 015, 023, 024, 025, 028, 029 et 045 (travailleurs manuels - général)
 - 6,02% des rémunérations relatives aux travailleurs correspondants aux codes 022, 026 et 027 (travailleurs manuels - élèves et stagiaires)
 - 13,07% des rémunérations relatives aux travailleurs correspondants aux codes 484, 485, 488, 489, 491, 492, 493, 495 et 496 (travailleurs intellectuels - général)
 - 5,57% des rémunérations relatives aux travailleurs correspondants aux codes 482, 486 et 487 (travailleurs intellectuels - élèves et stagiaires)
 - 3,55% des rémunérations relatives aux travailleurs correspondants au code 675 (travailleurs uniquement soumis à l'assurance soins de santé)
 - 13,07% du double pécule de vacances versé aux travailleurs correspondants aux codes 439, 482, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 491, 492, 493, 495 et 496 (ensemble des travailleurs intellectuels).

LOI DU 22 DECEMBRE 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (extrait)

(M.B. du 30 décembre 1995)

Article 45 modifié par la loi du 26 mars 1999, art. 55, et modifié par la loi du 18 décembre 2015, article 45bis modifié par la loi du 18 décembre 2015.

CHAPITRE IX. BILAN SOCIAL

Art. 45. Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
- et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

L'effectif du personnel comprend toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne que leur employeur.

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également, par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise. Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut indiquer d'autres données qui doivent être fournies dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, dans les conditions qu'il détermine, dispenser des catégories d'entreprises de mentionner tout ou partie des données dans le bilan social, à condition que ces données puissent être fournies par l'entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais, par une autorité administrative ou un organisme agréé par l'autorité publique. Cette autorité administrative ou cet organisme fournit ces données à la Banque nationale et aux employeurs qui les communiquent aux conseils d'entreprise, aux délégations syndicales et aux travailleurs conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 46.

Art. 45bis. Le bilan social visé au présent chapitre doit être déposé auprès de la Banque nationale de Belgique par les administrateurs ou gérants comme les autres documents prescrits par le Code des Sociétés.

A chaque compte annuel communiqué au conseil d'entreprise par ou en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, il y a lieu de joindre le bilan social.

A chaque compte annuel communiqué au Comité pour la prévention et la protection au travail par ou en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il y a lieu de joindre le bilan social.

Les règles concernant la communication des comptes annuels établies par ou en vertu des lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, s'appliquent intégralement au bilan social.

Art. 46. Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi détermine:

- la teneur et la présentation des documents visés au présent chapitre, en tenant compte de la taille des entreprises;
- les modalités de contrôle relatives à l'application du présent chapitre;
- (...);
- les modalités et conditions de publication et d'accès aux documents, ainsi que la communication de ceux-ci aux conseils d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection au travail, à la délégation syndicale et aux travailleurs. Pour le dépôt du bilan social, les entreprises suivent un modèle établi par la Banque nationale de Belgique qui est mis à disposition sur son site web. Ce modèle est adapté par la Banque nationale de Belgique aux dispositions légales et réglementaires en vigueur;
- les missions relatives à la gestion d'une banque de données qui sont confiées à la Banque Nationale de Belgique en ce qui concerne l'application du présent chapitre.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 FEVRIER 1996 conclue au sein du conseil national du travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans l'entreprise de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (c.c.t. n° 62)

(M.B. du 11 avril 1996)

Modifiée par la C.C.T. n° 62bis du 6 octobre 1998, rendue obligatoire par l'A.R. du 27 novembre 1998, par la C.C.T. 62ter du 6 octobre 2004 rendue obligatoire par l'A.R. du 22 décembre 2004 et par la C.C.T. 62 quater du 30 janvier 2007 rendue obligatoire par l'A.R. du 16 mars 2007 et la C.C.T. 62 quinquies du 21 décembre 2010.

CHAPITRE I - PORTEE

Art. 1er.

La présente convention a pour objet de donner exécution à la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 6 mai 2009 concernant 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, laquelle abroge et remplace la directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Elle règle la situation des accords visés par l'article 14 - Accords en vigueur - de la directive 2009/38/ CE, qui ne relèvent pas de cette dernière.

Commentaire

L'article 17 de la Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant 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 (refonte), prévoit que la Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 portant le même intitulé est abrogé avec effet au 6 juin 2011 et que les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la Directive 2009/38/CE. Par ailleurs, l'article 16 de la Directive 2009/38/CE (relatif à la transposition) prévoit que le droit national de transposition contient une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, à la directive abrogée par la Directive 2009/38/CE s'entendent comme faites à cette dernière.

Toutefois, dans un souci de lisibilité, une convention collective de travail n°101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire a été conclue en vue de transposer, pour une grande part, la directive 2009/38/CE en droit belge. La convention collective de travail n°62 du 6 février 1996 a été maintenue en particulier pour régler adéquatement la situation des accords en vigueur visés par l'article 14 de la Directive 2009/38/CE, qui ne relèvent pas de cette dernière.

L'article 1^{er} de la convention collective de travail n°62 a par conséquent été adapté afin de refléter le nouveau cadre législatif européen et de limiter la portée de la convention collective de travail n°62 aux accords ne relevant pas de la Directive 2009/38/CE.

CHAPITRE II - OBJET

Art. 2.

Un comité d'entreprise européen ou une procédure de consultation et d'information doit être institué, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les entreprises de dimension communautaire et dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui satisfont aux conditions fixées à l'article 3.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont également de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf accord contraire.

Le ou les comités ou la ou les procédures d'information et de consultation doivent couvrir l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Ceci est limité aux entreprises et aux établissements situés dans les Etats membres, à moins que l'accord visé au chapitre VII, section III, prévoit de couvrir d'autres Etats que les Etats membres.

CHAPITRE III - DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 3.

Aux fins de la présente convention, on entend par:

- «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;
- «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;
- «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:
 - il emploie au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres,
 - il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents et
 - au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre;
- «direction centrale»: la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou la direction de l'entreprise exerçant

- le contrôle, tel que défini à l'article 7, au sein du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
- «consultation»: l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié;
- «comité d'entreprise européen»: le comité institué soit conformément à l'article 23 soit conformément aux prescriptions subsidiaires contenues dans le chapitre VIII, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;
- «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 10 afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs;
- «Etats membres»: les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

Art. 3 bis.

Lorsque la Société européenne satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la Société européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention collective de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

Art. 3 ter.

Lorsque la société coopérative européenne satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007 concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention collective de travail, les dispositions de la présente convention collective de travail ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales».

Art. 3 quater.

Sans préjudice de l'article 28 de la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, les obligations découlant de la présente convention s'appliquent aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels un accord conclu conformément aux articles 16, 22 à 25 est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. La convention collective de travail applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier. Lorsque les accords visés aux alinéas précédents arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire sont d'application.

CHAPITRE IV - ACCORDS EN VIGUEUR

Art. 4.

Sans préjudice du dernier alinéa, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, avant le 23 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, visés par l'accord, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente convention.

La date mentionnée à l'alinéa précédent est fixée au 16 décembre 1999 en ce qui concerne les accords conclus dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui relèvent de la présente convention collective de travail uniquement en vertu de la directive du 15 décembre 1997 visée à l'article 1^{er}.

Les accords visés aux premier et deuxième alinéas ou de tels accords adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire ne sont en outre pas soumis aux obligations découlant de la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, sans préjudice toutefois de l'article 28 de cette dernière.

Sont présumés être des accords applicables à l'ensemble des travailleurs, visés par l'accord, et prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, les accords conclus par écrit:

- 1° soit avec des organisations nationales représentatives des travailleurs habilités dans les Etats membres concernés à conclure des accords collectifs et représentés dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement;
- 2° soit avec la majorité des délégués des travailleurs qui siègent dans l'organe ou les organes d'information et de consultation prévus par les règles nationales des Etats membres concernés;
- 3° soit directement avec la majorité des travailleurs, lorsque dans un Etat membre déterminé il n'y a pas de représentation des travailleurs dans le ou les établissements et/ou dans l'entreprise ou les entreprises;
- 4° soit avec des organisations européennes de travailleurs ayant reçu l'aval des organisations syndicales représentées dans l'établissement ou l'entreprise;
- 5° soit tout autre accord dont la validité serait reconnue par des organisations représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 4, a), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, représentées au sein des entreprises concernées.

Lorsque les accords visés aux alinéas précédents arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire, ou de les réviser.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire sont d'application.

Commentaire

Le présent article vise les accords en vigueur conclus avant toute législation européenne relative aux comités d'entreprise européens.

Il transpose en droit belge d'une part l'article 13, alinéa 1^{er} de la Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant 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 (ainsi que l'article 3.1 de la Directive 97/74/CE portant extension au Royaume-Uni) et d'autre part, l'article 14, alinéa 1^{er}, a) et alinéa 2 de la Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 6 mai 2009 portant refonte de la directive susvisée.

En effet, cet article 14, alinéa 1^{er}, a) prévoit que sans préjudice de modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la Directive 2009/38/CE ne s'applique pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 13, alinéa 1^{er} de la Directive 94/45/CE (ou à l'article 3, alinéa 1^{er} de la Directive 97/74/CE concernant l'extension au Royaume-Uni), ou lorsque de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Il en résulte qu'en ce qui concerne les «accords en vigueur» conclus conformément à l'article 4, alinéas premier à cinq de la présente convention, ni cette dernière, ni la convention collective de travail n°101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, laquelle transpose pour une grande part la Directive 2009/38/CE précitée, ne leur sont applicables, sans préjudice toutefois de l'article 28 de cette dernière convention collective de travail. Celui-ci règle les modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

CHAPITRE V - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Art. 5.

Aux fins de la présente convention, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les établissements ou les entreprises situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la demande pour entamer la négociation visée à l'article 9.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément à la réglementation relative aux élections sociales, adoptée en exécution de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Aux fins de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par travailleurs, les personnes occupées en Belgique en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Art. 6.

Une fois par année civile et sur demande des représentants des travailleurs, les informations sur le nombre de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont rendues disponibles par la direction centrale.

CHAPITRE VI - ENTREPRISES QUI EXERCENT LE CONTROLE

Art. 7.

Aux fins de la présente convention, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle», une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi, jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement:

- a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou
- c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un des critères mentionnés au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait au critère a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait au critère a), l'entreprise qui satisfait au critère b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations des entreprises.

SECTION I^{re} - RESPONSABILITE DE L'INSTITUTION

Art. 8.

La direction centrale est responsable de la mise en œuvre de la procédure d'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou les groupes visés à l'article 3 dans le respect des dispositions prévues au présent chapitre à partir du moment où elle en a pris elle-même l'initiative ou si la demande en a été faite par les travailleurs ou leurs représentants.

Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, elle doit désigner un représentant dans un des Etats membres.

À défaut d'un tel représentant, la direction centrale est présumée représentée par la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui occupe le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre.

Pour l'application de la présente convention, les représentants visés aux alinéas précédents sont considérés comme la direction centrale.

SECTION II - GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION

Sous-section I^{re} - Déclenchement de la procédure

Art. 9.

La procédure pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation est entamée:

- soit à l'initiative de la direction centrale située en Belgique, qui en informe les directions locales et les représentants des travailleurs;
- soit à la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants. Cette demande est adressée à la direction centrale définie conformément à l'article 3. Les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction locale de leur indiquer l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Les cent travailleurs visés à l'alinéa précédent doivent être occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises établis dans au moins deux Etats membres différents.

Art. 10.

Une fois la procédure déclenchée, un groupe spécial de négociation est constitué.

Sous-section II - Compétence du groupe spécial de négociation

Art. 11.

Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale située en Belgique, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation des travailleurs.

Sous-section III - Composition du groupe spécial de négociation

Art. 12.

Les travailleurs de chaque Etat membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte une ou plusieurs entreprises, sont représentés au sein du groupe spécial de négociation par un membre.

Des mandats de membres supplémentaires sont attribués selon les règles suivantes:

- 1° un mandat supplémentaire si au moins 25% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné;
- 2° deux mandats supplémentaires si au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné;
- 3° trois mandats supplémentaires si au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Sous-section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation et constitution d'une liste de réserve

Art. 13.

Les dispositions du présent article portent sur le groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces

représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

À défaut de conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

Art. 14.

Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée de la manière suivante:

- un remplaçant par Etat membre;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Art. 15.

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire et les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Sous-section V - Esprit de collaboration

Art. 16.

La direction centrale située en Belgique et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à la présente convention.

Sous-section VI - Réunions

Art. 17.

Une fois qu'elle a été informée des noms des membres du groupe spécial de négociation, la direction centrale située en Belgique convoque une première réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Art. 18.

Le groupe spécial de négociation a le droit d'organiser, moyennant accord de la direction centrale située en Belgique, des réunions préparatoires précédant les réunions avec la direction centrale.

Sous-section VII - fonctionnement

Art. 19.

Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix.

Le groupe spécial de négociation règle avec la direction centrale située en Belgique les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Art. 20.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec la direction centrale située en Belgique ou de ne pas les entamer.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux tiers de ses membres.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale située en Belgique, le groupe spécial de négociation est dissous.

Lorsqu'une telle décision est prise, les prescriptions subsidiaires ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande d'institution du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Art. 21.

Les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale située en Belgique de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Art. 22.

Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité des membres.

SECTION III - ACCORD PORTANT INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION EN BELGIQUE

Art. 23.

L'accord porte soit sur l'institution d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens soit sur une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

L'accord doit être écrit.

Art. 24.

L'accord sur l'institution et le fonctionnement en Belgique d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens fixe au moins:

- 1° les entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements formant l'entreprise de dimension communautaire auxquels s'applique l'accord;
- 2° la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, ainsi que la répartition et la durée des mandats;
- 3° les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen;
- 4° le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
- 5° les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;
- 6° la durée de l'accord et sa procédure de renégociation.

Art. 25.

La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer en Belgique une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir:

- 1° les questions donnant lieu à information et consultation. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire et du groupe d'entreprises de dimension communautaire;
- 2° selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur ont été communiquées;

Commentaire

La directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant 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 (refonte) ainsi que la convention collective de travail n°101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, transposant en grande partie celle-ci, ont, dès leur entrée en vigueur, à savoir le 6 juin 2011, un effet immédiat quant à l'application des prescriptions subsidiaires. Celles établies par la convention collective de travail n°62 doivent donc être abrogées avec effet le 6 juin 2011.

CHAPITRE IXX- DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I^{re} - FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Art. 43.

La direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de collaboration dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la collaboration entre la direction centrale située en Belgique et les membres du comité d'entreprise européen dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

SECTION II - MOYENS A CONSENTIR AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, OCCUPES EN BELGIQUE, DES ETABLISSEMENTS D'UNE ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE OU DES ETABLISSEMENTS OU ENTREPRISES D'UN GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE POUR LA DIFFUSION DE L'INFORMATION

Art. 44.

Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application du comité d'entreprise européen, pour permettre aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du comité d'entreprise européen.

SECTION III - STATUT

Art. 45.

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 25, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

SECTION IV - CHANGEMENTS DE STRUCTURE OU DE DIMENSION DE L'ENTREPRISE Ou DU GROUPE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

Art. 46.

L'accord conclu conformément au chapitre VII, section III ou le protocole de collaboration visé à l'article 48 prévoit des règles applicables en cas de changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprise de dimension communautaire.

SECTION V - MODIFICATION DES SEUILS

Art. 47.

Lorsque les seuils prévus à l'article 3 ne sont plus atteints, les organes constitués en Belgique, conformément aux articles 10 et 23 sont maintenus pour une période transitoire de six mois.

SECTION VI - PROTOCOLE DE COLLABORATION

Art. 48.

Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, la direction centrale située en Belgique et, respectivement, le comité d'entreprise européen et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de collaboration: la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la traduction et l'interprétation.

CHAPITRE XX - DISPOSITIONS FINALES

Art. 49.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 22 septembre 1996. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

ARRETE ROYAL DU 4 AOUT 1996 relatif au bilan social (extrait)

(M.B. du 30 août 1996)

CHAPITRE X. BILAN SOCIAL D'AUTRES PERSONNES MORALES DE DROIT PRIVE

Art. 17. Pour autant qu'elles n'y soient pas déjà contraintes sur base d'une autre disposition légale ou réglementaire, les personnes morales de droit privé, avec au moins vingt travailleurs, établissent chaque année un bilan social qui comprend les mentions prévues au chapitre I, section 4, ou au chapitre II, section 4 de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises présentées selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type "Schéma complet" ou "Schéma abrégé" établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises. A titre transitoire, pour les exercices prenant cours avant le 31 décembre 1997, l'alinéa 1^{er} ne s'applique qu'aux personnes morales de droit privé qui occupent annuellement au moins cent travailleurs.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 est d'application analogue lorsque les personnes morales visées dans le présent article occupent moins de 50 travailleurs. Le nombre de travailleurs de cet article est calculé conformément à l'article 12, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises.

CHAPITRE XI. BILAN SOCIAL DES ENTREPRISES DE DROIT ETRANGER AVANT ETABLI EN BELGIQUE UNE SUCCURSALE OU UN SIEGE D'EXPLOITATION

Art. 18. Les entreprises de droit étranger qui ont établi en Belgique une succursale ou un siège quelconque d'exploitation établissent chaque année un bilan social qui comprend les états et renseignements prévus au chapitre I, section 4 ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type "Schéma complet" ou "Schéma abrégé" établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

Le bilan social comprend uniquement les informations concernant les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique de l'entreprise étrangère, étant entendu que l'ensemble des succursales et des sièges d'exploitation sont considérés comme une seule entreprise.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 est d'application analogue étant entendu que les critères stipulés à l'article 12, § 2, de la loi du 17 juillet 1975 ne soient calculés que pour les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique.

Le bilan social visé dans cet article est déposé ensemble avec et selon les mêmes modalités que les comptes annuels de l'entreprise étrangère visée à l'article 198, § 2, 2, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

CHAPITRE XII. COMMUNICATION, TRAITEMENT STATISTIQUE ET CONTROLE DU BILAN SOCIAL

SECTION 1^{re}. COMMUNICATION Du BILAN SOCIAL

Art. 19. À défaut d'un conseil d'entreprise, le bilan social est transmis à la délégation syndicale.

À défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, le bilan social peut être consulté par les travailleurs au lieu où le règlement du travail doit être conservé conformément à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 visant l'instauration des règlements de travail.

Art. 20. Les hôpitaux soumis à la loi coordonnée sur les hôpitaux par arrêté royal du 7 août 1987, les services médicaux interentreprises qui répondent aux conditions prévues par l'article 12, § 2, de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises et les personnes morales visées aux chapitre VI et X du présent arrêté, déposent sans frais pour eux, dans les sept mois de la clôture de leur exercice, à la Banque Nationale de Belgique, un document présentant les mentions et établi dans les formes prévues aux articles 9, 16 et 17 du présent arrêté.

La Banque Nationale de Belgique fixe les modalités du dépôt.

SECTION 2. TRAITEMENT STATISTIQUE

Art. 21. Les organismes d'intérêt public de sécurité sociale transmettent, sans frais, à la Banque Nationale de Belgique, sur demande de celle-ci, les informations qu'ils détiennent pouvant éclairer ou compléter les informations collectées directement par la Banque.

Art. 22. La Banque Nationale de Belgique constitue, sur base des bilans sociaux et des renseignements qui lui sont transmis conformément à l'article 21, une banque de données. Pour la préparation d'études globalisées relatives à l'emploi, la Banque Nationale de Belgique, le Bureau fédéral du plan et l'Institut national des statistiques disposent d'un accès réciproque et sans frais à leurs banques de données.

Art. 23. La Banque Nationale de Belgique est habilitée à établir selon les modalités approuvées par le Ministre de l'Economie, par le Ministre de l'Emploi et du Travail et par le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises, des statistiques relatives à tout ou partie des éléments contenus dans les documents qui lui sont transmis.

Art. 24. Les Commissions paritaires et les sous-commissions paritaires, le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie peuvent demander que des globalisations statistiques soient effectuées pour les secteurs ou sous-secteurs relevant de leur compétence.
Dans ce cadre, des données individuelles ne peuvent être l'objet de discussions au sein de ces organes, si ce n'est avec l'accord de l'entreprise concernée.

Art. 25. A des fins d'étude, d'analyse ou d'évaluation qui dépassent le niveau de l'entreprise individuelle, le contenu de la banque de données visée à l'article 22 est accessible aux fonctionnaires désignés par le Ministre de l'Economie, le Ministre de l'Emploi et du Travail et le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises ainsi qu'au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie.

SECTION 3. CONTROLE DU BILAN SOCIAL

Art. 26. Sans préjudice des missions de contrôle des réviseurs et des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'administration de la réglementation et des relations du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que les commissaires spéciaux du Service organisation professionnelle de l'administration de la politique commerciale du Ministère des Affaires économiques, sont chargés du contrôle de l'établissement du bilan social, de sa communication au conseil d'entreprise, et de sa transmission à la Banque Nationale de Belgique.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AVRIL 1997 conclue au sein du conseil national du travail instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (c.c.t. n° 64) (extrait)

(M.B. du 7 novembre 1997)

CHAPITRE IV. MISE EN ŒUVRE DU DROIT AU CONGÉ PARENTAL

SECTION 4. RÈGLES D'ORGANISATION

Art. 13. Les règles d'organisation entre autres dans le cadre du report et du remplacement éventuels du travailleur en congé parental, sont prévues par le conseil d'entreprise conformément au prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

À défaut de conseil d'entreprise, ces modalités sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Les travailleurs concernés sont les travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

LOI DU 8 AOUT 1997 SUR LES FAILLITES (extrait)

(M.B. du 28 octobre 1997)

TITRE II. DE LA FAILLITE

CHAPITRE Ier. DE L'AVEU, DE LA DECLARATION DE FAILLITE ET DE LA CESSATION DE PAIEMENT

Art. 9. Tout commerçant est tenu, dans le mois de la cessation de ses paiements, d'en faire l'aveu au greffe du tribunal compétent. Cette disposition n'est pas applicable au débiteur visé à l'article 3, alinéa 1^{er}.

Cet aveu est acté par le greffier. A ce moment au plus tard, l'aveu et les données étayant l'état de faillite doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale si celle-ci a été constituée ou, à défaut, à une délégation du personnel. Cet aveu et ces données y seront discutés.

En cas de faillite d'une société en nom collectif, l'aveu contient le nom et l'indication du domicile ou siège de chacun des associés solidaires. Il doit également mentionner les domiciles ou sièges où ceux-ci étaient établis au cours des douze derniers mois et un jour, ainsi que les dates d'inscription à l'état civil ou à la Banque-Carrefour des Entreprises, en qualité de commerçant; il est fait au greffe du tribunal dans le ressort duquel se trouve le siège du principal établissement de la société.

L'obligation de faire cet aveu est suspendue à compter du dépôt d'une requête en réorganisation judiciaire et aussi longtemps que dure le sursis accordé en vertu de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

CHAPITRE III. DE L'ADMINISTRATION ET DE LA LIQUIDATION DE LA FAILLITE

Section 2. Des formalités et de la gestion de la faillite

Art. 47. Si l'intérêt des créanciers le permet, le tribunal, statuant à la demande des curateurs ou de tout intéressé, sur le rapport du juge-commissaire, et après avoir entendu les curateurs et les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale si celle-ci a été constituée, ou, à défaut, la délégation du personnel, peut autoriser que les opérations commerciales du failli soient provisoirement, en tout ou en partie, continuées par les curateurs ou sous la surveillance des curateurs par le failli ou par un tiers. A la requête des curateurs ou de tout intéressé et sur le rapport du juge-commissaire, le tribunal peut à tout moment modifier ou révoquer cette mesure.

Les curateurs peuvent immédiatement après le jugement de faillite et après s'être concerté avec les syndicats représentatifs ou, à défaut, avec le personnel présent, dans l'intérêt de la masse et en attendant la décision du tribunal prise en application de l'alinéa premier, autoriser la poursuite des opérations commerciales.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 JUIN 1998 conclue au sein du conseil national du travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur Le Lieu du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 1998 (c.c.t. n° 68)

(M.B. du 2 octobre 1998)

CHAPITRE Ier. PORTEE

Art. 1^{er}. La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect de la vie privée des travailleurs dans l'entreprise et la protection de leur dignité ainsi que de préserver le droit fondamental à cet égard en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images peut être introduite.

Commentaire

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel en ce qui concerne la surveillance par caméras qui relève du champ d'application de la loi et en garantit l'application.

Cette loi s'applique à la surveillance par caméras à partir du moment où les images sont non seulement enregistrées et immédiatement visionnées mais aussi conservées, comme l'explique la Commission de la protection de la vie privée dans son avis n°14/95 du 7 juin 1995 concernant l'applicabilité de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel aux enregistrements d'images et leurs conséquences.

La présente convention collective de travail concrétise les principes consacrés dans la loi précitée du 8 décembre 1992, notamment le principe de finalité, le principe de proportionnalité et l'obligation d'information, par rapport au lieu de travail.

Etant donné que ces principes sont considérés comme des garanties pouvant être jugées essentielles pour la protection de la vie privée, la présente convention les introduit également pour les cas de surveillance par caméras qui, à l'heure actuelle, ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992. De cette manière, la convention transpose la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en droit belge pour ce qui concerne la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

En outre, la présente convention entend tenir compte des dispositions légales et conventionnelles en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs. Dans ce contexte, l'option a été prise de prévoir, lorsque cela a été jugé indispensable pour la protection de la vie privée, un certain nombre de garanties supplémentaires qui s'inscrivent dans le cadre des procédures généralement admises qui caractérisent les relations sociales.

CHAPITRE II. DEFINITION

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par surveillance par caméras, tout système de surveillance comportant une ou plusieurs caméras et visant à surveiller certains endroits ou certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui s'en trouve géographiquement éloigné dans le but ou non de conserver les images dont il assure la collecte et la transmission.

CHAPITRE III. MODALITES D'APPLICATION

SECTION I. MODALITES GENERALES D'APPLICATION

Art. 3. La surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images n'est autorisée que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions fixées aux articles 4 à 11 inclus.

sous-section 1. principes de finalité et de proportionnalité

1. Finalité

Art. 4. § 1^{er}. La surveillance par caméras sur le lieu de travail n'est autorisée que lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie:

- 1° la sécurité et la santé;
- 2° la protection des biens de l'entreprise
- 3° le contrôle du processus de production.

Le contrôle du processus de production peut porter tant sur les machines que sur les travailleurs.

Si le contrôle porte uniquement sur les machines, il a pour but d'en vérifier le bon fonctionnement.

Si le contrôle porte sur les travailleurs, il a pour but l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail;

4° le contrôle du travail du travailleur conformément à l'article 9, § 2.

La poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que les décisions et évaluations de l'employeur se fondent exclusivement sur les données collectées par voie de surveillance par caméras.

§ 2. L'employeur doit définir clairement et de manière explicite la finalité de la surveillance par caméras.

Commentaire

La présente convention collective de travail laisse en l'état la possibilité d'utiliser des caméras à des fins de formation étant donné qu'il ne s'agit pas de surveillance.

Il y a lieu en outre de souligner qu'en cas de surveillance secrète par caméras, les dispositions du Code pénal s'appliquent et que cette forme de surveillance ne peut être introduite qu'en conformité avec les prescriptions du Code de procédure pénale.

Enfin, l'article 4, § 1^{er}, 4°, n'a pas pour but de filmer en permanence le travailleur.

Art. 5. La surveillance par caméras est permanente lorsque la ou les caméras fonctionnent en permanence.

La surveillance par caméras est temporaire lorsque la ou les caméras sont installées soit à titre temporaire soit de manière fixe mais ne fonctionnent que pendant une ou plusieurs périodes.

Art. 6. § 1^{er}. Selon la finalité poursuivie, la surveillance par caméras est permanente ou temporaire.

§ 2. La surveillance par caméras peut être permanente ou temporaire lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie:

- la sécurité et la santé;
- la protection des biens de l'entreprise;
- le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines.

§ 3. La surveillance par caméras ne peut être que temporaire lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie:

- le contrôle du processus de production qui porte sur les travailleurs;
- le contrôle du travail du travailleur.

Commentaire

La surveillance par caméras permanente n'est autorisée qu'en vue de la sécurité et de la santé, de la protection des biens de l'entreprise et du contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines.

Cela signifie que la surveillance par caméras permanente du travailleur n'est pas autorisée et que la surveillance par caméras permanente des machines n'est autorisée que dans la mesure où le but n'est pas de viser le travailleur.

La surveillance temporaire en vue de la sécurité et de la santé, de la protection des biens de l'entreprise et du contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines est autorisée dans les mêmes conditions.

2. Proportionnalité

Art. 7. L'employeur ne peut utiliser la surveillance par caméras d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite.

La surveillance par caméras doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de cette finalité.

Art. 8. Par principe, la surveillance par caméras ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

Si toutefois, la surveillance par caméras entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. A cet effet, il y a lieu de respecter la procédure fixée aux articles 10 et 11.

Sous-section 2. Conditions de procédure

3. Information

Art. 9. § 1^{er}. Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

À défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut d'un tel comité, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

§ 2. Lorsque la surveillance par caméras a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, l'employeur fournit cette information dans le cadre de la procédure fixée à l'article 11 et suivants de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 3. Lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer les travailleurs concernés sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4.

§ 4. L'information à fournir en vertu du présent article porte au moins sur les aspects suivants de la surveillance par caméras:

- à finalité poursuivie;
- le fait que des images sont ou non conservées;
- le nombre de caméras et l'emplacement de la ou des caméras;
- la ou les périodes concernées pendant lesquelles la ou les caméras fonctionnent.

Commentaire

L'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de surveillance par caméras et de permettre un dialogue afin que l'introduction de cette surveillance puisse se faire dans un climat de confiance.

Dans le cas spécifique visé au § 2, qui concerne le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou les implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, des règles spécifiques s'appliquent en vertu de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le travailleur peut notamment prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire - sans préjudice du droit à l'assistance de son délégué syndical - du règlement de travail et de ses modifications. L'employeur lui en remet, en outre, une copie.

4. Consultation

Art. 10. § 1^{er}. Si, à l'occasion de l'information visée à l'article 9, il apparaît que la surveillance par caméras peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail examine les mesures qu'il y a lieu de prendre pour réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum, comme prescrit à l'article 8.

§ 2. Si la surveillance par caméras est introduite pour l'une des finalités citées à l'article 6, § 3, et à défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, l'examen visé au paragraphe précédent est effectué d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 11. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit en outre évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

SECTION II. MODALITÉS SPECIFIQUES D'APPLICATION

Art. 12. - Sans préjudice des dispositions de la section 1, la surveillance par caméras avec conservation des images doit en outre satisfaire aux articles 13 et 14.

Art. 13. § 1^{er}. L'employeur doit traiter les images collectées de bonne foi et en conformité avec la finalité décrite.

§ 2. Si les images collectées sont utilisées à des finalités autres que celle pour laquelle la surveillance par caméras a été introduite, l'employeur doit s'assurer que cet usage est compatible avec la finalité initiale et prendre toutes les mesures pour éviter, vu le contexte, les erreurs d'interprétation.

Art. 14. Les travailleurs peuvent à tout moment invoquer les dispositions des articles 10, 12 et 13 de la loi du 8 décembre 1992. Pour exercer ces droits, ils ont le droit de se faire assister par leur délégué syndical.

CHAPITRE IV. DISPOSITIONS FINALES

Art. 15. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 MARS 1999 conclue au sein du conseil national du travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999 (c.c.t. n° 72)

(M.B. du 9 juillet 1999)

CHAPITRE I. DEFINITIONS

Art. 1er. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par:

- stress: état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail;
- loi sur le bien-être: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- arrêté royal sur la politique du bien-être: l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Commentaire

La définition de la notion de stress figurant dans la présente convention collective de travail s'inspire de la définition donnée par l'Organisation mondiale de la santé (O.M.S.), étant entendu que le terme "personne" a été remplacé par "un groupe de travailleurs". Cette modification a été apportée à la définition afin de souligner le caractère collectif du régime visé par la convention.

CHAPITRE II. PORTEE DE LA CONVENTION

Art. 2. La présente convention a pour objet de mettre en place un régime visant à prévenir le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier.

Ce régime entend prévenir des problèmes collectifs mis en évidence selon la procédure prévue à l'article 3 et/ou y remédier.

Commentaire

La présente convention collective de travail vise à résoudre des problèmes d'ordre collectif et non des problèmes individuels.

CHAPITRE III. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A. GENERALITES

Art. 3. En application de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement. Pour mener cette politique, l'employeur doit, conformément aux dispositions de la loi sur le bien-être et de la section 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être:

- lors de l'analyse générale de la situation de travail qu'il réalise, détecter les risques éventuels de stress; cette analyse porte sur la tâche, les conditions de vie au travail, les conditions de travail et les relations de travail;
- effectuer une évaluation de ces risques sur la base de l'analyse de la situation de travail;
- prendre, en fonction de cette évaluation, les mesures appropriées afin de prévenir les risques ou d'y remédier.

Commentaire

La politique de prévention du stress doit être menée à partir des principes tels qu'ils figurent dans la loi sur le bien-être et dans la section 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Il s'agit plus spécifiquement:

- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
- de planifier la prévention et d'exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail.

La détection des risques visée à l'alinéa 2 du présent article 3 se fait par des moyens appropriés à l'entreprise, par exemple en interrogeant les travailleurs; les résultats sont comparés entre eux dans le but d'identifier les problèmes collectifs vécus par les travailleurs. Sur la base de cette information, des mesures appropriées peuvent, conformément à cet article, être prises là où besoin est.

Quand ces mesures collectives s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront, conformément au commentaire de l'article 10 de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972, préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Art. 4. Dans le cadre de l'exécution de ces obligations, l'employeur demande l'avis et la collaboration des services de prévention et de protection visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être.

Commentaire

Les services visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être sont les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail. Les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne sont contenues dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail. Les règles concernant l'organisation des services externes, leurs missions et leur statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention sont fixées dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. Cet arrêté royal détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles un service externe peut être agréé.

B. CONCERTATION

Art. 5. Le comité de prévention et de protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leur compétence respective, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes phases de la politique que l'employeur envisage de mener en application de l'article 3 de la présente convention.

À défaut de comité, cette politique est menée après avis de la délégation syndicale.

Commentaire

Le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller les employeurs dans les limites de leur compétence respective.

Il convient de rappeler à cet égard:

- *que les comités ont essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 65);*
- *que les conseils d'entreprise ont entre autres pour mission de donner un 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 (loi du 20 septembre 1948, article 15);*
- *qu'à défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale (loi sur le bien-être, article 52).*

L'information que le comité ou le conseil d'entreprise doit recevoir inclut également la communication des résultats de l'analyse générale de la situation de travail et de l'évaluation des risques.

C. INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Art. 6. Dans le cadre de l'application de la section 3 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires concernant:

- la nature de leurs activités, notamment le contenu de la fonction, l'organisation du travail, les opportunités de contacts et les obligations des membres de la ligne hiérarchique;
- les risques résiduels qui y sont liés, entre autres en matière de stress occasionné par le travail;
- les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.

Commentaire

L'information visée à l'article 6 doit être donnée au moment de l'entrée en service du travailleur et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

Quant au contenu des informations à fournir, il est à noter que ces informations vont dans le même sens que celles qui doivent être données aux travailleurs nouvellement engagés, en vertu de la convention collective de travail n°22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise.

D. FORMATION DES TRAVAILLEURS

Art. 7. La formation dispensée en application de la section 3 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être doit également tenir compte des facteurs de stress liés au travail.

CHAPITRE IV. OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Art. 8. En application de l'article 6 de la loi sur le bien-être, il incombe également à chaque travailleur de collaborer, selon ses possibilités, à la politique de prévention du stress au travail.

CHAPITRE V. DISPOSITION FINALE

Art. 9. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

CODE DES SOCIÉTÉS

Loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés (extrait)

(M.B. 6 août 1999)

Abrogé et remplacé par le Code de Sociétés et des Associations du 23 mars 2019 (M.B. du 4 avril 2019)

TABLES DE CORRESPONDANCE

| <i>Loi ASBL</i> | <i>CSA</i> | <i>CS</i> | <i>CSA</i> | <i>CS</i> | <i>CSA</i> |
|---------------------|------------|------------|------------|--------------------|--------------------|
| Art. 1, al. 3 | Art. 1:2 | Art. 104 | Art. 3:16 | Art. 148 | Art. 3:80 |
| Art. 10, al. 2 | Art. 3:103 | Art. 105 | Art. 3:17 | Art. 149 | Art. 3:81 |
| Art. 16 | Art. 9:22 | Art. 106 | Art. 3:18 | Art. 150 | Art. 3:82 |
| Art. 17 | Art. 3:47 | Nouveau | Art. 3:19 | Art. 151 | Art. 3:83 |
| Nouveau | Art. 3:48 | Art. 107 | Art. 3:20 | Art. 152 | Art. 3:84 |
| Art. 17, § 5, al. 2 | Art. 1:28 | Art. 108 | Art. 3:21 | Art. 153 | Art. 3:85 |
| Nouveau | Art. 1:29 | Art. 109 | Art. 3:22 | Art. 154 | Art. 3:86 |
| Art. 17, § 7 | Art. 3:98 | Art. 110 | Art. 3:23 | Art. 155 | Art. 3:87 |
| Art. 18 & 19bis | Art. 2:113 | Art. 111 | Art. 3:24 | Art. 156 | Art. 3:88 |
| Art. 26 | Abrogé | Art. 112 | Art. 3:25 | Art. 157 | Art. 3:89 |
| Art. 27, al. 1 & 2 | Art. 1:3 | Art. 113 | Art. 3:26 | Art. 158 | Art. 3:90 |
| Nouveau | Art. 1:4 | Art. 114 | Art. 3:27 | Art. 159 | Art. 3:91 |
| CS | CSA | Art. 115 | Art. 3:28 | Art. 160 | Art. 3:92 |
| Art. 1 | Art. 1:1 | Art. 116 | Art. 3:29 | Art. 161 | Art. 3:93 |
| Art. 5 | Art. 1:14 | Art. 117 | Art. 3:30 | Art. 162 | Art. 3:94 |
| Art. 6 | Art. 1:15 | Art. 118 | Art. 3:31 | Art. 163 | Abrogé |
| Art. 7 | Art. 1:16 | Art. 119 | Art. 3:32 | Art. 164 | Art. 3:95 |
| Art. 8 | Art. 1:17 | Art. 119/1 | Art. 3:33 | Art. 165 | Art. 3:100 |
| Art. 9 | Art. 1:18 | Art. 119/2 | Art. 3:34 | Art. 166 | Art. 3:101 |
| Art. 10 | Art. 1:19 | Art. 120 | Art. 3:35 | Art. 167 | Art. 3:102 |
| Art. 11 | Art. 1:20 | Art. 121 | Art. 3:36 | Art. 168 | Art. 5:106 & 7:160 |
| Art. 12 | Art. 1:21 | Art. 130 | Art. 3:58 | Nouveau | Art. 6:91 |
| Art. 13 | Art. 1:22 | Art. 131 | Art. 3:59 | Art. 182 | Art. 2:74 |
| Art. 14 | Art. 1:23 | Art. 132 | Art. 3:60 | Art. 215 | Art. 5:4 modifié |
| Art. 15 | Art. 1:24 | Art. 132/1 | Art. 3:61 | Art. 285 | Art. 5:99 |
| Art. 15/1 | Art. 1:25 | Art. 133 | Art. 3:62 | Art. 320 | Art. 5:142 |
| Art. 16 | Art. 1:26 | Art. 133/1 | Art. 3:63 | Nouveau | Art. 5:143 |
| Nouveau | Art. 1:27 | Art. 133/2 | Art. 3:64 | Art. 332 | Art. 5:153 modifié |
| Art. 61, § 2 | Art. 2:55 | Art. 134 | Art. 3:65 | Art. 391 | Art. 6:5 modifié |
| Art. 92 | Art. 3:1 | Art. 135 | Art. 3:66 | Art. 414 | Art. 6:84 |
| Art. 93 | Art. 3:2 | Art. 136 | Art. 3:67 | Art. 429 | Art. 6:115 |
| Art. 93/1 | Art. 3:3 | Art. 137 | Art. 3:68 | Nouveau | Art. 6:116 |
| Art. 94 | Art. 3:4 | Art. 138 | Art. 3:69 | Art. 431 | Art. 6:119 modifié |
| Art. 95 | Art. 3:5 | Art. 139 | Art. 3:70 | Art. 439 | Art. 7:2 |
| Art. 96 | Art. 3:6 | Art. 140 | Art. 3:71 | Art. 440 | Art. 7:3 modifié |
| Art. 96/1 | Art. 3:7 | Art. 140/1 | Abrogé | Art. 555 | Art. 7:150 |
| Art. 96/2 | Art. 3:8 | Art. 141 | Art. 3:72 | Art. 616 | Art. 7:211 |
| Art. 97 | Art. 3:9 | Art. 142 | Art. 3:73 | Art. 617 | Art. 7:212 |
| Art. 98 | Art. 3:10 | Art. 143 | Art. 3:74 | Art. 618 | Art. 7:213 |
| Art. 99 | Art. 3:11 | Art. 144 | Art. 3:75 | Art. 631, § 2 | Art. 7:225 |
| Art. 100 | Art. 3:12 | Art. 145 | Art. 3:76 | Art. 631, §§ 1,3,4 | Abrogé |
| Art. 101, al. 3 à 8 | Art. 3:13 | Art. 146 | Art. 3:77 | Art. 633 | Art. 7:228 |
| Art. 102 | Art. 3:14 | Art. 147 | Art. 3:78 | Art. 634 | Art. 7:229 |
| Art. 103 | Art. 3:15 | Art. 147/1 | Art. 3:79 | Art. 871 | Abrogé |

ARRETE ROYAL DU 30 JANVIER 2001 exerçant le Code des sociétés

(M.B. 6 février 2001)

Abrogé et remplacé par l'Arrêté Royal du 4 avril 2019 (M.B. du 23 avril 2019)

| AR/CS | AR/CSA | AR/CS | AR/CSA | AR/CS | AR/CSA | AR/CS | AR/CSA |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------|------------------|---|-----------|
| Art. 22 | Art. 3:5 | Art. 50 | Art. 3:28 | Art. 78 | Art. 3:56 & 3:77 | Art. 101 | Art. 3:95 |
| Art. 23 | Abrogé | Art. 51 | Art. 3:29 | Art. 79 & 80bis | Art. 3:56 | Art. 102 & 103 | Abrogés |
| Art. 24 | Art. 3:1 | Art. 52 | Art. 3:30 | Art. 80 | Art. 3:56 & 3:78 | Art. 170 | Art. 3:64 |
| Art. 25 | Art. 3:2 | Art. 53 | Art. 3:31 | Art. 81 | Art. 3:57 | Art. 171 | Art. 3:65 |
| Art. 26 | Art. 3:3 | Art. 54 | Art. 3:32 | Art. 82 | Art. 3:58 | Art. 172 & 177 | Abrogés |
| Art. 27 | Art. 3:4 | Art. 55 | Art. 3:33 | Art. 83 | Art. 3:59 | Art. 173 | Art. 3:66 |
| Art. 28 | Art. 3:6 | Art. 56 | Art. 3:34 | Art. 84 | Art. 3:60 | Art. 174 | Art. 3:67 |
| Art. 29 | Art. 3:7 | Art. 57 | Art. 3:35 & 3:76 | Art. 91 | Art. 3:61 | Art. 175 | Art. 3:68 |
| Art. 30 | Art. 3:8 | Art. 58 | Art. 3:36 | Art. 85 | Art. 3:62 | Art. 176 | Art. 3:69 |
| Art. 31 | Art. 3:9 | Art. 59 | Art. 3:37 | Art. 86 | Art. 3:63 | Art. 178 | Art. 3:70 |
| Art. 32 | Art. 3:10 | Art. 60 | Art. 3:38 | Art. 87 | Abrogé | Art. 179 | Art. 3:71 |
| Art. 33 | Art. 3:11 | Art. 61 | Art. 3:39 | Nouveau | Art. 3:79 | Art. 180 | Art. 3:72 |
| Art. 34 | Art. 3:12 | Art. 62 | Art. 3:40 | Art. 88 | Art. 3:80 | Art. 181 | Art. 3:73 |
| Art. 35 | Art. 3:13 | Art. 63 | Art. 3:41 | Art. 89 | Art. 3:81 | Art. 182 | Art. 3:74 |
| Art. 36 | Art. 3:14 | Art. 64 | Art. 3:42 | Art. 90 | Abrogé | Art. 183 | Art. 3:75 |
| Art. 37 | Art. 3:15 | Art. 65 | Art. 3:43 | Art. 91 | Art. 3:82 | Art. 183 ^{bis} / _{sexies} | Abrogés |
| Art. 38 | Art. 3:16 | Art. 66 | Art. 3:44 | Art. 92 | Art. 3:83 | Art. 184 | Art. 4:1 |
| Art. 39 | Art. 3:17 | Art. 67 | Art. 3:45 | Art. 93 | Art. 3:84 | Art. 185 | Art. 4:2 |
| Art. 40 | Art. 3:18 | Art. 68 | Art. 3:46 | Art. 94 | Art. 3:85 | Art. 186 | Art. 4:3 |
| Art. 41 | Art. 3:19 | Art. 69 | Art. 3:47 | Art. 94/1 | Art. 3:86 | Art. 187 | Art. 4:4 |
| Art. 42 | Art. 3:20 | Art. 70 | Art. 3:48 | Art. 94/2 | Art. 3:87 | Art. 188 | Art. 4:5 |
| Art. 43 | Art. 3:21 | Art. 71 | Art. 3:49 | Art. 94/3 | Art. 3:88 | Art. 189 | Art. 4:6 |
| Art. 44 | Art. 3:22 | Art. 72 | Art. 3:50 | Art. 95 | Art. 3:89 | Art. 190 | Art. 4:7 |
| Art. 45 | Art. 3:23 | Art. 73 | Art. 3:51 | Art. 96 | Art. 3:90 | Art. 191 | Art. 4:8 |
| Art. 46 | Art. 3:24 | Art. 74 | Art. 3:52 | Art. 97 | Art. 3:91 | Art. 191/1 | Art. 5:1 |
| Art. 47 | Art. 3:25 | Art. 75 | Art. 3:53 | Art. 98 | Art. 3:92 | Art. 191/2 | Art. 5:2 |
| Art. 48 | Art. 3:26 | Art. 76 | Art. 3:54 | Art. 99 | Art. 3:93 | Art. 191/3 | Art. 5:3 |
| Art. 49 | Art. 3:27 | Art. 77 | Art. 3:55 | Art. 100 | Art. 3:94 | Art. 191/4 | Art. 5:4 |

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°77 BIS DU 19 DECEMBRE
2001 REMPLACANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°77
DU 14 FEVRIER 2001** instaurant un système de crédit-temps, de
diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps,
modifiée par les conventions collectives de travail n°77ter du 10 juillet 2002,
N°77 quater du 30 mars 2007,
N°77 quinquies du 20 février 2009, N°77 sexies du 15 décembre
2009 et N°77 septies du 2 juin 2010 (extrait)

SECTION 3 - MODALITES DE REPORT ET DE RETRAIT

Art. 14.

§ 1^{er}. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Le report visé au § 1^{er} est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9 pour des raisons et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais:

1° du conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale;

2° en l'absence des organes cités au 1, du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

Commentaire

Pour l'application du § 1^{er} de la présente disposition, sont considérées comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du § 4 de la présente disposition et dans le but de rencontrer de manière pragmatique des problèmes ponctuels d'organisation, sont considérés comme pouvant être temporairement à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

En outre et par procédure de traitement des plaintes telle que visée aux §§ 1^{er} et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Art. 14 bis.

§ 1^{er}. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant douze mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé aux articles 6 et 9 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des motifs sérieux et pour la durée de ces motifs.

Commentaire

Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5% visé à l'article 15 est supprimé pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui diminuent leur carrière d'1/5.

L'objectif étant de ne pas mettre en péril la continuité de l'organisation du travail, l'employeur peut, sur la base de la présente disposition, reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail. Cela permet de répondre de la manière la plus adéquate possible aux besoins propres aux secteurs et entreprises.

Pour l'application du § 1^{er} de la présente disposition, l'on prendra, à titre d'exemple, en considération en tant que motivation, le fait que le travailleur exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne.

En outre, par procédure de traitement des plaintes telle que visée au § 1^{er}, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

La présente forme spécifique de report et la forme de report visée à l'article 14 coexistent, mais elles ne peuvent pas être cumulées.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition, l'on entend par motifs sérieux les motifs pour lesquels le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière peut être modifié ou retiré sur la base de l'article 14, § 4.

Pour faire face à ces motifs sérieux, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5 peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré.

SECTION 4 - REGLES D'ORGANISATION

Art. 15.

§ 1^{er}. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales dépasse un seuil de 5% du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

Ne sont pas considérés comme des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient:

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales,

dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er} du présent article:

1° l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;

2° le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3. Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1^{er} est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du § 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés.

Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002.

§ 4. Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5 et les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visé à l'article 9 ou visé à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002 sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3.

Dans le seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, ne sont pas pris en compte pendant les 6 premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, sans interruption après avoir épuisé le droit prévu par:

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 5. Le seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté, sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans ou plus qui exercent le droit à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002.

§ 6. Le § 1^{er} est appliqué au terme de chaque mois.

§ 7. Le seuil prévu au § 1^{er} peut uniquement être modifié, en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises:

- au niveau de la commission paritaire, par convention collective de travail;
- au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail, sauf si la commission paritaire a fait application du § 8.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 8. Le § 7 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de modification qu'il prévoit.

Commentaire

Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5% visé au § 1^{er}, éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

Cela implique que ces travailleurs ne sont pas pris en considération pour:

- le calcul du seuil de 5% qui est visé au § 1^{er} et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5%, telle que visée au § 3;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au § 4;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5%, telle que visée au § 5.

La présente disposition implique trois étapes:

- Une première étape: le calcul du nombre total des travailleurs visés au § 1^{er} de la présente disposition c'est-à-dire d'une part, de ceux qui bénéficient du système de l'interruption de la carrière professionnelle et d'autre part, de ceux qui exercent ou souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention.

En revanche, les travailleurs qui exercent le droit au congé pour soins palliatifs, au congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou un congé parental, ne sont pas pris en compte.

- Une deuxième étape: le calcul du seuil de 5% visé au § 1^{er} éventuellement modifié en application du § 7, et opéré conformément aux §§ 3 à 5 de la présente disposition.

A noter que la modification du seuil en application du § 7 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

Cette modification ne peut avoir lieu au niveau de la commission paritaire que par convention collective de travail et au niveau de l'entreprise que par convention collective de travail ou par règlement de travail sauf, à ce dernier niveau, si la commission paritaire en a exclu la possibilité par convention collective de travail en application du § 8 de la présente disposition. A noter aussi lorsque le travailleur exerce l'un des droits visés par la présente convention sans interruption après avoir épuisé l'un des congés dits thématiques, que:

- * Dans le premier cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil des 5% visé au § 1^{er} éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

Les délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois prévu à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au § 3 de ce même article.

- * Dans le deuxième cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil de 5% visé au § 1^{er} éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

- * Dans le troisième cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour le même enfant, épuisé le droit au congé parental, le travailleur est pris en compte dans le seuil de 5% visé au § 1^{er} éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

A préciser par ailleurs et pour disposer d'une vue globale et synthétique des règles applicables, que dans le premier des trois cas précités, le délai d'avertissement écrit de 3 à 6 mois prévu à l'article 12 est réduit conformément au § 3 de ce même article à 2 semaines.

Dans le deuxième et troisième cas, ces délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois sont d'application compte tenu des modalités prévues à l'article 12.

- Une troisième étape: la confrontation, au terme de chaque mois soit le dernier jour du mois considéré, des résultats des deux étapes précédentes pour en arriver à constater ou non le dépassement du seuil.

Dans le cas où le seuil est dépassé, l'exercice effectif du droit de certains des travailleurs qui souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention, est postposé.

La détermination de celui ou de ceux des travailleurs dont l'exercice effectif du droit est postposé intervient par application, mois après mois, du mécanisme de préférence et de planification des absences visé au § 1^{er}.

Ces trois étapes et les opérations qu'elles impliquent sont réitérées mois après mois et à chaque dernier jour du mois considéré.

Art. 16.

Le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1^{er} de l'article 15 est fixé par le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 17.

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixe conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé:

1° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 pour dispenser des soins palliatifs, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux:

- du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

2° une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il est successivement accordé priorité en fonction:

- du nombre d'enfants de moins de 12 ans;
- de la durée de l'exercice du droit.

Cette priorité est déterminée inversement à la durée.

3° une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement à:

- ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière visé à l'article 9, § 1^{er}, 1° ;
- ceux qui exercent le droit à une réduction de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, § 1^{er}, 2° ;

4° une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

Commentaire

Pour l'application du paragraphe 2 de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par «ménage», «le fait, pour deux ou plusieurs personnes, de vivre ensemble sous le même toit et de régler principalement en commun les questions ménagères», tel que défini dans la réglementation du chômage.

Art. 18.

Le mécanisme de préférence et de planification fixe en exécution de l'article 16 et à son défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Art. 19.

§ 1^{er}. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, dans celui visé à l'article 17.

§ 2. Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1^{er}.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 77 bis:

- CCT n° 77 ter: 1^{er} juillet 2002, à l'exception des articles 1er et 5 qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2002;
- CCT n° 77 quater: 1^{er} juin 2007;
- CCT n° 77 quinquies: 1^{er} janvier 2009;
- CCT n° 77 sexies: 1^{er} janvier 2010;
- CCT n° 77 septies: 25 juin 2009, à l'exception de l'article 2, deuxième alinéa, b)

(l'article 11, § 2, 4, deuxième alinéa, b) de la CCT n° 77 bis, qui produit ses effets le 20 mars 2009).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 AVRIL 2002, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 12 juin 2002 (c.c.t. N°81)

CHAPITRE I^{er}. - PORTEE.

Art. 1. § 1^{er}. La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect du droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée dans la relation de travail, en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions de proportionnalité et de transparence un contrôle des données de communication électroniques en réseau peut être installé et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée.

Elle ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

§ 2. La présente convention collective de travail ne vise pas les modalités d'accès et/ou d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau de l'entreprise qui sont de la prérogative de l'employeur. Cette convention laisse donc en l'état les règles et pratiques d'information voire de consultation éventuellement en vigueur dans les entreprises. Elle ne porte pas non plus préjudice aux règles et pratiques existant dans les entreprises en ce qui concerne l'exercice des activités syndicales.

Commentaire

La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre de l'article 109ter D de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel; elle a pour seul objet, en ce qui concerne le contrôle des données de communication électroniques en réseau qui relève de son champ d'application, de garantir, dans la relation de travail, l'application de ces lois, d'en concrétiser les principes et notamment par la loi du 8 décembre 1992, le principe de finalité, le principe de proportionnalité et le principe de transparence.

Elle s'attache à établir un strict équilibre entre d'une part, ces principes contenus dans les lois précitées du 21 mars 1991 et du 8 décembre 1992, qui sont considérés comme des garanties jugées essentielles pour la protection de la vie privée du travailleur sur le lieu de travail, et d'autre part, les prérogatives de l'employeur lui permettant d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

CHAPITRE II. - DEFINITION.

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par données de communication électroniques en réseau les données relatives aux communications électroniques transitant par réseau, entendues au sens large et indépendamment du support par lequel elles sont transmises ou reçues par un travailleur dans le cadre de la relation de travail.

Commentaire

La présente convention collective de travail entend ici définir un cadre suffisamment large pour englober l'ensemble des technologies en réseau tout en ne perdant pas de vue l'imbrication croissante et l'évolution rapide de ces technologies et du support auquel elles recourent. Elle s'applique en conséquence indépendamment de ce support.

Elle vise par ailleurs les communications électroniques en réseau tant interne qu'externe.

CHAPITRE III. - ENGAGEMENT DES PARTIES.

Art. 3. Les organisations signataires affirment les principes suivants:

- les travailleurs reconnaissent le principe selon lequel l'employeur dispose d'un droit de contrôle sur l'outil de travail et sur l'utilisation de cet outil par le travailleur dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles, y compris lorsque cette utilisation relève de la sphère privée, compte tenu des modalités d'application prévues par la présente convention;
- les employeurs respectent le droit des travailleurs à la protection de leur vie privée dans le cadre de la relation de travail et des droits et obligations que celle-ci implique pour chacune des parties.

CHAPITRE IV. - MODALITES D'APPLICATION.

SECTION I. - MODALITES DE CONTROLE DES DONNEES DE COMMUNICATION ELECTRONIQUES.

Sous-section 1. - Dispositions générales.

Art. 4. Le contrôle des données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que pour autant qu'il soit satisfait aux principes de finalité et de proportionnalité précisés aux points 1 et 2 de la sous-section 2 ci-après ainsi qu'au principe de transparence que les conditions de procédures définies dans le point 3 de la même sous-section ci-après, visent à garantir.

Sous-section 2. - principes.

Commentaire

La possibilité est reconnue à l'employeur d'effectuer un contrôle, sur les données de communication électroniques en réseau à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités reconnues comme légitimes aux termes de la présente convention.

1. Principe de finalité.

Art. 5. § 1^{er}. Le contrôle de données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que lorsque l'une ou plusieurs des finalités suivantes est ou sont poursuivies:

- 1° la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui;
- 2° la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires;
- 3° la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise;
- 4° le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

§ 2. L'employeur définit clairement et de manière explicite la ou les finalités du contrôle.

Commentaire

a. *Les faits illicites ou diffamatoires, faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui visés au § 1^{er}, 1° du présent article peuvent notamment consister en des actes de piratage informatique, dont la prise de connaissance non autorisée de données de communication électroniques en réseau relatives à la gestion du personnel ou de fichiers médicaux confidentiels, ou bien encore en la consultation de sites à caractère pornographique ou pédophile, de même qu'en celle de sites incitant à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de la religion ou de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.*

Les pratiques contraires aux intérêts financiers, économiques et commerciaux de l'entreprise visées au § 1^{er}, 2° du présent article peuvent notamment prendre la forme de publicité dénigrante au sens de l'article 23, 6° de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, de divulgation de fichiers ainsi que de la violation des secrets d'affaires y compris la recherche et le développement, les processus de fabrication et toutes données confidentielles.

b. *Les dispositions prévues au § 2 du présent article laissent en l'état la possibilité d'utiliser des contrôles de données de communication électroniques en réseau à des fins de formation étant donné qu'il ne s'agit pas de surveillance.*

Il y a lieu en outre de souligner qu'en cas de surveillance secrète des données de communication électroniques en réseau, les dispositions du Code pénal s'appliquent et que cette forme de surveillance ne peut être introduite qu'en conformité avec les prescriptions du Code de procédure pénale.

2. Principe de proportionnalité.

Art. 6. Par principe, le contrôle des données de communication électroniques en réseau ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

Si toutefois ce contrôle entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum.

Commentaire

a. *Les principes énoncés au présent article impliquent de ne traiter et plus précisément ici de ne collecter en vue du contrôle que les données de communication électroniques en réseau qui sont nécessaires au contrôle, c'est à dire les données qui, compte tenu de la finalité légitime poursuivie par le contrôle, entraînent l'ingérence la plus réduite dans la sphère privée du travailleur.*

b. *Il s'agit plus particulièrement dans le cadre de l'application du § 1^{er} du présent article, de collecter des données globales de l'entreprise. La procédure de traitement ou d'individualisation de ces données n'est pas concernée ici; elle l'est dans la section 2 de la présente convention.*

Pratiquement ceci signifie et à titre exemplatif qu'est ici visé:

- en ce qui concerne le contrôle des sites Internet, la collecte des données relatives à durée de connexion par poste de travail et non l'individualisation par travailleur des sites consultés que règle la section 2.
- en ce qui concerne le contrôle de l'usage du courrier électronique, la collecte de données de nombre et de volume des courriers sortants par poste de travail et non l'identification du travailleur qui les transmet que règle la section 2.

3. Conditions de procédure.

a. Information.

1) Information collective.

Art. 7. § 1^{er}. L'employeur qui souhaite installer un système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, informe le conseil d'entreprise sur tous les aspects du contrôle visés à l'article 9, § 1^{er} de la présente convention, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

§ 2. À défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

2) Information individuelle.

Art. 8. § 1^{er}. Lors de l'installation du système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, l'employeur informe les travailleurs concernés sur tous les aspects du contrôle visés à l'article 9, § § 1^{er} et 2.

§ 2. L'information fournie est effective, compréhensible et mise à jour. Le choix de son support est laissé à l'employeur.

§ 3. Cette information ne dispense pas les parties de respecter le principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Commentaire

A titre indicatif, l'information visée au § 2 du présent article pourra être réalisée:

- dans le cadre d'instructions générales (circulaires, affichage, etc.);
- par mention dans le règlement de travail;
- par mention dans le contrat de travail individuel;
- par des consignes d'utilisation fournies à chaque utilisation de l'outil (mention sur écran de messages à l'allumage du poste de travail et/ou lors de l'activation de certains programmes).

Il va de soi que le § 2 du présent article ne dispense pas, par ailleurs, de l'application de la réglementation en la matière, prévoyant des mentions obligatoires au règlement de travail comme, par exemple, en matière de sanctions.

3) Contenu de l'information.

Art. 9. § 1^{er}. L'information collective et individuelle visée respectivement aux articles 7 et 8, porte sur les aspects suivants du contrôle des données de communication électroniques en réseau:

- la politique de contrôle ainsi que les prérogatives de l'employeur et du personnel de surveillance;
- la ou les finalités poursuivies;
- le fait que des données personnelles soient ou non conservées, le lieu et la durée de conservation;
- le caractère permanent ou non du contrôle.

§ 2. En outre, l'information individuelle visée à l'article 8 porte sur:

- l'utilisation de l'outil mis à la disposition des travailleurs pour l'exécution de leur travail, en ce compris les limites à l'utilisation fonctionnelle;
- les droits, devoirs, obligations des travailleurs et les interdictions éventuelles prévues dans l'utilisation des moyens de communication électronique en réseau de l'entreprise;
- les sanctions prévues au règlement de travail en cas de manquement.

Commentaire

L'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de contrôle des données de communication électroniques en réseau et de permettre un dialogue entre l'employeur et les travailleurs qu'il occupe considérés individuellement afin que l'introduction de cette surveillance puisse se faire dans un climat de confiance.

b. Consultation.

Art. 10. Une évaluation des systèmes de contrôle installés est en outre réalisée régulièrement, selon le cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou avec la délégation syndicale de manière à faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

SECTION II. - MODALITES D'INDIVIDUALISATION DES DONNEES DE COMMUNICATION ELECTRONIQUES EN RESEAU.

SOUS SECTION 1^{re}. - DISPOSITIONS GENERALES.

Art. 11. La présente section a pour objet de préciser les modalités d'individualisation des données de communication électroniques en réseau.

Sa mise en œuvre ne peut rendre inopérantes les garanties offertes aux employeurs et aux travailleurs par la présente convention collective de travail par l'attribution d'un caractère exclusivement professionnel ou privé à l'ensemble des données de communication électroniques en réseau.

Cette section ne s'applique pas à l'objet et au contenu des données de communication électroniques en réseau dont le caractère professionnel n'est pas contesté par le travailleur.

Art. 12. § 1^{er}. Par individualisation des données de communication électroniques en réseau, il convient de comprendre, au sens de la présente convention, l'opération consistant à traiter des données de communication électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle installé par l'employeur en vue de les attribuer à un travailleur identifié ou identifiable.

§ 2. L'individualisation des données de communication électroniques en réseau est, en fonction de la finalité que poursuit le contrôle installé par l'employeur, opérée:

- soit dans le cadre d'une procédure directe, conformément à l'article 15;
- soit dans le cadre d'une procédure indirecte, conformément aux articles 16 et 17.

La procédure est indirecte dans la mesure où elle comporte une phase préalable d'information.

SOUS-SECTION 2. - PRINCIPES.

1. principe de finalité.

Art. 13. § 1^{er}. L'employeur individualise les données de communication électroniques en réseau de bonne foi et en conformité avec la ou les finalités que poursuit ce contrôle.

§ 2. Si les données de communication électroniques en réseau collectées sont traitées en vue de finalités autres que celle pour laquelle le contrôle a été installé, l'employeur doit s'assurer que ce traitement est compatible avec la finalité initialement poursuivie et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les erreurs d'interprétation.

2. principe de proportionnalité.

Art. 14. § 1^{er}. L'employeur ne peut individualiser les données de communication électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle, d'une manière incompatible avec le ou les finalités poursuivies et visées à l'article 5, § 1^{er}.

§ 2. Sont individualisées les données de communication électroniques en réseau nécessaires à la ou les finalités poursuivies pour le contrôle. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette ou ces finalités.

3. Condition de procédure.

a. Individualisation directe des données de communication électroniques en réseau.

Art. 15. L'individualisation directe des données de communication électroniques en réseau est autorisée lorsque le contrôle poursuit l'une ou plusieurs des finalités visées à l'article 5, § 1^{er}, 1, 2^o et 3^o.

Commentaire

Le présent article a pour but de permettre à l'employeur qui constate dans le cadre de la poursuite des finalités décrites au présent article, une anomalie, de procéder directement, à partir des données globales dont il dispose, à une individualisation des données de communication électroniques en réseau au sens de l'article 14, § 2 de la présente convention de manière à retracer l'identité de la ou des personne(s) responsable(s) de l'anomalie.

En pratique, les éventuelles anomalies peuvent être constatées par la consultation périodique des données de communication électroniques en réseau (statistiques par exemple) collectées dans l'entreprise ou par toute autre source d'information.

Cet article ne porte pas préjudice à l'application de la convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment en son article 13.

b. Individualisation indirecte de données de communication électroniques en réseau, moyennant le respect d'une phase préalable d'information.

Art. 16. § 1^{er}. L'individualisation des données de communication électroniques en réseau n'est autorisée que moyennant le respect d'une phase préalable d'information lorsque le contrôle poursuit la finalité visée à l'article 5, § 1^{er}, 4^o.

§ 2. L'information visée au § 1^{er} a pour objet de porter à la connaissance du ou des travailleurs, de manière certaine et compréhensible, l'existence de l'anomalie et de les avertir d'une individualisation des données de communication électroniques en réseau lorsqu'une nouvelle anomalie de même nature sera constatée.

Commentaire

L'information visée au § 2 du présent article doit revêtir un caractère de rappel ou de mise au point des principes et règles fixées dans l'entreprise de manière à éviter la survenance d'une nouvelle anomalie de même nature.

Art. 17. § 1^{er}. Le travailleur auquel une anomalie d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau peut être attribuée par application de la procédure d'individualisation indirecte visée à l'article 16, sera invité à un entretien par l'employeur. Cet entretien est préalable à toute décision ou évaluation susceptible d'affecter individuellement le travailleur. Il a pour but de permettre au travailleur de faire part à l'employeur de ses objections vis-à-vis de la décision ou de l'évaluation envisagée et de s'expliquer sur l'utilisation faite par lui des moyens de communication électroniques en réseau mis à sa disposition.

§ 2. Le § 1^{er} n'est pas d'application en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

Commentaire

Le présent article a pour objet de prévoir un entretien auquel l'employeur invite le travailleur afin de permettre d'éviter les éventuels malentendus et contribuer à réinstaurer un climat de confiance entre l'employeur et le travailleur.

En pratique, cet entretien est instauré lorsque le travailleur responsable d'une anomalie est identifié et est donc concomitant à l'individualisation des données.

Cet article ne porte pas préjudice à l'application de la convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment en son article 13.

Art. 18. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

LOI DU 26 JUIN 2002 relative aux fermetures d'entreprises (extrait)

(M.B. 9 août 2002)

TITRE II. - INFORMATION EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISES.

Art. 16. Les commissions et sous-commissions paritaires ont pour mission de déterminer, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, l'information préalable à la fermeture d'entreprise ainsi que les méthodes selon lesquelles celle-ci est communiquée aux autorités, aux institutions et aux travailleurs concernés.

Art. 17. À défaut de convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, Il détermine l'information préalable à la fermeture d'entreprise ainsi que les méthodes selon lesquelles celle-ci est communiquée aux autorités, aux institutions et aux travailleurs concernés.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°82 DU 10 JUILLET 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail N°82 bis du 17 juillet 2007

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Art. 1^{er}. La présente convention collective de travail vise à mettre à exécution les dispositions du chapitre V, Reclassement professionnel, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Commentaire

En exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la présente convention collective de travail fixe un cadre général sur le plan du droit du travail en ce qui concerne certains aspects de la procédure de reclassement professionnel.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Art. 2.

Conformément à l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi qu'à leurs employeurs.

Art. 3

§ 1^{er}. Conformément à l'article 13 de ladite loi du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 dont l'employeur a mis fin au contrat de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est toutefois accordé que si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes: 1° il n'a pas été licencié pour motif grave;

2° au moment du licenciement, il est âgé d'au moins quarante-cinq ans;

3° au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur. Le droit ne lui est plus accordé à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

§ 2. Conformément à ce même article 13 de la loi du 5 septembre 2001, l'employeur doit, après que le congé a été donné, offrir au travailleur visé au § 1^{er}, premier et deuxième alinéas, une procédure de reclassement professionnel dont les conditions et délais sont déterminés par la présente convention collective de travail.

L'employeur n'est toutefois pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux catégories de travailleurs énumérées ci-après, sauf lorsque ceux-ci lui en font explicitement la demande:

1° les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable au sens de l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;

2° les travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi et qui sont déterminés en tant que tels par un arrêté royal pris en vertu du § 3, 2° dudit article 13.

Commentaire

Le présent article reprend le contenu de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, tel que remplacé par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Le premier paragraphe de l'article 13 prévoit un droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus et en détermine les conditions d'octroi.

Le deuxième paragraphe dudit article impose à l'employeur l'obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel. Il y a deux exceptions à cette obligation, qui figurent dans le troisième paragraphe:

- la première exception concerne les travailleurs à temps partiel qui sont liés par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable. Cette exception s'applique directement en vertu de la loi;
- la deuxième exception concerne les travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi. Un arrêté d'exécution est nécessaire dans ce cas. En effet, en vertu de l'article

13, § 3, 2° de la loi, un arrêté royal doit déterminer les catégories qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi pour l'application de cette exception.

Enfin, le quatrième paragraphe de l'article 13 impose à l'employeur l'obligation d'offrir également une procédure de reclassement professionnel à ces deux catégories d'exceptions lorsque les travailleurs concernés lui en font explicitement la demande.

Art. 4.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par «procédure de reclassement professionnel»: «un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après «prestataire de services», pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant».

Commentaire

La mission de reclassement professionnel implique qu'un ou plusieurs des services et conseils suivants sont fournis: un encadrement psychologique, l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre, une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail, une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail et finalement également une aide logistique et administrative.

CHAPITRE III - CRITERES DE QUALITE

Art. 5.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, une offre de reclassement professionnel n'est valable que si elle répond aux critères de qualité suivants:

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit:

- a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;
- b) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;
- c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel;
- d) soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 3 que:

- a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail;
- b) le prestataire de services s'engage à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;
- c) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel; les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers;
- d) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;
- e) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin;
- f) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;
- g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives;
- h) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;
- i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;

4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants:

- a) les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;
- b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs de quarante-cinq ans et plus;
- c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;
- d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;
- e) le type de reclassement professionnel visé: reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;

- f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;
- g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;
- 5° la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

Commentaire

Pour l'exécution de la mission de reclassement professionnel, l'employeur peut notamment faire appel à une initiative régionale, sous-régionale ou locale, telle que les cellules de reconversion, qui sont instaurées et développées dans le cadre de licenciements collectifs qui ont lieu lors de restructurations d'entreprises.

L'engagement de traiter les informations de manière confidentielle a pour but d'éviter que des renseignements concernant le travailleur ne soient divulgués sans l'autorisation explicite de ce dernier.

L'engagement de souscrire une assurance contre les accidents vise, en ce qui concerne les accidents survenus au cours de la mission de reclassement professionnel et sur le chemin du lieu où celle-ci se déroule, à accorder des droits identiques à ceux prévus par ou en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

L'offre de reclassement professionnel doit notamment concerner les services minimums à offrir, les méthodes d'accompagnement envisagées, la date de début de la procédure, le ou les lieux probables où la procédure sera organisée ainsi que le programme du travailleur pendant la procédure.

En ce qui concerne les services à offrir, l'établissement d'un bilan personnel et professionnel sera nécessairement précédé d'un entretien individuel du prestataire de services avec le travailleur. En fonction de cela notamment, les services suivants peuvent, entre autres, être assurés dans le cadre des différentes phases de la procédure:

- *assistance dans la conception, la rédaction et la dactylographie des curriculum vitae et, sur demande, des lettres d'accompagnement en fonction du bilan personnel et professionnel;*
- *formation à l'interview par toutes les techniques appropriées;*
- *familiarisation du travailleur aux tests psychotechniques;*
- *assistance par un psychologue rattaché au prestataire de services pour le travailleur qui en fait la demande;*
- *accompagnement en vue d'une bonne intégration dans le nouvel emploi, tant avant l'entrée en fonction dans la nouvelle entreprise que pendant la phase initiale.*

En ce qui concerne les méthodes d'accompagnement, les prestataires de services sont invités à porter une attention spécifique à des questions telles que la gestion du changement, les aspects émotionnels qui prennent une place importante pour les travailleurs les plus âgés, les difficultés spécifiques vécues par eux en matière de sollicitations... Le programme tiendra compte le cas échéant du fait que le travailleur travaille ou suit une formation.

La distance entre le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée et le domicile ou le lieu de travail du travailleur doit être raisonnable. Il convient de tenir compte à cette fin de la disponibilité géographique du prestataire de services tant en ce qui concerne le lieu où la procédure est organisée qu'en ce qui concerne la localisation des lieux où les travailleurs doivent suivre la formation, des possibilités de déplacement du travailleur ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification. Pour juger des possibilités de déplacement du travailleur, il faut tenir compte des éléments suivants: les aptitudes physiques du travailleur, son lieu normal de travail, la disponibilité des transports en commun et/ou d'un moyen de transport propre et enfin la durée, le coût ainsi que la fréquence du déplacement.

CHAPITRE IV - DUREE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Art. 6.

§ 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 3 a droit à une procédure de reclassement professionnel pendant une période maximale de douze mois selon les conditions et modalités suivantes.

§ 2. Pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure.

La procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

La procédure se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

L'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 4. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 5. Les commissions paritaires peuvent déroger par convention collective de travail aux dispositions des § 1^{er} à 4.

Commentaire

La procédure de reclassement professionnel est divisée en trois phases. Sans préjudice de l'application de l'article 8, le passage de la première à la deuxième phase et de la deuxième à la troisième phase se fait automatiquement, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement professionnel avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt. Les vingt heures au total de la procédure de reclassement professionnel auxquelles le travailleur a droit pendant un délai de deux mois au maximum, visent à offrir un soutien dans le cadre de l'établissement d'un bilan personnel ainsi qu'une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois. Les vingt heures supplémentaires éventuelles pendant le délai suivant de quatre mois au maximum ainsi que les vingt heures pendant le délai suivant de six mois au maximum ont pour objectif de poursuivre la mise en œuvre des efforts d'accompagnement.

CHAPITRE V - PROCEDURE

Art. 7.

§ 1^{er}. Dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel. Si, dans le délai susvisé de quinze jours, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier lui adresse une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

Dans un délai d'un mois après le moment de la mise en demeure, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il peut, par dérogation au § 1^{er} et sans préjudice de l'application de l'article 9, alinéa 2, faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre pendant la période visée à l'alinéa précédent. Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre.

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période visée à l'alinéa premier peut pour cela poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis.

Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et cette offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Dans ce cas, la procédure visée au § 1^{er} s'applique.

§ 3. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel peut, par dérogation au § 1^{er}, demander après la notification du congé et pendant le délai de préavis à bénéficier de cette procédure.

L'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande pendant la période visée à l'alinéa précédent. S'il refuse ou s'il ne réagit pas à la demande, il fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Dans ce cas, la procédure visée au § 1^{er} s'applique.

Si l'employeur donne suite à la demande du travailleur et fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période visée à l'alinéa premier, la date de début de la procédure de reclassement professionnel est fixée d'un commun accord par écrit.

§ 4. Le travailleur visé à l'article 3, § 2, deuxième alinéa, 1^o ou 2, auquel l'employeur n'est pas tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel et qui souhaite faire usage du droit à cette procédure, introduit une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé.

Dans ce cas, la procédure visée au § 1^{er} s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

§ 5. Le travailleur peut donner son consentement au début de la procédure de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat de travail.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel.

§ 6. Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1^{er} s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 4, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel

introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai de trois mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin. Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1^{er} s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

§ 7. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.

§ 8. Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

§ 9. Les commissions paritaires peuvent, par convention collective de travail, déroger aux dispositions des § 1^{er} à 7 et fixer leurs propres règles de procédure.

§ 10. Le présent article ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations.

Commentaire

Conformément aux articles 3 et 5, l'article 7, § 1^{er} impose à l'employeur l'obligation d'offrir une procédure valable de reclassement professionnel. L'employeur est tenu de le faire dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit faire une offre dans les quinze jours après que le délai de préavis a expiré ou, s'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis, dans les quinze jours suivant le moment de la rupture du contrat de travail. Si l'employeur n'offre pas de reclassement professionnel à l'expiration du délai de quinze jours, le travailleur doit lui adresser une mise en demeure. Il dispose d'un mois pour ce faire lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis. Par contre, s'il s'agit d'un licenciement sans respecter un délai de préavis, le travailleur dispose de neuf mois pour adresser une mise en demeure à l'employeur.

En cas de fin moyennant un préavis, il est possible pour l'employeur d'offrir déjà une procédure de reclassement à partir de la notification du congé et pour le travailleur de demander une telle procédure après la notification de ce congé (article 7, § 2 et 3). La procédure de l'article 7 doit être considérée conjointement avec les dispositions légales et réglementaires relatives au reclassement professionnel.

Sur la base de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, l'employeur est tenu, lorsqu'il est constaté qu'il n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, de payer une contribution en faveur de l'ONEM, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEM ont été fixés par arrêté royal (arrêté royal du 23 janvier 2003).

Pour sa part, le travailleur peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation du chômage s'il refuse de collaborer à ou d'accepter une offre de reclassement professionnel organisé par l'employeur ou par une cellule pour l'emploi à laquelle il a droit en application dudit article 13 de la loi du 5 septembre 2001, dans les délais et conformément à la procédure prévus dans la présente convention (arrêté royal du 25 novembre 1991, articles 51 et 52 bis).

En vertu de l'article 7, § 9, les commissions paritaires peuvent fixer leurs propres règles de procédure par convention collective de travail. Cette possibilité qui est offerte aux commissions paritaires leur permet d'élaborer des dispositifs par lesquels les travailleurs peuvent s'adresser directement au secteur pour obtenir une procédure de reclassement professionnel.

L'article 7 ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations (article 7, § 10). Cette réglementation est contenue dans le Titre IV, chapitre V de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (articles 31 à 41) et dans l'arrêté d'exécution du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

CHAPITRE VI - EXERCICE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Art. 8.

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi. L'employeur doit veiller à ce que la mission du prestataire de services soit exécutée de bonne foi.

Commentaire

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi. Cela signifie notamment que le travailleur est supposé avertir le prestataire de services en cas d'absence.

CHAPITRE VII - COUT DE LA PROCEDURE

Art. 9.

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur qui en a donné mission. L'octroi de la procédure ne peut porter préjudice aux dispositions de la législation sur les contrats de travail, qui concernent le licenciement, ni aux avantages financiers complémentaires qui sont octroyés par des conventions collectives de travail sectorielles en cas de licenciement. Les commissions paritaires peuvent déroger aux dispositions du premier alinéa et prendre en charge de manière collective le coût de la procédure de reclassement professionnel.

CHAPITRE VIII - OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Art.10.

CHAPITRE IX - ABSENCE PENDANT LE PREAVIS

Art.11.

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi et ce, à concurrence de:

- une journée de travail par semaine dans les cas pour lesquels les articles 64, 85 et 115 de ladite loi octroient une absence maximale d'une journée de travail par semaine;
- une demi-journée de travail dans les cas pour lesquels lesdits articles octroient une absence maximale d'une demi-journée de travail par semaine.

CHAPITRE X - CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Art.12.

CHAPITRE XI - DISPOSITION FINALE

Art. 13.

La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 2002. Elle s'applique à tous les licenciements qui sont signifiés à partir de cette date aux travailleurs visés à l'article 3, alinéa premier.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le dix juillet deux mille deux.

Entrée en vigueur de la convention collective de travail modifiant la CCT n°82:

- CCT n° 82 bis: entre en vigueur le 1^{er} décembre 2007. Elle s'applique à tous les licenciements qui sont signifiés à partir de cette date aux travailleurs visés à l'article 3.

LOI PROGRAMME DU 8 AVRIL 2003 (extrait)

(M.B. 17 avril 2003)

Art. 162. § 1^{er}. Les employeurs visés à l'article 161 qui occupent en moyenne plus de cent travailleurs établissent tous les trois ans un état donnant, sans que les travailleurs ne puissent être personnellement identifiés, des renseignements relatifs aux déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail, afin de contribuer à une meilleure gestion de la mobilité. Ils établiront également cet état pour chaque site comptant en moyenne au moins trente travailleurs.

§ 2. La moyenne des travailleurs occupés est calculée selon les modalités fixées par le Roi pour le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne en vue de l'institution ou du renouvellement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail lors des élections sociales.

En ce qui concerne les services publics et les entreprises publiques autonomes la moyenne des travailleurs occupés est calculée selon les modalités fixées par le Roi.

§ 3. Cet état, établi au 30 juin de l'année concernée, mentionne les renseignements énumérés ci-après conformément aux modalités fixées par le Roi:

- 1° l'organisation du temps de travail;
- 2° la répartition des travailleurs en fonction de leur domicile;
- 3° la répartition des travailleurs en fonction de leur modes de déplacement principaux;
- 4° les modes d'accessibilité du lieu de travail;
- 5° les mesures déjà prises par l'employeur en matière de gestion de la mobilité;
- 6° les problèmes de mobilité spécifiques à l'entreprise ou l'organisation.

Cet état ne peut être utilisé à aucune autre fin que celle prévue par le présent chapitre.

§ 4. Les informations fournies par les travailleurs à l'employeur afin d'établir les renseignements repris au § 3, ne peuvent être utilisées qu'à cette seule fin.

§ 5. L'information nécessaire pour établir cet état, déjà disponible sur support électronique au sein de l'autorité fédérale, sera communiquée gratuitement au Service public fédéral Mobilité et Transports par les organismes publics concernés, comme la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, la Banque-Carrefour des Entreprises et la banque de données relative aux membres du personnel du secteur public.

Art. 163. L'employeur communique, avant le 31 décembre de l'année concernée, l'état visé à l'article 162 au Service public fédéral Mobilité et Transports, qui gère une banque de données reprenant par employeur les renseignements relatifs aux déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail. Le contenu de cette banque de données est accessible conformément aux modalités fixées par le Roi.

Art. 164. L'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal n° 141 du 30 décembre 1982 est complété comme suit: « Cette banque de données contient également les renseignements nécessaires pour établir l'état visé à l'article 163 de la loi-programme du 8 avril 2003. »

Art. 165. § 1^{er}. L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, est complété par un point l), rédigé comme suit:

- « 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. »

LOI DU 28 AVRIL 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

(M.B. 15 mai 2003)

Modifiée par la loi du 5 mai 2014, la loi du 15 mai 2014 et la loi du 18 décembre 2015

CHAPITRE II. INSTAURATION, MODIFICATION ET ABROGATION D'UN ENGAGEMENT DE PENSION.

SECTION I. DISPOSITIONS GENERALES.

Art. 5 § 1^{er}. La décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension relève de la compétence exclusive de l'organisateur.

§ 2. Tout engagement de pension est régi par un règlement de pension ou une convention de pension.

§ 2/1. Sans préjudice des mentions qui doivent y figurer en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, le règlement de pension d'un régime de pension multi-organismes doit mentionner, outre le fait qu'il s'agit d'un régime de pension multi-organismes et les organismes qui instaurent ce régime, le fait qu'il existe ou non une convention telle que visée à l'article 33/2 qui règle la reprise des droits et obligations.

S'il n'existe pas une convention telle que visée à l'article 33/2 qui règle la reprise des droits et obligations, le règlement de pension du régime de pension multi-organismes mentionne les conséquences de l'absence de convention.

S'il existe une convention telle que visée à l'article 33/2 qui règle la reprise des droits et obligations, le règlement de pension du régime de pension multi-organismes mentionne le but de la convention, à savoir la levée des effets de l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, pour l'affilié et les modalités de celle-ci. Une copie de la convention telle que visée à l'article 33/2 qui règle la reprise des droits et obligations est jointe au règlement de pension.

§ 2/2. Sans préjudice des mentions qui doivent y figurer en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, le règlement de pension ou la convention de pension doit préciser l'âge de retraite.

Pour les engagements de pension instaurés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent alinéa, l'âge de retraite prévu par le règlement de pension ou la convention de pension ne peut être inférieur à l'âge légal de la pension en vigueur au moment de l'instauration.

§ 2/3. Le texte du règlement de pension ou de la convention de pension est communiqué sur sa simple demande à l'affilié. Le règlement de pension ou la convention de pension désigne qui de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension est chargé de cette communication.

§ 3. L'exécution de l'engagement de pension est confiée à un organisme de pension.

L'alinéa 1^{er} n'est pas d'application aux engagements de pension des entités et personnes morales de droit public qui, en application des articles 134 à 138 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, ne doivent pas confier la gestion de leur régime de retraite à une institution de retraite professionnelle.

Art. 6 § 1^{er}. Un engagement individuel de pension ne peut être octroyé qu'à la condition qu'un régime de pension complémentaire existe dans l'entreprise pour tous les travailleurs.

Un organisateur ne peut octroyer aucun engagement individuel de pension pendant les 36 derniers mois précédant la mise à la retraite, la prise de cours d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ou la prise de cours d'une période au cours de laquelle sont payées des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale visées à l'article 114, 3, a), de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

La FSMA inflige à l'organisateur, qui ne respecte pas l'interdiction visée à l'alinéa 2, une amende administrative égale à 35% du capital ou du capital constitutif de la rente. Cette amende est recouvrée au bénéfice du Trésor.

L'organisateur communique annuellement à la FSMA le nombre d'engagements de pension individuels par catégorie de travailleurs et la preuve qu'il existe dans l'entreprise un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs.

§ 2. Lorsqu'un engagement individuel de pension prévoit, lors de son instauration ou à un moment ultérieur, que le travailleur contribue personnellement au financement de l'engagement de pension et ce, indépendamment du fait que l'engagement de pension est fixé dans plusieurs conventions de pension ou que son exécution est confiée à plusieurs organismes de pension, la décision est prise, par dérogation à l'article 5, § 1^{er}, avec l'accord du travailleur concerné.

Art. 7. Lorsqu'un régime de pension est instauré par un employeur au niveau de l'entreprise et que le régime de pension prévoit, lors de son instauration ou ultérieurement, que le travailleur contribue personnellement au financement de l'engagement de pension et que cet engagement vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise, indépendamment du fait que l'engagement de pension est fixé dans plusieurs règlements de pension ou que son exécution est confiée à plusieurs organismes de pension, la décision visée est prise par dérogation à l'article 5, § 1^{er}

1° par convention collective de travail lorsqu'il existe, au sein de l'entreprise, un conseil d'entreprise, un comité de prévention et de protection au travail ou une délégation syndicale;

2° par le truchement d'une modification du règlement de travail, dans les autres cas.

Art. 7/1.

Sans préjudice des mentions qui doivent y figurer en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, les statuts de l'organisateur visé à l'article 3, § 1^{er}, 5, a), ou l'acte par lequel l'organisateur est institué doivent au moins mentionner:

- 1° la dénomination et l'adresse du siège de l'organisateur;
- 2° si l'organisateur intervient pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lesquelles il intervient;
- 3° l'objet en vue duquel il est institué;
- 4° les personnes qui peuvent bénéficier de la pension complémentaire que l'organisateur s'est engagé à constituer, ainsi que les modalités d'octroi et de liquidation de celle-ci;
- 5° les catégories d'employeurs tenus au paiement des cotisations destinées au financement de la pension complémentaire;
- 6° le montant ou le mode de fixation de ces cotisations et leur mode de perception;
- 7° s'il existe une solidarité entre les employeurs et l'étendue de cette solidarité;
- 8° le mode de nomination et les pouvoirs des membres de l'organe de gestion;
- 9° le mode de prise de décision de l'organe de gestion;
- 10° la forme et le délai dans lesquels il est fait rapport à la ou aux commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, par l'organe de gestion de l'organisateur, sur l'accomplissement de sa mission;
- 11° le mode de dissolution, de liquidation et d'affectation du patrimoine de l'organisateur;
- 12° si un organisateur intervient pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, le mode d'affectation du patrimoine de l'organisateur, en ce compris lorsqu'il n'intervient plus pour l'une de ces commissions paritaires ou sous-commissions paritaires.

Art. 7/2.

Le contenu des statuts de l'organisateur ou de l'acte qui institue celui-ci doit être repris en termes identiques dans toutes les conventions collectives de travail qui règlent l'intervention de l'organisateur pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.

Art. 8.

La convention collective de travail sectorielle par laquelle un régime de pension sectoriel est instauré, arrête le règlement de pension et contient notamment les règles relatives à la gestion du régime de pension et au choix de l'organisme de pension.

Le régime de pension entre en vigueur à la date fixée dans la convention collective de travail.

Art. 8/1.

Le Roi peut, sur proposition du Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent le même organisateur ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes qui ont trait au régime de pension.

Art. 9.

La convention collective de travail sectorielle peut prévoir la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci, dans un régime de pension au niveau de l'entreprise, et qui doit, à moins que le présent titre n'en dispose autrement, suivre les règles qui valent pour les régimes de pension d'entreprise. Lors de l'instauration de ce régime, il peut être tenu compte du régime de pension existant déjà au niveau de l'entreprise.

Lorsque le régime de pension est de type contributions définies, les versements ne peuvent pas être inférieurs à ceux prévus dans le régime de pension sectoriel. Lorsque le régime de pension est de type prestations définies, les réserves acquises ne peuvent être, à aucun moment, inférieures à celles résultant du régime de pension sectoriel.

Lorsqu'un employeur utilise cette possibilité, il soumet, sans préjudice de l'application des procédures visées aux articles 7 et 11, cette décision ainsi que le projet du règlement de pension et le choix de l'organisme de pension pour avis préalable au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale. À défaut de délégation syndicale, les travailleurs sont informés préalablement par voie d'affichage.

L'employeur communique le règlement de pension à la personne morale visée à l'article 3, § 1^{er}, 5, a), avant que le régime de pension ne soit d'application.

CHAPITRE VII PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

SECTION IERE CONSULTATION ET INFORMATION OBLIGATOIRES

Art. 39.

§ 1^{er}. Lorsque l'organisateur d'un régime de pension est un employeur, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité de prévention et de protection au travail, ou à défaut, la délégation syndicale, rend un avis préalable sur les matières suivantes, sans préjudice des dispositions du chapitre II:

- 1° le mode de financement du régime de pension et les modifications structurelles de ce financement;
- 2° la fixation des réserves et l'établissement annuel de la fiche de pension visée à l'article 26;
- 3° l'application, l'interprétation et la modification du règlement de pension;
- 4° le choix d'un organisme de pension et le transfert vers un autre organisme de pension, y compris le transfert éventuel des réserves.
- 5° la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'article 41bis.

§ 2. Lorsque le régime de pension est limité à une partie des travailleurs de l'entreprise, la compétence visée au § 1^{er} est exercée par les membres du conseil, du comité ou de la délégation syndicale qui représentent les travailleurs pour lesquels vaut le régime de pension, à condition qu'au moins 10% de ces travailleurs en fassent la demande.

§ 3. À défaut de conseil d'entreprise, de comité de prévention et de protection au travail ou de délégation syndicale, compétents conformément au § 1^{er} ou § 2, l'employeur doit périodiquement et individuellement informer les travailleurs pour lesquels vaut le régime de pension sur les matières visées au § 1^{er}. Cette communication est toujours préalable à une décision éventuelle quant au fond.

§ 4. Les décisions de l'organisateur concernant les matières visées au § 1^{er}, peuvent être déclarées nulles dans l'année lorsque les procédures mentionnées dans le présent article n'ont pas été suivies.

Convention collective de travail du 6 octobre 2004, conclue au sein du conseil national du travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 décembre 2004 (c.c.t. n° 84)

CHAPITRE 1^{ER}- OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.

Art. 1^{er}. La présente convention a pour objet de donner exécution à la directive 2001/86/CE du Conseil de l'Union européenne du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs. Elle vise à déterminer les procédures à suivre et les modalités d'implication des travailleurs dans une société européenne.

Art. 2. Des modalités relatives à l'implication des travailleurs doivent être arrêtées, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les sociétés européennes qui satisfont aux conditions fixées aux chapitres IV et V de la présente convention. Les modalités relatives à l'implication des travailleurs doivent couvrir l'ensemble de la société européenne. Ceci est limité aux entreprises et établissements situés dans les Etats membres, à moins que l'accord visé au chapitre V prévoie de couvrir d'autres Etats que les Etats membres.

Commentaire

L'accord visé au second alinéa de l'article 2 ne sortit ses effets que dans la mesure où le droit belge est déclaré applicable à la société européenne en vertu du règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la Société européenne (SE).

CHAPITRE II. - DEFINITIONS.

Art. 3. Aux fins de la présente convention, on entend, conformément à la directive précitée, par:

§ 1^{er}. "société européenne ou SE": une société constituée conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil européen du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE).

§ 2. "sociétés participantes": les sociétés participant directement à la constitution d'une SE.

Est considérée comme participant directement à la constitution d'une SE, la société dont les actionnaires deviendront actionnaires de la SE suite à la constitution de celle-ci ou qui deviendra elle-même actionnaire de la SE.

Aux fins de la présente disposition, sont considérées comme des "sociétés", les sociétés au sens de l'article 48, deuxième alinéa du traité instituant la Communauté européenne, ainsi que d'autres entités juridiques de droit public ou privé, conformément à ce que prévoit l'article 2, § 3 du règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil européen du 8 octobre 2001 relatif au statut de la Société européenne.

§ 3. "filiale": on entend par filiale d'une société, une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement:

a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise ou

b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou

c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à l'une des conditions mentionnées au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait à la condition figurant au point a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait à la condition figurant au point a), l'entreprise qui satisfait à la condition figurant au point b) est présumée exercer l'influence dominante. Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cession de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1^{er} et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient les participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil européen du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

§ 4. "filiale ou établissement concerné": une filiale ou un établissement d'une société participante, qui devient une filiale ou un établissement de la SE lors de sa constitution, et qui est situé dans un Etat membre.

Doivent être considérés comme filiale ou établissement concerné, pour autant que puisse être établie l'influence dominante définie au § 3 du présent article:

- les filiales directes des sociétés participantes relevant ou non du même droit national;
- les établissements directs des sociétés participantes, situés ou non dans le même Etat membre;

- les filiales indirectes des sociétés participantes, c'est-à-dire les filiales de filiales directes de sociétés participantes et les filiales de filiales indirectes;
- les établissements indirects des sociétés participantes, c'est-à-dire les établissements des filiales indirectes de ces sociétés.

§ 5. “organe de représentation”: l'organe transnational représentant les travailleurs, institué par l'accord visé à l'article 21 ou conformément aux dispositions des dispositions de référence contenues dans le Chapitre VI, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE.

§ 6. “groupe spécial de négociation”: le groupe constitué conformément à l'article 6 afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes la fixation des modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

§ 7. “implication des travailleurs”: l'information, la consultation et la participation. Aux fins de la présente convention, on entend par:

- 1° “information”: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs est informé, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE.
- 2° “consultation”: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE.
- 3° “participation”: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer.

§ 8. “travailleurs”: les personnes qui en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, fournissent des prestations de travail.

§ 9. “Etats membres”: les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

Commentaire

- a. Pour l'application du § 2, alinéa 3 du présent article, il y a lieu de rappeler que l'article 48 du traité instituant la Communauté européenne est libellé comme suit: “Par sociétés, on entend les sociétés de droit civil ou commercial, y compris les sociétés coopératives, et les autres personnes morales relevant du droit public ou privé, à l'exception des sociétés qui ne poursuivent pas de but lucratif”.
- b. Le § 3 du présent article couvre toutes les filiales et tous les établissements qui répondent aux définitions de ces notions au sens de la législation de l'Etat membre dont la loi régit l'entreprise qui exerce le contrôle.
- c. La définition du § 7, 1° du présent article comporte une notion de transnationalité («... sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre.”).

La première partie de cette notion de transnationalité implique que l'information porte sur les questions qui concernent l'ensemble de la SE ou au moins deux filiales ou établissements de la SE situés dans des Etats membres différents.

La seconde partie de cette notion de transnationalité élargit le champ d'application de cette notion dans la mesure où sont considérées comme transnationales les questions qui concernent un seul Etat membre à partir du moment où la décision en question a été prise dans un autre Etat membre.

CHAPITRE III. - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS.

Art. 4. Aux fins de la présente convention, les effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les sociétés participantes et leurs filiales ou établissements situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la mise en œuvre de la procédure visée à l'article 5.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément aux dispositions relatives aux modalités de calcul de ce nombre moyen, à l'exclusion des règles de pondération, fixées par la réglementation relative aux élections sociales adoptée en exécution de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

CHAPITRE IV. - PROCEDURE PREALABLE ET GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION.

SECTION I^{re}. - MISE EN OEUVRE DE LA PROCEDURE ET DELIVRANCE D'INFORMATIONS PRELIMINAIRES.

Art. 5. § 1^{er}. Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires, y compris

la communication d'informations, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

§ 2. Aux fins de la présente disposition, sont considérées comme informations, celles portant sur les procédures suivant lesquelles les modalités relatives à l'implication des travailleurs sont fixées dans le projet de fusion ou de constitution d'une société holding telles que visées respectivement à l'article 20, § 1, point i) et à l'article 32, § 2 du règlement 2157/2001 du Conseil européen du 8 octobre 2001 relatif au statut de la Société européenne, ainsi que les indications des conséquences pour les travailleurs de la transformation en une SE visées à l'article 37, § 4 du même règlement ainsi que les informations concernant l'identité des sociétés participantes, de toutes leurs filiales et établissements, ainsi que le nombre de travailleurs des sociétés participantes et de leurs filiales ou établissements.

Ces informations sont ventilées par sociétés participantes, filiales et établissements de ces sociétés participantes. Les informations portent en outre sur le nombre de travailleurs des sociétés participantes concernés par un système de participation et sur leur proportion par rapport au total de travailleurs occupés par ces sociétés participantes.

§ 3. Ces informations sont transmises aux représentants des travailleurs de toutes les sociétés participantes et de toutes les filiales ou de tous les établissements concernés. À défaut de représentants des travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés, ces informations sont transmises aux travailleurs de ces sociétés participantes ou filiales ou établissements concernés.

SECTION II. - GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION.

Sous-section I^{re}. - Création d'un groupe spécial de négociation.

Art. 6. Une fois la procédure mise en œuvre conformément à l'article 5, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés est constitué.

Sous-section II. - Esprit de coopération.

Art. 7. Les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

Sous-section III. - Composition du groupe spécial de négociation.

Art. 8. § 1^{er}. Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans les législations nationales applicables, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés. Pour chaque Etat membre est attribué un mandat par tranche de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

§ 2. En cas de constitution de la SE par voie de fusion et qu'une ou plusieurs sociétés participantes cessent d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE, les travailleurs de ces sociétés participantes sont représentés au sein du groupe spécial de négociation par un membre supplémentaire selon les règles et conditions suivantes:

1° ces travailleurs ne doivent pas disposer d'un représentant direct au groupe spécial de négociation en application des règles visées au § 1^{er} du présent article;

2° la composition du groupe spécial de négociation ne peut entraîner une double représentation de ces travailleurs;

3° l'attribution de mandats supplémentaires ne peut entraîner une augmentation de plus de 20% du nombre de mandats attribués conformément aux règles visées au § 1^{er} du présent article.

Si, en application du présent paragraphe, le nombre de sociétés participantes cessant d'avoir une existence juridique suite à l'opération de fusion est plus élevé que le nombre de mandats supplémentaires disponibles, les mandats supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents, par ordre décroissant en fonction du nombre de travailleurs que ces sociétés participantes occupent.

Commentaire

a. *Pour l'application du § 1^{er} du présent article, chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une société participante et/ou une filiale ou établissement concerné, est représenté au groupe spécial de négociation.*

Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.

b. *En ce qui concerne le § 2, 1° du présent article, est un représentant direct au groupe spécial de négociation, le représentant provenant d'une société participante concernée par la fusion.*

c. *Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.*

Sous-section IV. - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique et constitution d'une liste de réserve.

Art. 9. § 1^{er}. Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

§ 2. En principe, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise des sociétés participantes et de leurs filiales ou établissements concernés. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les sociétés participantes ou les filiales ou établissements concernés situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

§ 3. La délégation des membres-travailleurs peut comprendre un représentant des organisations représentatives des travailleurs, qu'il soit ou non occupé par une société participante ou une filiale ou un établissement concerné.

Art. 10. Si les conditions établies à l'article 8, § 2 de la présente convention sont réunies, le ou les membres-travailleurs supplémentaires sont désignés conformément à l'article 9 de la présente convention.

Art. 11. Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre du groupe spécial de négociation, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée d'un remplaçant par Etat membre.

Sous-section V. - Réaménagement de la composition du groupe spécial de négociation.

Art. 12. Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes modifient le projet de constitution de la SE afin d'y inclure de nouvelles sociétés participantes ou filiales ou établissements concernés ou d'en exclure certaines ou certains visés par le projet de constitution initial, il y a lieu de procéder à une nouvelle information en application de l'article 5 de la présente convention et de constituer un nouveau groupe spécial de négociation, conformément aux articles 8 et suivants de la présente convention.

Sous-section VI. - Information sur les noms des membres du groupe spécial de négociation et réunions.

Art. 13. Les organes compétents des sociétés participantes situés en Belgique sont informés des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Ils en informent les directions des filiales ou établissements concernés.

Une fois qu'ils ont été informés conformément à l'alinéa premier de la présente disposition, les organes compétents des sociétés participantes situés en Belgique convoquent une première réunion avec le groupe spécial de négociation.

Art. 14. Le groupe spécial de négociation a le droit d'organiser, moyennant accord des organes compétents des sociétés participantes situés en Belgique, des réunions préparatoires précédant les réunions avec ces organes compétents.

Sous-section VII. - Compétence du groupe spécial de négociation.

Art. 15. § 1^{er}. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec les organes compétents des sociétés participantes, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

§ 2. A cet effet, chaque organe compétent de chacune des sociétés participantes informe le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.

Commentaire

L'implication des travailleurs visée au § 1^{er} de la présente disposition recouvre les procédures d'implication des travailleurs dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises dont la SE est la société dominante.

Le § 2 de la présente disposition a pour objectif de permettre, par exemple, au groupe spécial de négociation de constater un éventuel besoin de recomposition à la suite des changements intervenus dans la configuration initialement envisagée de l'opération de constitution de la SE.

Sous-section VIII. - fonctionnement.

Art. 16. A sa demande, aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation, à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

Le groupe spécial de négociation règle avec les organes compétents des sociétés participantes les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par les sociétés participantes est limitée à un seul expert, sauf si les parties en conviennent autrement.

Art. 17. § 1^{er}. Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec les organes compétents des sociétés participantes ou de ne pas les entamer et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs en vigueur dans les Etats membres où la SE occupe des travailleurs.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux-tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant les travailleurs occupés dans au moins deux Etats membres.

Lorsqu'une telle décision est prise, les dispositions de référence ne sont pas applicables.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes, le groupe spécial de négociation est dissous.

Lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément aux alinéas qui précèdent, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant 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 et les conventions collectives de travail modifiant celle-ci sont applicables.

§ 2. Dans le cas d'une SE constituée par transformation, conformément à l'article 2, § 4 du règlement 2157/2001 du Conseil européen du 8 octobre 2001 relatif au statut de la Société européenne, le § 1^{er} de la présente disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a participation dans la société anonyme qui doit être transformée.

§ 3. Le groupe spécial de négociation est réinstitué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée au § 1^{er} de la présente disposition, à moins que les parties concernées ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement.

Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec les organes compétents des sociétés participantes mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord conclu conformément aux articles 21 et suivants de la présente convention, aucune des dispositions des dispositions de référence n'est applicable.

Art. 18. Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et aux négociations sont supportées par les sociétés participantes de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Art. 19. Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité absolue des membres. Cette majorité doit représenter la majorité absolue des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation.

Chaque membre dispose d'une voix.

Les décisions du groupe spécial de négociation portant sur un accord prévoyant de réduire les droits de participation par rapport à ceux existant au sein des sociétés participantes se prennent à la majorité des deux-tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins deux-tiers des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation, comportant les voix des membres représentant des travailleurs occupés dans au moins deux Etats membres, lorsque:

1° la SE est constituée par voie de fusion et au moins 25% du nombre total des travailleurs occupés par les sociétés participantes bénéficient d'un système de participation;

ou

2° la SE est constituée par voie de création d'une SE-holding ou d'une SE-filiale et au moins 50% du nombre total des travailleurs occupés par les sociétés participantes bénéficient d'un système de participation.

Aux fins de la présente disposition, on entend par réduction des droits de participation, une proportion de représentants des travailleurs siégeant au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE ou de membres de ces organes pour lesquels les représentants des travailleurs peuvent recommander la désignation ou s'y opposer, inférieure à la proportion qui, au sein des sociétés participantes, est la plus élevée.

SOUS-SECTION IX. - DUREE DES NEGOCIATIONS.

Art. 20. § 1^{er}. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est valablement constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent la première réunion entre le groupe spécial de négociation valablement constitué et les organes compétents des sociétés participantes.

§ 2. Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au § 1^{er}, jusqu'à un an au total, à partir de la première réunion entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes.

CHAPITRE V. - CONTENU DE L'ACCORD.

L'accord porte soit sur l'institution et le fonctionnement d'un organe de représentation des travailleurs, soit sur l'institution d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, pour la SE ayant son siège en Belgique.

Art. 21. L'accord doit être écrit. Il doit être signé par les représentants des organes compétents des sociétés participantes ainsi que par les membres du groupe spécial de négociation qui l'approuvent. Il est daté.

Art. 22. L'accord sur l'institution et le fonctionnement, pour la SE ayant son siège en Belgique, d'un organe de représentation des travailleurs fixe au moins:

- 1° le champ d'application de l'accord;
- 2° la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
- 3° les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
- 4° la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
- 5° les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
- 6° si, au cours des négociations, les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
- 7° la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation

L'accord stipule qu'il remplit les conditions de majorité fixées à l'article 19 de la présente convention. Il constate la proportion de travailleurs représentée par chaque membre du groupe spécial de négociation.

Commentaire

En ce qui concerne le 7° du présent article, les parties peuvent entre autres convenir des règles à respecter en ce qui concerne les changements de structure de la SE, les modifications importantes de l'effectif ou le changement de localisation du siège de la SE

Art. 23. Les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer, pour la SE ayant son siège en Belgique, une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation.

L'accord doit prévoir les modalités de mise en œuvre de ces procédures.

Art. 24. Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE.

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS DE REFERENCE.

SECTION I^{RE}. - CONDITIONS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE REFERENCE.

Art. 25. Il est fait application des dispositions de référence concernant l'implication des travailleurs dans la SE à compter de la date de son immatriculation en Belgique lorsque:

- 1° les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation le décident ou
 - 2° lorsque, dans le délai visé à l'article 20, aucun accord n'a été conclu et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision visée à l'article 17 de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées.
- et
- que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision visée à l'article 17 de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées.

En outre, les dispositions de référence concernant la participation des travailleurs dans la SE ne s'appliquent que:

- 1° dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles relatives à la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration s'appliquaient à une société transformée en SE;
- 2° dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
- 3° dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

Art. 26. Dans tous les cas où il y a application, en vertu de l'article 25, des dispositions de référence concernant la participation des travailleurs dans la SE et s'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Cette décision se prend dans le respect des conditions de majorité fixées à l'article 19 de la présente convention.
Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes des décisions prises au titre du présent article.

SECTION II. - COMPOSITION DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 27. § 1^{er}. L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

§ 2. Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire

Chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une société participante et/ou une filiale ou établissement concerné, est représenté à l'organe de représentation.

Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.

SECTION III. - DESIGNATION DES MEMBRES-TRAVAILLEURS OCCUPES EN BELGIQUE DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET CONSTITUTION D'UNE LISTE DE RESERVE.

Art. 28. Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs de l'organe de représentation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs de l'organe de représentation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise des sociétés participantes et de leurs filiales ou établissements concernés. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs de l'organe de représentation.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les sociétés participantes ou les filiales ou établissements concernés situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs de l'organe de représentation.

Art. 29. Afin d'assurer la continuité au sein de l'organe de représentation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre de l'organe de représentation, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres de l'organe de représentation.

Cette liste est composée d'un remplaçant par mandat.

Art. 30. L'organe compétent de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation et des noms figurant dans la liste de réserve.

SECTION IV. - REAMENAGEMENT DE LA COMPOSITION DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 31. En cas de changements de structure ou de dimension de la SE ou de ses filiales et établissements ou en cas de modifications importantes de l'effectif, il y a lieu de procéder à une adaptation ou le cas échéant à une nouvelle composition de l'organe de représentation, conformément aux articles 27 et suivants.

Le protocole de collaboration établi en application de l'article 54 règle les modalités relatives à la composition de l'organe de représentation en cas de changements de structure ou de dimension de la SE.

SECTION V. - COMPETENCE DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 32. La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

SECTION VI. - PROCEDURE DE NEGOCIATION D'UN ACCORD OU MAINTIEN DES DISPOSITIONS DE REFERENCE.

Art. 33. Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, il y a lieu:

- soit d'entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, tel que visé au chapitre V;
- soit de maintenir l'application des dispositions de référence fixées au présent chapitre.

S'il est décidé d'entamer la procédure de négociation, l'organe de représentation remplit la fonction de groupe spécial de négociation. L'organe de représentation continue de fonctionner pendant la durée de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer de négociation ou si dans le délai fixé à l'article 20 aucun accord n'a été conclu, les dispositions de référence fixées au présent chapitre continuent à s'appliquer.

SECTION VII. - COMITE RESTREINT.

Art. 34. Si sa taille le justifie, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

Le règlement d'ordre intérieur de l'organe de représentation peut prévoir des règles relatives à la répartition géographique des mandats au comité restreint.

SECTION VIII. - REUNIONS.

Art. 35. Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant, élargi conformément à l'article 38, § 4 est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent ne soient présents. Sous-section I^{re}. - Réunions annuelles.

Art. 36. L'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de se réunir avec l'organe compétent de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports écrits réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe compétent de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration ou le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le protocole de collaboration visé à l'article 54 prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport, de l'ordre du jour et des copies de documents visés à l'alinéa 2 aux membres de l'organe de représentation.

Art. 37. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Sous-section II. - Réunions lors de circonstances exceptionnelles.

Art. 38. § 1^{er}. Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

§2. Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SE pour tenter de parvenir à un accord.

§3. Le protocole de collaboration visé à l'article 54 prévoit les modalités de la convocation des réunions spéciales.

§4. A la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres de l'organe de représentation qui représentent les travailleurs directement concernés par les mesures visées au § 1^{er}.

§5. Les réunions d'information et de consultation visées aux § 1^{er} et § 2 s'effectuent dans les meilleurs délais conformément à l'article 3, § 7, 2.

§6. Ces réunions d'information et de consultation s'effectuent sur la base d'un rapport écrit établi par l'organe compétent ou par tout autre niveau de direction approprié de la SE, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de ces réunions ou dans un délai raisonnable.

§7. Ces réunions ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent.

SECTION IX. - INFORMATION SUR LA TENEUR ET LES RESULTATS DES PROCEDURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION.

Art. 39. Les membres-travailleurs de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.

Section X - fonctionnement de l'organe de représentation.

Art. 40. L'organe de représentation adopte son règlement d'ordre intérieur.

Art. 41. L'organe de représentation et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix. Le protocole de collaboration visé à l'article 54 règle les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions de l'organe de représentation et du comité restreint.

La prise en charge financière par l'organe compétent de la SE est limitée à un seul expert.

Art. 42. Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.

Art. 43. Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE, qui dote les membres de l'organe des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la SE prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation, ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres de l'organe de représentation et du comité restreint.

SECTION XI. - DISPOSITIONS DE REFERENCE POUR LA PARTICIPATION.

Sous-section I^{re}. - SE constituée par transformation.

Art. 44. Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent à s'appliquer à la SE.

Les dispositions de la sous-section II s'appliquent mutadis mutandis à cette fin.

Sous-section II. - Autres cas de constitution d'une SE.

Art. 45. Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE.

Art. 46. Si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, cette dernière n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

Art. 47. § 1^{er}. L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe de surveillance ou d'administration entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer.

§ 2. La répartition des sièges s'effectue en fonction de la proportion des travailleurs de la SE occupés par la SE et ses filiales et établissements dans chaque Etat membre.

§ 3. Si la répartition des sièges ne permet pas de représenter les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres, un des sièges leur sera néanmoins alloué par l'organe de représentation, d'abord à l'Etat du siège de la SE, ensuite si cet Etat est déjà représenté, à celui des autres Etats membres, non encore représentés, qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

§ 4. Lorsqu'il y a lieu à application du § 3, la réattribution du siège s'effectue selon l'une des trois modalités suivantes:

1° le siège réattribué sera un des sièges attribués initialement à l'Etat membre en comptant le plus;

ou

2° il convient de procéder à la répartition proportionnelle de tous les sièges moins un. Le siège ainsi réservé est réattribué;

ou

3° le règlement d'ordre intérieur de l'organe de représentation fixe les règles à suivre afin de déterminer le siège à réattribuer.

Art. 48. Les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration occupés en Belgique sont désignés ou élus conformément à l'article 28 de la présente convention.

Art. 49. Afin d'assurer la continuité au sein de l'organe de surveillance ou d'administration en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre de l'organe d'administration ou de surveillance, une liste de réserve est constituée.

Les membres figurant dans cette liste de réserve sont désignés selon la même procédure que les membres de l'organe de surveillance ou d'administration.

Cette liste est composée d'un remplaçant par mandat.

Art. 50. Tout membre de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou élu ou désigné par les représentants des travailleurs ou par les travailleurs en est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

CHAPITRE VII. - DISPOSITIONS DIVERSES.

SECTION I. - FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS.

Art. 51. L'organe compétent de la SE situé en Belgique et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la coopération entre l'organe compétent de la SE situé en Belgique et les membres de l'organe de représentation dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

SECTION II. - MOYENS A CONSENTIR AUX MEMBRES DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, OCCUPES EN BELGIQUE, DES FILIALES ET ETABLISSEMENTS DE LA SE.

Art. 52. Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres de l'organe de représentation et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application de l'organe de représentation, pour permettre aux membres de l'organe de représentation d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein de l'organe de représentation.

SECTION III. - STATUT.

Art. 53. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 23 et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

SECTION IV. - PROTOCOLE DE COLLABORATION.

Art. 54. Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, l'organe compétent de la SE situé en Belgique et, respectivement, l'organe de représentation et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de collaboration: la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de la SE, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la formation, la traduction et l'interprétation.

CHAPITRE VIII. - DISPOSITIONS FINALES.

Art. 55. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 8 octobre 2004.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

ANNEXE.

Art. N. Article 8. Exemples pratiques.

I. Exemple 1 - Les sociétés A à F fusionnent en une société européenne et elles sont situées dans quatre Etats différents.

A. Calcul du nombre de membres "ordinaires" du GSN.

Les sociétés A à F fusionnent. Ces sociétés comptent au total 7.000 travailleurs. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par Etat membre, par sociétés participantes et filiales ou établissements concernés.

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport au total travailleur | Mandats |
|------------|----------------------|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------|
| Belgique | Cooperative A: 120 | - | 120 | 1,7% | 1 |
| France | Cooperative B: 500 | Cooperative C: 1 000 | 1 500 | 21,4% | 3 |
| Espagne | Cooperative D: 5 000 | Cooperative E: 320 | 5 320 | 76% | 8 |
| Luxembourg | - | Cooperative F: 60 | 60 | 0,86% | 1 |
| | | | 7 000 | | 13 |

B. Calcul du nombre de mandats supplémentaires.

- Principe - Dans chaque Etat membre: un mandat par société participante qui cessera d'exister juridiquement.

| Pays | Nombre mandats par pays | Nombre mandats par pays | total mandats par pays |
|------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Belgique | Cooperative A: 1 | 0 | 1 |
| France | Cooperative B: 1 | Cooperative C: 1 | 2 |
| Espagne | Cooperative D: 1 | Cooperative E: 1 | 2 |
| Luxembourg | 0 | Cooperative F: 1 | 1 |
| | | | 6 |

- Application des règles de non-cumul et de réduction

Variante 1

a. Pas de représentation directe ni de double représentation

- en Belgique, le membre "ordinaire" au GSN est un représentant du personnel de la société A: pas de mandat supplémentaire pour la Belgique (règle de représentation directe);
- en France, un représentant "ordinaire" au GSN est un "permanent" du secteur concerné (société B) et le second est un représentant d'une filiale de la société C: un seul mandat supplémentaire car pour la société B il y a double représentation, le "permanent" étant censé représenter les travailleurs de cette société B;
- en Espagne les deux représentants "ordinaires" au GSN ont un mandat au sein de chacune des deux sociétés participantes D et E: suivant la règle de représentation directe, l'Espagne n'a pas de mandat supplémentaire;
- au Luxembourg, le représentant "ordinaire" au GSN est également un "permanent" du secteur: la règle de double représentation s'applique et il n'y a pas de mandat supplémentaire.

Au total: seul un mandat supplémentaire serait accordé à la société C.

b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats "ordinaires"

Le GSN compte 13 membres "ordinaires". Ne peuvent donc être attribués que 3 mandats supplémentaires. Ici, suite à l'application des règles qui précèdent, seul un siège supplémentaire peut être attribué. Il n'y a donc pas application de la règle de réduction des mandats supplémentaires.

Variante 2

a. Pas de représentant direct ni de double représentation

- en Belgique, le membre "ordinaires" au GSN est un représentant du personnel d'une filiale de la société A: un mandat supplémentaire est accordé à la Belgique;
- en France et en Espagne, les deux membres "ordinaires" au GSN sont également des représentants du personnel d'une filiale des sociétés B et C et d'une filiale des sociétés D et E: deux mandats supplémentaires sont octroyés à la France et deux mandats supplémentaires à l'Espagne;
- au Luxembourg, le membre "ordinaires" au GSN est un "permanent" du secteur. La règle de double représentation s'applique et le Luxembourg n'a pas de mandat supplémentaire.

Au total, cinq mandats supplémentaires devraient en principe être attribués.

b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats "ordinaires"

En application des règles de non-cumul explicitées au point a. ci-dessus cinq mandats supplémentaires devraient être attribués. Or, comme le GSN compte 13 membres "ordinaires", ne peuvent être attribués que 3 mandats supplémentaires. Les mandats supplémentaires sont attribués "à des sociétés d'Etats membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient".

Par conséquent:

- en Espagne, la société D compte 5.000 travailleurs et celle-ci a droit au premier mandat;
- en France, la société C a 1.000 travailleurs et cette dernière a droit au deuxième mandat;
- en Belgique, la société A ne compte que 120 travailleurs (alors que la société B occupe 500 travailleurs en France, mais la directive prévoit l'attribution des mandats supplémentaires à des sociétés d'Etats membres différents) et elle obtient le troisième mandat supplémentaire.

II. Exemple 2 - Les sociétés A à R fusionnent en une société européenne et elles sont situées dans trois Etats différents

A. Calcul du nombre de membres "ordinaires" du GSN.

| Pays | Nombre de travailleurs | | | | | | total | % par rapport nombre total travailleurs | Mandats |
|-------------|------------------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|--------|---|---------|
| | Cooperative | | | | | | | | |
| Belgique | A: 1000 | B: 900 | C: 800 | D: 600 | E: 500 | F: 500 | 4 300 | 7,4% | 1 |
| France | G: 10000 | H: 900 | I: 800 | J: 7000 | K: 6000 | L: 5000 | 29 700 | 1,2% | 6 |
| Royaume-Uni | M: 4000 | N: 3000 | O: 2000 | P: 1 000 | Q: 5000 | R: 9 000 | 24 000 | 47,37% | 5 |
| | | | | | | | 58 000 | | 12 |

B. Calcul du nombre de mandats supplémentaires.

1. Principe Dans chaque Etat membre: un mandat par société participante.

| Pays | Nombre mandats | | | | | | total mandats par pays |
|-------------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------|
| | Cooperative | | | | | | |
| Belgique | A:1 | B:1 | C:1 | D:1 | E:1 | F:1 | 6 |
| France | G:1 | H:1 | I:1 | J:1 | K:1 | L:1 | 6 |
| Royaume-Uni | M:1 | N:1 | O:1 | P:1 | Q:1 | R:1 | 6 |
| | | | | | | | 18 |

2. Application des règles de non-cumul et de réduction.

Variante 1

a. Pas de représentation directe ni de double représentation

- en Belgique, le représentant "ordinaires" au GSN est un représentant du personnel de la société A: la société A "perd" donc droit à un membre supplémentaire: reste pour la Belgique, la possibilité d'avoir cinq mandats supplémentaires;
- en France, deux des six mandats "ordinaires" sont occupés par des représentants du secteur concerné (pour les sociétés H et I), la société G est représentée par l'un des représentants du personnel de cette société, de même que les sociétés J, K et L: la France n'a donc pas de mandat supplémentaire;
- au Royaume-Uni, l'ensemble des membres "ordinaires" au GSN sont des délégués syndicaux du secteur concerné: le Royaume-Uni n'a donc pas de mandat supplémentaire.
Au total: cinq mandats supplémentaires seraient attribués.

b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats "ordinaires"

Le GSN compte 12 membres "ordinaires" soit une possibilité de 2 mandats supplémentaires. Seule la Belgique peut attribuer des mandats supplémentaires (il n'y a pas "d'Etats membres différents"), mais au lieu des cinq mandats résultant de l'application des règles qui précèdent, seuls deux seront effectivement accordés.

Variante 2

a. Pas de représentation directe ni de double représentation

- en Belgique, le représentant "ordinaires" au GSN est un représentant du personnel de la société A: la société A «perd» donc son droit à un membre supplémentaire: reste pour la Belgique la possibilité d'avoir cinq mandats supplémentaires;
- en France, les sociétés H et I sont représentées par des délégués du secteur: elles n'ont donc pas droit à un mandat supplémentaire. Les sociétés G, J, K et L sont représentées par des délégués issus de filiales et conservent chacune leur droit à un mandat supplémentaire (donc quatre mandats supplémentaires);
- au Royaume-Uni, les sociétés N, O et P sont représentées par un délégué des secteurs, la société R par un délégué du personnel de l'entreprise et les sociétés M et Q par les délégués de filiales: deux mandats supplémentaires devraient donc être attribués au Royaume-Uni.

Au total: onze mandats supplémentaires devraient être accordés.

b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats "ordinaires"

Le GSN compte 12 membres. Deux mandats supplémentaires peuvent être attribués. Ils sont accordés «à des sociétés d'Etats membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient».

Soit pour la Belgique: Société B: 900 travailleurs
Société C: 800 travailleurs
Société D: 600 travailleurs
Société E: 500 travailleurs
Société F: 500 travailleurs

Pour la France: Société G: 10.000 travailleurs
Société J: 7.000 travailleurs
Société K: 6.000 travailleurs
Société L: 5.000 travailleurs

pour le Royaume-Uni: Société M: 4.000 travailleurs
Société Q: 5.000 travailleurs

Obtiennent donc les mandats supplémentaires, la société G et la société Q.

III. Exemple 3 - Les sociétés A à R fusionnent en une société européenne et elles sont situées dans dix Etats différents.

A. Variante 1

1. Calcul du nombre de membres "ordinaires" du GSN

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport total travailleurs | Mandats |
|-------------|---------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------|
| Belgique | Cooperative A: 120 | Cooperative B: 150 | 270 | 4,2% | 1 |
| France | Cooperative C: 500 | Cooperative D: 600 | 1 100 | 17,3% | 2 |
| Allemagne | Cooperative E: 550 | Cooperative F: 450 | 1 000 | 15,7% | 2 |
| Pays-Bas | - | Cooperative G: 400 | 400 | 6,3% | 1 |
| Autriche | Cooperative H: 350 | Cooperative I: 400 | 750 | 11,8% | 2 |
| Espagne | Cooperative J: 600 | Cooperative K: 150 | 750 | 11,8% | 2 |
| Italie | Cooperative L: 325 | - | 325 | 5,1% | 1 |
| Royaume-Uni | Cooperative M: 100 | Cooperative N: 440 | 540 | 8,5% | 1 |
| Irlande | Cooperative O: 60 | Cooperative P: 540 | 600 | 9,4% | 1 |
| Suede | Cooperative Q: 520 | Cooperative R: 100 | 620 | 9,7% | 1 |
| | | | 6 355 | | 14 |

2. Calcul du nombre de mandats supplémentaires

- a. Principe - Dans chaque Etat membre: un mandat supplémentaire par société participante qui cesse d'exister juridiquement

Belgique: 2 mandats
France: 2 mandats
Allemagne: 2 mandats
Pays-Bas: 1 mandat
Autriche: 2 mandats
Espagne: 2 mandats
Italie: 1 mandat
Royaume-Uni: 2 mandats
Irlande: 2 mandats
Suede: 2 mandats

18 mandats

- b. Application des règles de non-cumul et de réduction.

1) Pas de représentation directe ni de double représentation

Dans tous les Etats concernés, les travailleurs des sociétés participantes objet de la fusion sont représentés par un délégué des travailleurs d'une filiale. Chacune conserve donc son droit à ses mandats supplémentaires.

2) Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats "ordinaires" Le GSN compte 14 membres "ordinaires": ne peuvent donc être attribuées que 3 mandats supplémentaires.

Les sociétés D (France) et J (Espagne) comptent chacune le plus de travailleurs (600) et obtiennent les deux premiers mandats. Le troisième est attribué à la société E qui occupe 550 travailleurs (Allemagne).

B. Variante 2.

1. Calcul du nombre de membres "ordinaires" du GSN

Soit l'exemple précédent mais le nombre de travailleurs a été modifié dans les sociétés C et D (France), E et F (Allemagne), J et K (Espagne) et Q et R (Suède).

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport total travailleurs | Mandats |
|-------------|----------------------------|----------------------------|---|---|----------------|
| Belgique | Cooperative A:120 | Cooperative B:150 | 270 | 4,2% | 1 |
| France | Cooperative C:550 | Cooperative D:550 | 1 100 | 17,3% | 2 |
| Allemagne | Cooperative E:530 | Cooperative F:470 | 1 000 | 15,7% | 2 |
| Pays-Bas | - | Cooperative G:400 | 400 | 6,3% | 1 |
| Autriche | Cooperative H:350 | Cooperative I:400 | 750 | 11,8% | 2 |
| Espagne | Cooperative J:500 | Cooperative K:250 | 750 | 11,8% | 2 |
| Italie | Cooperative L:325 | - | 325 | 5,1% | 1 |
| Royaume-Uni | Cooperative M:100 | Cooperative N:440 | 540 | 8,5% | 1 |
| Irlande | Cooperative O:60 | Cooperative P:540 | 600 | 9,4% | 1 |
| Suède | Cooperative Q:530 | Cooperative R:90 | 620 | 9,7% | 1 |
| | | | 6 355 | | 14 |

2. Calcul du nombre de mandats supplémentaires

a. Principe - Dans chaque Etat membre: un mandat supplémentaire par société participante qui cessera d'exister juridiquement

Soit, comme dans la variante 1: 18 mandats.

b. Application des règles de non-cumul et de réduction

1) Pas de représentation directe ni de double représentation

Dans tous les Etats concernés, les travailleurs des sociétés participantes objet de la fusion sont représentés par un délégué des travailleurs d'une filiale. Chacune conserve son droit à des mandats supplémentaires.

2) Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandat

"ordinaires" Trois mandats supplémentaires peuvent être attribués:

- les sociétés C et D, toutes deux situées en France, comptent chacune 550 travailleurs: la France devra donc organiser un système pour qu'un seul membre supplémentaire soit désigné (la directive prévoit que les mandats sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents);
- la société P, en Irlande, occupe 540 travailleurs et reçoit le deuxième mandat;
- la société E en Allemagne et la société Q en Suède ont chacune 530 travailleurs: ici la directive ne fixe aucune règle permettant de déterminer quelle société recevra le mandat 2.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°85 DU 9 NOVEMBRE 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008

CHAPITRE I - PORTEE ET OBJET DE LA CONVENTION

Art. 1. La présente convention a pour objet de donner exécution à l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. Elle vise à fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

Les modalités d'application de ces principes pourront le cas échéant être précisées par des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs ou des entreprises ou par des accords individuels. Les parties intéressées pourront ainsi tenir compte aussi adéquatement que possible des conditions particulières aux différents secteurs d'activité ainsi qu'aux entreprises.

La présente convention ne porte pas préjudice aux conventions collectives de travail portant sur le même objet conclues au niveau des secteurs ou des entreprises avant son entrée en vigueur et qui assurent un niveau de protection équivalent.

CHAPITRE II - DEFINITIONS

Art. 2. Aux fins de la présente convention, on entend par :

- télétravail: une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle;
- télétravailleur: tout travailleur qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

La présente convention ne vise pas les télétravailleurs dit mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail.

Commentaire

Sont par exemple des télétravailleurs dit mobiles: les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur, les infirmières à domicile.

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION

Art. 3. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

Art. 4. Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur, c'est-à-dire un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ne tombe pas dans le champ d'application de la présente convention.

CHAPITRE IV - CARACTERE VOLONTAIRE

Art. 5. Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste de travail ou le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat de travail.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si le travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif.

CHAPITRE V - CONVENTION ECRITE

Art. 6. § 1^{er}. Une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement au plus tard au moment où le télétravailleur commence l'exécution de sa convention. Le contrat de travail en cours fait l'objet d'un avenant écrit.

§ 2. Cet écrit doit au moins mentionner:

- 1° la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise;
- 2° les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens;
- 3° les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique;
- 4° les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts déterminés aux articles 9 et suivants de la présente convention;
- 5° les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur visé à l'article 5, alinéa 3 de la présente convention et en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement;
- 6° le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.

§ 2 bis. Cet écrit peut en outre mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer.

§ 3. À défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.

Commentaire

L'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail prévoit qu'est considéré comme accident du travail, tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion. L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.

Néanmoins, quant aux télétravailleurs, compte tenu de la difficulté de distinguer les situations de travail et de la vie privée, en particulier lorsque le télétravail est effectué au domicile du télétravailleur ou dans un local habité et de la nécessité de dégager des solutions quant à l'apport de la preuve de l'exécution du contrat de travail, il faudrait inscrire dans l'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, à propos de la preuve, une présomption d'exécution du contrat de travail, délimitée dans l'espace et dans le temps.

Pour permettre cette adaptation législative, la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail doit au préalable être adaptée quant à ces deux aspects.

Quant à la délimitation spatiale, cette convention collective de travail ne prévoit pas que la convention écrite devant être établie mentionne «le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail». L'article 6, § 2 qui prévoit les mentions devant figurer dans la convention écrite doit donc être complété dans ce sens. Les lieux choisis par le travailleur dans le cadre du télétravail seront considérés comme les locaux normalement utilisés par lui lors de l'exécution de son contrat de travail. Les accidents survenus en dehors du ou des locaux visés par la convention écrite peuvent être acceptés comme accidents du travail, mais alors, la charge de la preuve est régie par les règles normales.

Quant au critère temporel, il est rappelé que l'article 8 de la convention collective de travail n° 85 prévoit que le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Toutefois, pour permettre l'application de la présomption susvisée, la convention écrite peut mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer. A cet effet, l'article 6 de la convention collective de travail n° 85 est complété par un nouveau § 2 bis. À défaut d'une telle mention dans la convention écrite, la présomption s'applique pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur. Si l'accident survient en dehors de la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer ou à défaut d'une telle mention dans la convention écrite, en dehors des heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur, l'accident peut être accepté comme accident du travail, mais alors, la charge de la preuve est régie par les règles normales.

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 7. Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus pour tenir compte des particularités du télétravail.

Le télétravailleur est informé des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires, notamment quant :

1° à la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail;

2° au département de l'entreprise auquel il est rattaché;

3° à l'identification de son supérieur immédiat ou aux autres personnes auxquelles il peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle;

4° aux modalités pour faire rapport.

Commentaire

La convention écrite ou l'avenant au contrat de travail ne doit pas rappeler in extenso toutes les conditions de travail applicables au télétravail. Un renvoi peut y être fait à une convention collective de travail relative au télétravail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise et au règlement de travail.

CHAPITRE VII - ORGANISATION Du TELETRAVAIL

Art. 8. § 1^{er}. Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

§ 2. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 3. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, notamment par la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et l'accès aux informations de l'entreprise. A cette fin, l'employeur peut ponctuellement rappeler le télétravailleur au sein de l'entreprise.

CHAPITRE VIII - EQUIPEMENT ET PANNES

Art. 9. L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail. Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.

Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les parties.

Art. 10. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

Art. 11. L'employeur est tenu des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur dans le cadre du télétravail.

Art. 12. Le télétravailleur prend dûment soin des équipements qui lui sont confiés. Il ne rassemble ni ne diffuse de matériel étranger à la description du travail via Internet.

Art. 13. En cas de panne d'un équipement utilisé par le télétravailleur ou en cas de force majeure l'empêchant d'effectuer son travail, celui-ci est tenu d'en informer immédiatement l'employeur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur.

Des modalités spécifiques peuvent être prévues comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux de l'employeur.

CHAPITRE IX - PROTECTION DES DONNEES

Art. 14. L'employeur doit prendre les mesures, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des législations et des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données. Le télétravailleur doit se conformer à ces législations et à ces règles.

L'employeur informe en particulier le télétravailleur des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci par le télétravailleur. A cet effet, la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau s'applique mutatis mutandis.

CHAPITRE x - SANTE ET SECURITE

Art. 15. L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur applique ces politiques de sécurité.

Les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

CHAPITRE XI - FORMATION ET POSSIBILITES DE CARRIERE

Art. 16. Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs.

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le supérieur hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

CHAPITRE XI - DROITS COLLECTIFS

Art. 17. Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur. Les télétravailleurs ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément à la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclu au sein du Conseil national du Travail et à la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies.

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 18. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, et au plus tard le 1^{er} juillet 2006. Les conventions collectives de travail existantes conclues au niveau des secteurs ou des entreprises doivent répondre au prescrit de l'article 1^{er}, alinéa 3 au plus tard un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 JANVIER 2007, conclue au sein du conseil national du travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 mars 2007, modifiée par La c.c.t. n° 88bis du 21 décembre 2010. (c.c.t. n° 88)

CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.

Art. 1. La présente convention a pour objet de donner exécution à la Directive 2003/72/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs. Elle vise à déterminer les procédures à suivre et les modalités d'implication des travailleurs dans une société coopérative européenne.

Art. 2. Des modalités relatives à l'implication des travailleurs doivent être arrêtées, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les sociétés coopératives européennes qui satisfont aux conditions fixées aux chapitres V et VI de la présente convention.

Les modalités relatives à l'implication des travailleurs doivent couvrir l'ensemble de la société coopérative européenne. Ceci est limité aux entreprises et établissements situés dans les Etats membres, à moins que l'accord visé au chapitre VI prévoit de couvrir d'autres Etats que les Etats membres.

Commentaire.

L'accord visé au second alinéa de l'Art. 2 ne sortit ses effets que dans la mesure où le droit belge est déclaré applicable à la société coopérative européenne en vertu du Règlement (CE) n°1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne (SCE).

CHAPITRE II. - DEFINITIONS.

Art. 3. Aux fins de la présente convention, on entend, conformément à la directive précitée, par:

§ 1^{er}. "société coopérative européenne ou SCE": une société constituée conformément au Règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil européen du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne (SCE).

§ 2. "entités juridiques participantes": les sociétés au sens de l'Art. 48, deuxième alinéa, du traité instituant la Communauté européenne y compris les coopératives, ainsi que les entités juridiques constituées selon la législation d'un Etat membre et relevant de cette législation, participant directement à la constitution d'une SCE.

Est considérée comme participant directement à la constitution d'une SCE, la coopérative dont les membres deviendront membres et détiendront des parts de la SCE suite à la constitution de celle-ci ou l'entité qui détiendra elle-même des parts de la SCE.

§ 3. "filiale": on entend par filiale d'une entité juridique participante ou d'une SCE, une entreprise sur laquelle ladite entité juridique ou SCE exerce une influence dominante, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement:

- a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise; ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou
- c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à l'une des conditions mentionnées au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait à la condition figurant au point a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait à la condition figurant au point a), l'entreprise qui satisfait à la condition figurant au point b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cession de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1^{er} et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient les participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'Art. 3, paragraphe 5, point a) ou c) du Règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil européen du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

§ 4. "filiale ou établissement concerné": une filiale ou un établissement d'une entité juridique participante, qui devient une filiale ou un établissement de la SCE lors de sa constitution, et qui est situé dans un Etat membre.

Doivent être considérés comme filiale ou établissement concerné, pour autant que puisse être établie l'influence dominante définie au § 3 du présent Art.:

- les filiales directes des entités juridiques participantes relevant ou non du même droit national;
- les établissements directs des entités juridiques participantes, situés ou non dans le même Etat membre;
- les filiales indirectes des entités juridiques participantes, c'est-à-dire les filiales de filiales directes d'entités juridiques participantes et les filiales de filiales indirectes;
- les établissements indirects des entités juridiques participantes, c'est-à-dire les établissements des filiales indirectes de ces sociétés.

§ 5. “organe de représentation”: l'organe transnational représentant les travailleurs, institué par l'accord visé à l'Art. 22 ou conformément aux dispositions des dispositions de référence contenues dans le Chapitre IX, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SCE et de ses filiales ou établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SCE.

§ 6. “groupe spécial de négociation”: le groupe constitué conformément à l'Art. 7 afin de négocier avec l'organe compétent des entités juridiques participantes la fixation des modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SCE.

§ 7. “implication des travailleurs”: l'information, la consultation et la participation. Aux fins de la présente convention, on entend par:

- 1° “information”: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs est informé, par l'organe compétent de la SCE, sur les questions qui concernent la SCE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SCE.
- 2° “consultation”: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SCE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SCE.
- 3° “participation”: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une entité juridique:
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de l'entité juridique,
 ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de l'entité juridique et/ou de s'y opposer.

§ 8. “travailleurs”: les personnes qui en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, fournissent des prestations de travail.

§ 9. “Etats membres”: les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

Commentaire.

a. Pour l'application du § 2, alinéa 3, du présent Art., il y a lieu de rappeler que l'Art. 48 du traité instituant la Communauté européenne est libellé comme suit: “Par sociétés, on entend les sociétés de droit civil ou commercial, y compris les sociétés coopératives, et les autres personnes morales relevant du droit public ou privé, à l'exception des sociétés qui ne poursuivent pas de but lucratif».

b. Le § 3 du présent Art. couvre toutes les filiales ou tous les établissements qui répondent aux définitions de ces notions au sens de la législation de l'Etat membre dont la loi régit l'entreprise qui exerce le contrôle.

c. La définition du § 7, 1°, du présent Art. comporte une notion de transnationalité (“... sur les questions qui concernent la SCE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre. »).

La première partie de cette notion de transnationalité implique que l'information porte sur les questions qui concernent l'ensemble de la SCE ou au moins deux filiales ou établissements de la SCE situés dans des Etats membres différents.

La seconde partie de cette notion de transnationalité élargit le champ d'application de cette notion dans la mesure où sont considérées comme transnationales les questions qui concernent un seul Etat membre à partir du moment où la décision en question a été prise dans un autre Etat membre.

CHAPITRE III. - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS.

Art. 4. Aux fins de la présente convention, les effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les entités juridiques participantes et leurs filiales ou établissements situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la mise en œuvre de la procédure visée à l'Art. 6. Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément aux dispositions relatives aux modalités de calcul de ce nombre moyen, à l'exclusion des règles de pondération, fixées par la réglementation relative aux élections sociales adoptée en exécution de l'Art. 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Art. 5. En cas d'absence de travailleurs lors de la création d'une SCE par fusion ou transformation ou impliquant plusieurs entités juridiques, des négociations devront être ouvertes selon la procédure prévue au chapitre VII de la présente convention lorsque la SCE occupe ultérieurement un ou plusieurs salariés.

SECTION I^{RE}. - MISE EN ŒUVRE DE LA PROCÉDURE ET DÉLIVRANCE D'INFORMATIONS PRÉ- LIMINAIRES.

Art. 6. § 1^{er}. Lorsque les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes établissent le projet de constitution d'une SCE, ils prennent, dès que possible les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des entités juridiques participantes et des filiales ou établissements concernés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SCE.

§ 2. Aux fins de la présente disposition, sont considérées comme informations, celles portant sur les procédures suivant lesquelles les modalités relatives à l'implication des travailleurs sont fixées dans le projet de fusion telles que visées à l'Art. 22, § 1^{er}, point k) du Règlement 1435/2003 du Conseil européen du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne, ainsi que les indications des conséquences pour les travailleurs de la transformation en une SCE visées à l'Art. 35, § 3, du même règlement, ainsi que les informations concernant l'identité des entités juridiques participantes, de toutes leurs filiales ou établissements, ainsi que le nombre de travailleurs des entités juridiques participantes et de leurs filiales ou établissements. Ces informations sont ventilées par entités juridiques participantes, filiales ou établissements de ces entités juridiques participantes. Les informations portent en outre sur le nombre de travailleurs des entités juridiques participantes concernés par un système de participation et sur leur proportion par rapport au total de travailleurs occupés par ces entités juridiques participantes.

§ 3. Ces informations sont transmises aux représentants des travailleurs de toutes les entités juridiques participantes et de toutes les filiales ou de tous les établissements concernés. À défaut de représentants des travailleurs des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés, ces informations sont transmises aux travailleurs de ces entités juridiques participantes ou filiales ou établissements concernés.

Commentaire.

- a. *Dans les cas de SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble au moins 50 travailleurs dans au moins deux Etats membres, les personnes physiques participant directement à la constitution d'une SCE sont considérées comme "entités juridiques participantes "aux fins du chapitre V de la présente convention collective de travail.*
- b. *Les personnes physiques visées à l'alinéa précédent, ainsi qu'aux Art.s 26 et 27 de la présente convention, sont celles qui comme employeurs, occupent ou sont susceptibles d'occuper des travailleurs au sens de l'Art. 3, § 8 de la présente convention.*

SECTION II. - GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION.

Sous-section I^{re}. - Création d'un groupe spécial de négociation.

Art. 7. Une fois la procédure mise en œuvre conformément à l'Art. 6, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des entités juridiques participantes et des filiales ou établissements concernés est constitué.

Sous-section II. - Esprit de coopération.

Art. 8. Les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SCE.

Sous-section III. - Composition du groupe spécial de négociation.

Art. 9. § 1^{er}. Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans les législations nationales applicables, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par les entités juridiques participantes et les filiales ou établissements concernés. Pour chaque Etat membre est attribué un mandat par tranche de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

§ 2. En cas de constitution de la SCE par voie de fusion et qu'une ou plusieurs entités juridiques participantes cessent d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SCE, les travailleurs de ces entités juridiques participantes sont représentés au sein du groupe spécial de négociation par un membre supplémentaire selon les règles et conditions suivantes:

- 1° ces travailleurs ne doivent pas disposer d'un représentant direct au groupe spécial de négociation en application des règles visées au § 1^{er} du présent Art.;
- 2° la composition du groupe spécial de négociation ne peut entraîner une double représentation de ces travailleurs;
- 3° l'attribution de mandats supplémentaires ne peut entraîner une augmentation de plus de 20% du nombre de mandats attribués conformément aux règles visées au § 1^{er} du présent Art.

Si, en application du présent paragraphe, le nombre d'entités juridiques participantes cessant d'avoir une existence juridique suite à l'opération de fusion est plus élevé que le nombre de mandats supplémentaires disponibles, les mandats supplémentaires sont attribués à des entités juridiques d'Etats membres différents, par ordre décroissant en fonction du nombre de travailleurs que ces entités juridiques participantes occupent.

Commentaire

- a. Pour l'application du § 1er du présent Art., chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entité juridique participante et/ou une filiale ou établissement concerné, est représenté au groupe spécial de négociation. Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.
- b. En ce qui concerne le § 2, 1°, du présent Art., est un représentant direct au groupe spécial de négociation, le représentant provenant d'une entité juridique participante concernée par la fusion.
- c. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.

Sous-section IV. - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique et constitution d'une liste de réserve.

Art. 10. § 1er. Les dispositions du présent Art. visent la désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

§ 2. Les méthodes utilisées pour la nomination, la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs visent à promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes.

§ 3. En principe, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise des entités juridiques participantes et de leurs filiales ou établissements concernés. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entités juridiques participantes ou les filiales ou établissements concernés situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entité juridique participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

§ 4. La délégation des membres-travailleurs peut comprendre un représentant des organisations représentatives des travailleurs, qu'il soit ou non occupé par une entité juridique participante ou une filiale ou un établissement concerné.

Art. 11. Si les conditions établies à l'Art. 9, § 2, de la présente convention sont réunies, le ou les membres-travailleurs supplémentaires sont désignés conformément à l'Art. 10 de la présente convention.

Art. 12. Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entité juridique participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre du groupe spécial de négociation, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée d'un remplaçant par Etat membre.

Sous-section V. - Réaménagement de la composition du groupe spécial de négociation.

Art. 13. Lorsque les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes modifient le projet de constitution de la SCE afin d'y inclure de nouvelles entités juridiques participantes ou filiales ou établissements concernés ou d'en exclure certaines ou certains visés par le projet de constitution initial, il y a lieu de procéder à une nouvelle information en application de l'Art. 6 de la présente convention et de constituer un nouveau groupe spécial de négociation, conformément aux Art.s 9 et suivants de la présente convention.

Sous-section VI. - Information sur les noms des membres du groupe spécial de négociation et réunions.

Art. 14. Les organes compétents des entités juridiques participantes situés en Belgique sont informés des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Ils en informent les directions des filiales ou établissements concernés.

Une fois qu'ils ont été informés conformément à l'alinéa premier de la présente disposition, les organes compétents des entités juridiques participantes situés en Belgique convoquent une première réunion avec le groupe spécial de négociation.

Art. 15. Le groupe spécial de négociation a le droit d'organiser, moyennant accord des organes compétents des entités juridiques participantes situés en Belgique, des réunions préparatoires précédant les réunions avec ces organes compétents.

Sous-section VII. - Compétence du groupe spécial de négociation.

Art. 16. § 1er. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec les organes compétents des entités juridiques participantes, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SCE.

§ 2. A cet effet, chaque organe compétent de chacune des entités juridiques participantes informe le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SCE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.

Commentaire.

L'implication des travailleurs visée au § 1^{er} de la présente disposition recouvre les procédures d'implication des travailleurs dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises dont la SCE est la société dominante.

Le § 2 de la présente disposition a pour objectif de permettre, par exemple, au groupe spécial de négociation de constater un éventuel besoin de recomposition à la suite des changements intervenus dans la configuration initialement envisagée de l'opération de constitution de la SCE.

Sous-section VIII. - fonctionnement.

Art. 17. A sa demande, aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation, à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

Le groupe spécial de négociation règle avec les organes compétents des entités juridiques participantes les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par les entités juridiques participantes est limitée à un seul expert, sauf si les parties en conviennent autrement.

Art. 18. § 1^{er}. Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec les organes compétents des entités juridiques participantes ou de ne pas les entamer et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs en vigueur dans les Etats membres où la SCE occupe des travailleurs.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux-tiers des membres représentant au moins les deux-tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant les travailleurs occupés dans au moins deux Etats membres.

Lorsqu'une telle décision est prise, les dispositions de référence ne sont pas applicables.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes, le groupe spécial de négociation est dissout.

Lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément aux alinéas qui précèdent, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire est applicable, dans la mesure où les conditions fixées par cette dernière convention sont réunies, sans préjudice toutefois de l'article 6 - Accords en vigueur - de cette dernière convention.

Commentaire

Si le groupe spécial de négociation décide de ne pas négocier ou de clôturer les négociations en cours, en principe, à partir du 6 juin 2011, la convention collective de travail n°101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire s'applique. Les conditions d'application de cette dernière convention doivent cependant être réunies. Ainsi, notamment, l'entreprise ou le groupe d'entreprises doit être de dimension communautaire.

Toutefois, l'article 6, § 1^{er} de cette dernière convention collective de travail prévoit que sans préjudice de modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, réglées par son article 28, elle ne s'applique pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels:

- soit un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 4, alinéas 1^{er} à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant 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, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Il en résulte que ces accords ne relèvent ni de la présente convention collective de travail, pas plus que de la convention collective de travail n° 62, ou de la convention collective de travail n° 101, sous réserve toutefois de l'application de l'article 28 de cette dernière. Ceci signifie que la convention collective de travail n° 101 s'appliquera néanmoins lorsque des modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire interviennent.

En outre, l'article 6, § 2 de la convention collective de travail n° 101 prévoit que lorsque de tels accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, la convention collective de travail n° 101 sera applicable;

- soit un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Ceci implique que la convention collective de travail n° 62 reste en principe applicable à ces accords. En effet, l'article 6, § 2 de la convention collective de travail n° 101 prévoit que lorsque de tels accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, la convention collective de travail n° 101 sera applicable.

§ 2. Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, conformément à l'Art. 2, § 1^{er}, alinéa 5, du Règlement 1435/2003 du Conseil européen du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne, le § 1^{er} de la présente disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a participation dans la coopérative qui doit être transformée.

§ 3. Le groupe spécial de négociation est réinstitué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SCE, de ses filiales ou établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée au § 1^{er} de la présente disposition, à moins que les parties concernées ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement.

Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec les organes compétents des entités juridiques participantes mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord conclu conformément aux Art.s 22 et suivants de la présente convention, aucune des dispositions des dispositions de référence n'est applicable.

Art. 19. Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et aux négociations sont supportées par les entités juridiques participantes de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Art. 20. Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité absolue des membres. Cette majorité doit représenter la majorité absolue des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation.

Chaque membre dispose d'une voix.

Les décisions du groupe spécial de négociation portant sur un accord prévoyant de réduire les droits de participation par rapport à ceux existant au sein des entités juridiques participantes se prennent à la majorité des deux-tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins deux-tiers des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation, comportant les voix des membres représentant des travailleurs occupés dans au moins deux Etats membres, lorsque:

1° la SCE est constituée par voie de fusion et au moins 25% du nombre total des travailleurs occupés par les entités juridiques participantes bénéficient d'un système de participation; ou

2° la SCE est constituée par tout autre moyen et au moins 50% du nombre total des travailleurs occupés par les entités juridiques participantes bénéficient d'un système de participation.

Aux fins de la présente disposition, on entend par réduction des droits de participation, une proportion de représentants des travailleurs siégeant au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la SCE ou de membres de ces organes pour lesquels les représentants des travailleurs peuvent recommander la désignation ou s'y opposer, inférieure à la proportion qui, au sein des entités juridiques participantes, est la plus élevée.

Sous-section IX. - Durée des négociations.

Art. 21. § 1^{er}. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est valablement constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent la première réunion entre le groupe spécial de négociation valablement constitué et les organes compétents des entités juridiques participantes.

§ 2. Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au § 1^{er}, jusqu'à un an au total, à partir de la première réunion entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes.

CHAPITRE VI. - CONTENU DE L'ACCORD.

Art. 22. L'accord porte soit sur l'institution et le fonctionnement d'un organe de représentation des travailleurs, soit sur l'institution d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, pour la SCE ayant son siège en Belgique.

L'accord doit être écrit. Il doit être signé par les représentants des organes compétents des entités juridiques participantes ainsi que par les membres du groupe spécial de négociation qui l'approuvent. Il est daté.

Art. 23. L'accord sur l'institution et le fonctionnement, pour la SCE ayant son siège en Belgique, d'un organe de représentation des travailleurs fixe au moins:

1° le champ d'application de l'accord;

2° la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SCE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements;

3° les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;

4° la fréquence des réunions de l'organe de représentation;

5° les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;

6° si, au cours des négociations, les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la SCE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;

7° la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

L'accord stipule qu'il remplit les conditions de majorité fixées à l'Art. 20 de la présente convention. Il constate la proportion de travailleurs représentée par chaque membre du groupe spécial de négociation.

Commentaire.

En ce qui concerne le 7° du présent Art., les parties peuvent entre autres convenir des règles à respecter en ce qui concerne les changements de structure de la SCE, de ses filiales ou de ses établissements, les modifications importantes de l'effectif ou le changement de localisation du siège de la SCE.

Art. 24. Les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer, pour la SCE ayant son siège en Belgique, une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation.

L'accord doit prévoir les modalités de mise en œuvre de ces procédures.

Art. 25. Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la coopérative qui doit être transformée en SCE.

Commentaire.

L'accord peut préciser les modalités d'habilitation des travailleurs à participer à l'assemblée générale ou aux assemblées de section ou de branche conformément au chapitre VIII de la présente convention.

CHAPITRE VII. - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SCE CONSTITUEES EXCLUSIVEMENT PARDES PERSONNES PHYSIQUES OU PAR UNE SEULE ENTITE JURIDIQUE ET DES PERSONNES PHYSIQUES.

SECTION I^{RE}. - SCE D'Au MOINS 50 TRAVAILLEURS.

Art. 26. Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble au moins 50 travailleurs dans au moins deux Etats membres, les dispositions des chapitres II et III, V et VI et VIII à XI de la présente convention s'appliquent.

SECTION II. - SCE DE MOINS DE 50 TRAVAILLEURS Ou DE 50 TRAVAILLEURS OU PLUS OCCUPES DANS UNMEME ETAT MEMBRE.

Sous-section I^{re}. - Dispositions applicables à l'implication des travailleurs.

Art. 27. Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble moins de 50 travailleurs ou 50 travailleurs ou plus dans un même Etat membre, l'implication des travailleurs est régie par les dispositions suivantes:

- 1° au sein de la SCE proprement dite sont d'application les dispositions de l'Etat membre dans lequel le siège statutaire de la SCE est situé, et qui régissent les entités de même type;
- 2° au sein de ses filiales ou établissements sont d'application les dispositions de l'Etat membre dans lequel ces filiales ou établissements sont situés, et qui régissent les entités de même type.

Commentaire

- a. *Sont ici visées les SCE constituées ou bien exclusivement par des personnes physiques ou bien par une seule entité juridique et des personnes physiques, pour autant que soit ces SCE emploient moins de 50 travailleurs dans un seul ou plusieurs Etats membres soit ces SCE emploient 50 travailleurs ou plus dans un seul Etat membre.*
- b. *Il faut entendre par les termes "...les dispositions de l'Etat membre dans lequel le siège statutaire de la SCE est situé" et "...les dispositions de l'Etat membre dans lequel ces filiales ou établissements sont situés. «, lorsque le siège statutaire et/ou ces filiales et/ou ces établissements sont situés en Belgique, tant les lois et textes réglementaires que les accords collectifs en ce compris ceux conclus au niveau sectoriel applicables en Belgique. Par conséquent, la cascade prévue en matière d'information et de consultation des travailleurs s'applique également, à savoir le conseil d'entreprise, à défaut de conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut d'un tel comité, la délégation syndicale.*

Sous-section II. - Transfert de siège d'une SCE régie par les règles de participation.

Art. 28. Dans le cas du transfert d'un Etat membre à un autre du siège d'une SCE visée à l'Art. 27 et régie par les règles de participation, des droits de participation des travailleurs d'un niveau au moins équivalent continuent d'être applicables.

SECTION III. - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SCE VISEES AU CHAPITRE VII, SECTION II, APRES L'IMMATRICULATION.

Sous-section I^{re}. - principe général.

Art. 29. Si après l'immatriculation d'une SCE visée à la section II du présent chapitre, au moins un tiers des travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements dans deux Etats membres différents le demandent, ou si le seuil de travailleurs atteint ou dépasse le seuil de 50 travailleurs dans au moins deux Etats membres, les chapitres II et III, V et VI et VIII à XI de la présente convention s'appliquent moyennant les spécifications apportées aux Art.s 30 à 37 qui suivent.

En outre, pour l'application des chapitres II et III, V et VI et VIII à XI de la présente convention, les termes "entités juridiques participantes" et "filiales ou établissements concernés" sont remplacés par les termes "SCE" et "filiales ou établissements de la SCE ».

Sous-section II. - Mise en œuvre de la procédure et délivrance d'informations préliminaires.

Art. 30. Aux fins de la présente section, l'Art. 6, § 1^{er}, doit s'entendre comme suit:

"Lorsque les organes de direction ou d'administration de la SCE constatent se trouver dans l'une des situations prévues à l'Art. 29 de la présente convention, ils prennent dès que possible les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SCE ».

Sous-section III. - Création d'un groupe spécial de négociation.

Art. 31. Aux fins de la présente section, l'Art. 7 doit s'entendre comme suit:

"Une fois la procédure mise en œuvre conformément à l'Art. 6, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements est constitué ».

Sous-section IV. - Election ou désignation des membres du groupe spécial de négociation en cas de SCE constituée par voie de fusion.

Art. 32. L'Art. 9, § 2, n'est pas applicable pour la présente section.

Sous-section V. - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique et constitution d'une liste de réserve.

Art. 33. Aux fins de la présente section, l'Art. 10, § 4, doit s'entendre comme suit:

"La délégation des membres-travailleurs peut comprendre un représentant des organisations représentatives des travailleurs, qu'il soit ou non occupé par la SCE ou une filiale ou un établissement de la SCE ».

Sous-section VI. - Compétence du groupe spécial de négociation.

Art. 34. L'art. 16, § 2 n'est pas applicable pour la présente section.

Sous-section VII. - fonctionnement du groupe spécial de négociation.

Art. 35. Aux fins de la présente section, l'Art. 20 doit s'entendre comme suit:

"Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité absolue des membres. Cette majorité doit représenter la majorité absolue des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation. Chaque membre dispose d'une voix.

Les décisions du groupe spécial de négociation portant sur un accord prévoyant de réduire les droits de participation par rapport à ceux existant au sein des entités juridiques participantes se prennent à la majorité des deux-tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins deux-tiers des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation, comportant les voix des membres représentant des travailleurs occupés dans au moins deux Etats membres.

Aux fins de la présente disposition, on entend par réduction des droits de participation, une proportion de représentants des travailleurs siégeant au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la SCE ou de membres de ces organes pour lesquels les représentants des travailleurs peuvent recommander la désignation ou s'y opposer, inférieure à la proportion existante au sein des entités juridiques participantes».

Sous-section VIII. - Contenu de l'accord.

Art. 36. L'Art. 25 n'est pas applicable pour la présente section. Sous-section IX. - Application des dispositions de référence.

Art. 37. Pour l'application de la présente section, il est fait application des dispositions de référence concernant l'implication des travailleurs dans la SCE immatriculée en Belgique:

- 1° à compter de la date à laquelle les organes compétents de la SCE et le groupe spécial de négociation le décident; ou
- 2° lorsque, dans le délai visé à l'Art. 21, aucun accord n'a été conclu et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision visée à l'Art. 18 de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées.

En outre, les dispositions de référence concernant la participation des travailleurs dans la SCE ne s'appliquent que si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

CHAPITRE VIII. - PARTICIPATION A L'ASSEMBLEE GENERALE OU AUX ASSEMBLEES DE SECTION OU DE BRANCHE.

Art. 38. Dans les limites fixées à l'Art. 59, § 4, du règlement 1435/2003 du Conseil européen du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne, les travailleurs de la SCE et/ou leurs représentants sont habilités à participer à l'assemblée générale ou, le cas échéant, à l'assemblée de section ou de branche, et y auront le droit de vote, dans les circonstances suivantes:

- 1° lorsque les parties le décident dans l'accord visé aux Art.s 22 et suivants de la présente convention;
- ou
- 2° lorsqu'une coopérative régie par un système de ce type se transforme en SCE; ou
- 3° lorsque, dans le cas d'une SCE constituée par d'autres moyens que la transformation, une entité juridique participante était régie par un système de ce type et:

- que les parties ne parviennent pas à un accord tel que visé aux Art.s 22 et suivants de la présente convention au cours de la période fixée à l'Art. 21 de la présente convention;
- et
- que l'Art. 39, alinéa 1^{er}, 2^o et les Art.s 58 à 64 de la présente convention sont applicables; et
 - que l'entité juridique participante régie par un système de ce type, en vigueur dans les entités juridiques participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE, a la proportion la plus élevée en matière de participation, au sens de l'Art. 3, § 7, 3, de la présente convention.

CHAPITRE IX. - DISPOSITIONS DE REFERENCE.

SECTION I^{re}. - CONDITIONS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE REFERENCE.

Art. 39. Il est fait application des dispositions de référence concernant l'implication des travailleurs dans la SCE à compter de la date de son immatriculation en Belgique lorsque:

- 1^o les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation le décident; ou
 - 2^o lorsque, dans le délai visé à l'Art. 21, aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des entités juridiques participantes décide d'accepter l'application des dispositions de référence visées aux Art.s 39 à 64 et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SCE;
- et
- que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision visée à l'Art. 18 de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées.

En outre, les dispositions de référence concernant la participation des travailleurs dans la SCE ne s'appliquent que:

- 1^o dans le cas d'une SCE constituée par transformation, si les règles relatives à la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration s'appliquaient à une coopérative transformée en SCE;
 - 2^o dans le cas d'une SCE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des entités juridiques participantes;
- ou
- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des entités juridiques participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
- 3^o dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen:
 - si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des entités juridiques participantes;
- ou
- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des entités juridiques participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

Art. 40. Dans tous les cas où il y a application, en vertu de l'Art. 39, des dispositions de référence concernant la participation des travailleurs dans la SCE et s'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes entités juridiques participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SCE. Cette décision se prend dans le respect des conditions de majorité fixées à l'Art. 20 de la présente convention.

Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des entités juridiques participantes des décisions prises au titre du présent Art.

SECTION II. - COMPOSITION DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 41. § 1^{er}. L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

§ 2. Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par la SCE et ses filiales ou établissements, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés par la SCE ou filiales ou établissements dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire.

Chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par la SCE et/ou une de ses filiales ou de ses établissements, est représenté à l'organe de représentation.

Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.

SECTION III. - DESIGNATION DES MEMBRES-TRAVAILLEURS OCCUPES EN BELGIQUE DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET CONSTITUTION D'UNE LISTE DE RESERVE.

Art. 42. Les dispositions du présent Art. visent la désignation des membres-travailleurs de l'organe de représentation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les méthodes utilisées pour la nomination, la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs visent à promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Les membres-travailleurs de l'organe de représentation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise des entités juridiques participantes et de leurs filiales ou établissements concernés. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs de l'organe de représentation.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entités juridiques participantes ou les filiales ou établissements concernés situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entité juridique participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs de l'organe de représentation.

Art. 43. Afin d'assurer la continuité au sein de l'organe de représentation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entité juridique participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre de l'organe de représentation, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres de l'organe de représentation.

Cette liste est composée d'un remplaçant par mandat.

Art. 44. L'organe compétent de la SCE est informé de la composition de l'organe de représentation et des noms figurant dans la liste de réserve.

SECTION IV. - REAMENAGEMENT DE LA COMPOSITION DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 45. En cas de changements de structure ou de dimension de la SCE ou de ses filiales ou établissements ou en cas de modifications importantes de l'effectif, il y a lieu de procéder à une adaptation ou le cas échéant à une nouvelle composition de l'organe de représentation, conformément aux Art.s 41 et suivants.

Le protocole de collaboration établi en application de l'Art. 68 règle les modalités relatives à la composition de l'organe de représentation en cas de changements de structure ou de dimension de la SCE.

SECTION V. - COMPETENCE DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 46. La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SCE elle-même ou toute filiale ou établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

SECTION VI. - PROCEDURE DE NEGOCIATION D'UN ACCORD Ou MAINTIEN DES DISPOSITIONS DE REFERENCE.

Art. 47. Quatre ans au plus tard après l'institution de l'organe de représentation, il y a lieu:

- soit d'entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, tel que visé au chapitre VI;
- soit de maintenir l'application des dispositions de référence fixées au présent chapitre.

S'il est décidé d'entamer la procédure de négociation, l'organe de représentation remplit la fonction de groupe spécial de négociation. L'organe de représentation continue de fonctionner pendant la durée de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer de négociation ou si dans le délai fixé à l'Art. 21 aucun accord n'a été conclu, les dispositions de référence fixées au présent chapitre continuent à s'appliquer.

SECTION VII. - COMITE RESTREINT.

Art. 48. Si sa taille le justifie, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

Le règlement d'ordre intérieur de l'organe de représentation peut prévoir des règles relatives à la répartition géographique des mandats au comité restreint.

SECTION VIII. - REUNIONS.

Art. 49. Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SCE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant, élargi conformément à l'Art. 52, § 4, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent ne soient présents.

Sous-section I^o. - Réunions annuelles.

Art. 50. L'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de se réunir avec l'organe compétent de la SCE au moins une fois par an, sur la base de rapports écrits réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SCE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe compétent de la SCE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration ou le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses membres.

Le protocole de collaboration visé à l'Art. 68 prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport, de l'ordre du jour et des copies de documents visés à l'alinéa 2 aux membres de l'organe de représentation.

Art. 51. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, les actions touchant à la responsabilité sociale des entreprises, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Sous-section II. - Réunions lors de circonstances exceptionnelles.

Art. 52. § 1^{er}. Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SCE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SCE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

§2. Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SCE pour tenter de parvenir à un accord.

§3. Le protocole de collaboration visé à l'Art. 68 prévoit les modalités de la convocation des réunions spéciales.

§4. A la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres de l'organe de représentation qui représentent les travailleurs directement concernés par les mesures visées au § 1^{er}.

§5. Les réunions d'information et de consultation visées aux § 1^{er} et § 2 s'effectuent dans les meilleurs délais conformément à l'Art. 3, § 7, 2^o.

§6. Ces réunions d'information et de consultation s'effectuent sur la base d'un rapport écrit établi par l'organe compétent ou par tout autre niveau de direction approprié de la SCE, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de ces réunions ou dans un délai raisonnable.

§7. Ces réunions ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent.

SECTION IX. - INFORMATION SUR LA TENUE ET LES RESULTATS DES PROCEDURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION.

Art. 53. Les membres-travailleurs de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements de la tenue et des résultats des procédures d'information et de consultation.

SECTION x. - FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE DE REPRESENTATION.

Art. 54. L'organe de représentation adopte son règlement d'ordre intérieur.

Art. 55. L'organe de représentation et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix.

Le protocole de collaboration visé à l'Art. 68 règle les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions de l'organe de représentation et du comité restreint.

La prise en charge financière par l'organe compétent de la SCE est limitée à un seul expert.

Art. 56. Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.

Art. 57. Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SCE, qui dote les membres de l'organe des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la SCE prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation, ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres de l'organe de représentation et du comité restreint.

SECTION XI - DISPOSITIONS DE REFERENCE POUR LA PARTICIPATION.

Sous-section I^o. - SCE constituée par transformation.

Art. 58. Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent à s'appliquer à la SCE.

Les dispositions de la sous-section II s'appliquent à cette fin par analogie.

Sous-section II. - Autres cas de constitution d'une SCE.

Art. 59. Dans les autres cas de constitution d'une SCE, les travailleurs de la SCE, de ses filiales ou établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la SCE égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les entités juridiques participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE.

Art. 60. Si aucune des entités juridiques participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SCE, cette dernière n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

Art. 61. § 1^{er}. L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe de surveillance ou d'administration entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres ou de la façon dont les travailleurs de la SCE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer.

§ 2. La répartition des sièges s'effectue en fonction de la proportion des travailleurs de la SCE occupés par la SCE et ses filiales ou établissements dans chaque Etat membre.

§ 3. Si la répartition des sièges ne permet pas de représenter les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres, un des sièges leur sera néanmoins alloué par l'organe de représentation, d'abord à l'Etat du siège de la SCE, ensuite si cet Etat est déjà représenté, à celui des autres Etats membres, non encore représentés, qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

§ 4. Lorsqu'il y a lieu à application du § 3, la réattribution du siège s'effectue selon l'une des trois modalités suivantes: 1° le siège réattribué sera un des sièges attribués initialement à l'Etat membre en comptant le plus; ou 2° il convient de procéder à la répartition proportionnelle de tous les sièges moins un. Le siège ainsi réservé est réattribué; ou 3° le règlement d'ordre intérieur de l'organe de représentation fixe les règles à suivre afin de déterminer le siège à réattribuer.

Art. 62. Les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration occupés en Belgique sont désignés ou élus conformément à l'Art. 42 de la présente convention.

Art. 63. Afin d'assurer la continuité au sein de l'organe de surveillance ou d'administration en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entité juridique participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre de l'organe d'administration ou de surveillance, une liste de réservé est constituée.

Les membres figurant dans cette liste de réserve sont désignés selon la même procédure que les membres de l'organe de surveillance ou d'administration.

Cette liste est composée d'un remplaçant par mandat.

Art. 64. Tout membre de l'organe de surveillance ou d'administration de la SCE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou élu ou désigné par les représentants des travailleurs ou par les travailleurs en est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les membres de la coopérative, y compris le droit de vote.

CHAPITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES.

SECTION I^{RE}. - FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS.

Art. 65. L'organe compétent de la SCE situé en Belgique et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la coopération entre l'organe compétent de la SCE situé en Belgique et les membres de l'organe de représentation dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

SECTION II. - MOYENS A CONSENTIR AUX MEMBRES DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, OCCUPES EN BELGIQUE, DES FILIALES OU ETABLISSEMENTS DE LA SCE.

Art. 66. Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres de l'organe de représentation et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application de l'organe de représentation, pour permettre aux membres de l'organe de représentation d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein de l'organe de représentation.

SECTION III. - STATUT.

Art. 67. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'Art. 24, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE et les représentants des travailleurs participant à l'assemblée

générale ou, le cas échéant, aux assemblées de section ou de branche, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

SECTION IV. - PROTOCOLE DE COLLABORATION.

Art. 68. Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, l'organe compétent de la SCE situé en Belgique et, respectivement, l'organe de représentation et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de collaboration: la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de la SCE, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la formation, la traduction et l'interprétation.

CHAPITRE XI. - DISPOSITIONS FINALES.

Art. 69. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 30 novembre 2006. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 JANVIER 2007 conclue au sein du conseil national du travail, concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail (c.c.t. 89)

CHAPITRE I er- PORTEE

Art. 1^{er}. La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect de la vie privée des travailleurs dans l'entreprise et la protection de leur dignité ainsi que de préserver le droit fondamental à cet égard en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise et du besoin d'une protection contre les vols, à quelles conditions les contrôles de sortie peuvent avoir lieu.

Commentaire

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière en ce qui concerne les contrôles de sortie qui relèvent du champ d'application de la loi, et en garantit l'application.

L'objectif de la convention collective de travail est de veiller à ce que ces contrôles de sortie se passent d'une manière conciliable avec les normes de base qui garantissent le droit de chaque individu au respect de sa vie privée.

Pour cette raison, la convention collective de travail impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence. Ces principes contiennent des garanties qui peuvent être jugées essentielles pour la protection de la vie privée.

Les principes de la loi du 10 avril 1990 trouvent ainsi une concrétisation supplémentaire en ce qui concerne le lieu de travail.

Concernant le principe de transparence, la présente convention collective de travail entend tenir compte des dispositions légales et conventionnelles en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Dans ce contexte, il a été choisi de prévoir, lorsque cela a été jugé nécessaire pour la protection de la vie privée, un certain nombre de garanties supplémentaires relatives au consentement aux contrôles de sortie, qui s'inscrivent pleinement dans le cadre des procédures caractérisées par les relations sociales et généralement admises. Ainsi, la convention collective de travail prévoit qu'un contrôle de sortie par un agent de gardiennage sur la base de l'existence de motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens ne peut être effectué que si le travailleur concerné y consent.

Le consentement des travailleurs concernés par des contrôles de sortie par échantillonnage en vue de prévenir les vols doit ressortir de l'indication dans le rapport du conseil d'entreprise ou le rapport du comité pour la prévention et la protection au travail que l'obligation d'information décrite à l'Art. 7 a été respectée de bonne foi et qu'un échange de vues a eu lieu à ce sujet.

Dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni comité pour la prévention et la protection au travail, le consentement des travailleurs ressort de l'indication dans le règlement de travail du droit de l'employeur de faire effectuer ce type de contrôles, conformément à l'Art. 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Le droit de l'employeur de faire effectuer des contrôles par échantillonnage peut également ressortir, en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE II - DEFINITION

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par contrôles de sortie, les contrôles de travailleurs qui ont lieu lorsque ceux-ci quittent l'entreprise ou le lieu de travail et qui visent uniquement à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

CHAPITRE III - MODALITES D'APPLICATION

Art. 3. Les contrôles de sortie ne sont autorisés que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions fixées aux Art.s 4 à 9.

SECTION PREMIERE - PRINCIPES DE FINALITE ET DE PROPORTIONNALITE

1. Finalité

Art. 4. Les contrôles de sortie ne sont autorisés que s'ils visent à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ils n'ont pas pour objectif de mesurer les prestations des travailleurs ou de contrôler les présences des travailleurs.

Commentaire

L'objectif de la convention collective de travail est de définir clairement les modalités d'application des contrôles de sortie des travailleurs, de sorte que, par son application, tant l'employeur que le travailleur et les tiers puissent être protégés contre le vol de biens qui se trouvent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

2. Proportionnalité

Art. 5. L'employeur ne peut utiliser les contrôles de sortie d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. Les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de cette finalité.

Plus particulièrement, il faut d'abord prendre la mesure de contrôle qui porte le moins atteinte au droit de chaque individu au respect de sa vie privée.

Commentaire

L'employeur est ainsi incité à privilégier les mesures de prévention contre les vols dans son entreprise en introduisant les mesures les moins intrusives quant à la vie privée des travailleurs.

SECTION II - LES CIRCONSTANCES DANS LESQUELLES ET LA MANIERE DONT LES CONTROLES DE SORTIE PEUVENT AVOIR LIEU

Art. 6. § 1^{er}. Les contrôles de sortie systématiques ne sont possibles que s'ils ont lieu par le biais de systèmes de détection électroniques et/ou techniques.

§2. Les contrôles de sortie effectués par des personnes peuvent exclusivement être effectués par des personnes qui exercent des activités de gardiennage au sens de la loi du 10 avril 1990, appelées ci-après agents de gardiennage.

§3. Les contrôles de sortie effectués par des agents de gardiennage, avec ou sans l'aide de moyens électroniques, peuvent uniquement être effectués:

- par voie d'échantillonnage en vue de prévenir les vols et, dans ce cas, la possibilité de contrôle doit exister pour tous les travailleurs concernés sans distinction; ou
- s'il existe des motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens, sur la base du comportement de l'intéressé, d'indices matériels ou des circonstances.

§4. Le contrôle de sortie peut exclusivement consister en un contrôle des biens présentés par le travailleur contrôlé à l'agent de gardiennage, qu'il porte sur lui ou dans ses bagages à main et/ou qui se trouvent à l'intérieur de son véhicule ou d'un véhicule qu'il utilise.

§5. Le contrôle de sortie peut uniquement être effectué par l'agent de gardiennage sur des biens pertinents au regard de l'objectif légal tel que défini à l'Art. 4.

Commentaire

L'Art. 6, § 1^{er} n'autorise des contrôles de sortie systématiques que s'ils ont lieu exclusivement par le biais de systèmes de détection électroniques et/ou techniques. Le contrôle effectué par un agent de gardiennage qui a pris place derrière un portique électronique doit répondre aux conditions de l'Art. 6, § 3.

L'Art. 6, § 3 vise à prévenir la discrimination entre travailleurs en disposant qu'en cas de contrôle de sortie par échantillonnage en vue de prévenir les vols, la possibilité de contrôle doit exister pour tous les travailleurs concernés sans distinction. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de contrôler par échantillonnage en vue de détecter les vols les travailleurs d'une section déterminée de l'entreprise ou en raison de la nature du risque de vol dans l'entreprise, pour autant qu'elle soit respectée.

SECTION III - CONDITIONS DE PROCEDURE

1. Information

Art. 7 § 1^{er}. Préalablement et lors de la mise en œuvre d'un système de contrôles de sortie, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise sur le système, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil National du Travail.

À défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut d'un tel comité, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

§2. L'information à fournir en vertu du présent Art. porte en tout cas sur:

- le périmètre de l'entreprise ou du lieu de travail;
- les risques de vol dans l'entreprise ou sur le lieu de travail;
- les mesures afin de prévenir ces risques ou d'y remédier; et
- les méthodes de contrôle.

Commentaire

L'obligation d'information visée au présent Art. a pour but d'accroître la transparence en matière de contrôles de sortie des travailleurs et de permettre un dialogue afin que l'introduction de ces contrôles puisse se faire dans un climat de confiance.

Cela implique que l'information qui est fournie par l'employeur doit répondre aux exigences de qualité s'appliquant aux informations et méthodes de consultation prévues dans le cadre de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972, plus précisément à l'Art. 3 de cette convention collective de travail. Cela ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que l'employeur soit obligé de communiquer toutes les données sensibles et tous les détails techniques.

L'information donnée peut également porter sur, par exemple, la finalité poursuivie par les contrôles de sortie et les conséquences pour le travailleur d'une constatation par les agents de gardiennage.

2. Consentement

Art. 8. § 1^{er}. Un contrôle de sortie par un agent de gardiennage sur la base de l'existence de motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens ne peut être effectué que si le travailleur concerné y consent.

§ 2. Le consentement des travailleurs concernés par les contrôles de sortie par échantillonnage en vue de prévenir les vols doit ressortir de l'indication dans le rapport du conseil d'entreprise ou dans le rapport du comité pour la prévention et la protection au travail que l'obligation d'information décrite à l'Art. 7 a été respectée de bonne foi et qu'un échange de vues a eu lieu à ce sujet.

Dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni comité pour la prévention et la protection au travail, le consentement des travailleurs ressort de l'indication dans le règlement de travail du droit de l'employeur de faire effectuer de tels contrôles, conformément à l'Art. 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Le droit de l'employeur de faire effectuer des contrôles par échantillonnage peut également ressortir, en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Commentaire

L'information fournie de bonne foi doit avoir un contenu réel et il ne peut pas s'agir uniquement du simple respect formel de la procédure.

Les remarques et points de vue émis par les représentants des travailleurs dans le cadre de l'échange de vues prévu à l'Art. 8, § 2 seront, à leur demande, transcrits dans le rapport relatant la discussion.

Ce rapport est rédigé conformément à l'Art. 84 de l'arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail et en respectant la confidentialité des données, comme le prévoit le commentaire de l'Art. 7.

3. Evaluation

Art. 9. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit en outre évaluer régulièrement les méthodes de contrôle utilisées et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

CHAPITRE IV - CONSEQUENCES DU NON-RESPECT

Art. 10. Le travailleur ne peut être contrôlé qu'en vertu des procédures de prévention et de contrôle en matière de vols établies conformément aux principes contenus dans la présente convention ou dans les accords passés au sein des entreprises, qui en découlent.

Les employeurs qui organisent des contrôles de sortie en violation des Arts 7 et 8 de la présente convention sont présumés ne pas avoir obtenu le consentement à cet effet au sens de l'Art. 8, § 6 quater, 3e alinéa, b) et c) de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

Les constatations qui peuvent être utilisées contre le travailleur doivent être communiquées par écrit à l'employeur et le travailleur doit pouvoir en recevoir une copie.

Commentaire

Les constatations opérées par l'agent de gardiennage conformément à la présente convention collective de travail ainsi que leurs conséquences éventuelles à l'égard du travailleur doivent se réaliser avec la discrétion nécessaire.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Art. 11. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil National du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (extrait)

(M.B. 30 mars 2007)

CHAPITRE II. - METHODES D'INFORMATION PREALABLE.

Art. 19. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises qui ressortissent à une commission paritaire au sein de laquelle n'a pas été conclue, en application de l'Art. 16 de la loi, une convention collective de travail, rendue obligatoire par arrêté royal, fixant les méthodes d'information préalable à la fermeture d'entreprise.

Art. 20. L'employeur qui décide de procéder à la fermeture d'une entreprise ou d'une division d'entreprise, en informe sans délai:

- 1° les travailleurs, par affichage à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, d'un avis daté et signé;
- 2° le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale du personnel;
- 3° les autorités citées ci-après par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, envoyés le jour même où l'avis visé au 1° est affiché:
 - a) le Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en mentionnant la ou les commission(s) ou sous-commission(s) paritaire(s) auxquelles ressortit l'entreprise concernée;
 - b) le Ministre régional qui a l'emploi dans ses attributions;
 - c) le Ministre régional qui a l'économie dans ses attributions.

Art. 21. L'information prévue à l'Art. 20 doit comporter:

- 1° le nom et l'adresse de l'entreprise;
- 2° la nature de l'activité de l'entreprise ou de la division d'entreprise;
- 3° la date présumée de la cessation de l'activité principale;
- 4° la liste complète du personnel occupé dans l'entreprise ou la division de l'entreprise à la date de l'information.

LOI DU 1^{ER} AVRIL 2007

relative aux offres publiques d'acquisition

(M.B. 26 avril 2007)

PARTIE II. OFFRES PUBLIQUES D'ACQUISITION

TITRE IV. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Art. 42. Dès qu'une offre portant sur des titres avec droit de vote ou donnant accès au droit de vote a été rendue publique, les organes d'administration de la société visée et de l'offrant informent respectivement les représentants de leur personnel ou, lorsqu'il n'existe pas de tels représentants, le personnel lui-même.

Art. 43. Dès que le prospectus relatif à une offre portant sur des titres avec droit de vote ou donnant accès au droit de vote est rendu public, les organes d'administration de la société visée et de l'offrant le communiquent respectivement aux représentants de leur personnel ou, lorsqu'il n'existe pas de tels représentants, au personnel lui-même.

Art. 44. L'organe d'administration de la société visée communique dans le même temps aux représentants du personnel de la société ou, lorsqu'il n'existe pas de tels représentants, au personnel lui-même, son avis sur l'offre publique d'acquisition portant sur des titres avec droit de vote ou donnant accès au droit de vote.

Si l'organe d'administration de la société visée reçoit en temps utile la position distincte du conseil d'entreprise concernant l'offre et notamment ses répercussions sur l'emploi, cette position est jointe au document; à défaut de position unanime du conseil d'entreprise, la position des différentes composantes de ce dernier est jointe au document.

Art. 45. S'il existe un conseil d'entreprise au sein de la société visée, ce dernier entend les représentants de l'organe d'administration de l'offrant, sauf décision unanime des membres de ce conseil d'entreprise de renoncer à une telle audition.

L'audition visée à l'alinéa 1^{er}, a lieu au plus tard dix jours après le début de la période d'acceptation de l'offre. Le conseil d'entreprise de la société visée communique la date de cette audition au plus tard trois jours à l'avance à l'organe d'administration de l'offrant.

Lors de l'audition visée à l'alinéa 1^{er}, les représentants de l'organe d'administration de l'offrant peuvent se faire assister des personnes de leur choix. Les représentants de l'offrant font au conseil d'entreprise de la société visée une présentation de la politique industrielle et financière de l'offrant, ainsi que de ses plans stratégiques pour la société visée et de leurs répercussions probables sur l'emploi et les sites d'activité de la société visée. Les représentants de l'offrant prennent connaissance des remarques éventuellement formulées par le conseil d'entreprise de la société visée.

Aussi longtemps que l'offrant, qui y était invité, ne s'est pas présenté à l'audition visée à l'alinéa 1^{er}, il ne peut, lors de l'assemblée générale de la société visée, exercer les droits de vote attachés aux titres qu'il a acquis dans le cadre de l'offre.

LOI DU 10 MAI 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, modifiée par la loi du 22 avril 2012.

(M.B. du 30 mai 2007)

TITRE II. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS

CHAPITRE IER. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS DIRECTES.

SECTION IV. - EN MATIERE DE RELATIONS DE TRAVAIL.

Art. 13/1. § 1^{er}. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

§ 2. L'analyse visée au § 1^{er} fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, m), 1, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.

Art. 13/2. § 1^{er}. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, § 1^{er}, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur prend les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§ 2. Le Roi détermine, après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur.

LOI DU 4 DECEMBRE 2007 relative aux élections sociales

(M.B. du 7 décembre 2007)

TITRE II: ORGANISATION DES ELECTIONS

CHAPITRE III: PROCEDURE ELECTORALE

Section VII: remplacement des membres effectifs

Art. 79. Lorsque le mandat d'un ou de plusieurs membres effectifs de la délégation des travailleurs prend fin, ceux-ci sont remplacés successivement par:

- 1° les suppléants de la même liste dans l'ordre dans lequel ils ont été élus;
- 2° les candidats non élus de la même liste dans l'ordre du classement tel que prévu à l'article 67, alinéa 3 et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement.

Art. 80. Lorsqu'un membre de la délégation de l'employeur perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner la personne qui reprend les mêmes fonctions.

Lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur est supprimée, l'employeur peut désigner une personne exerçant une des fonctions définie dans l'avis visé à l'article 14 éventuellement modifié conformément à l'alinéa 8.

Dans le mois qui suit le moment où ils ont eu connaissance de la désignation d'un remplaçant, visée à l'alinéa 1^{er}, les délégués du personnel peuvent introduire un recours devant les juridictions du travail. Ce recours est soumis aux règles fixées à l'article 78bis, § 1^{er} et 2.

La liste des fonctions de direction déterminée conformément à l'article 12 et éventuellement modifiée par le tribunal du travail dans le cadre du recours régi par l'article 12bis, ainsi qu'à titre indicatif, la liste des membres du personnel de direction arrêtée au jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sont conservées jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées après que la liste des fonctions de direction est devenue définitive, cette liste peut être adaptée après la date d'affichage du résultat des élections, conformément à la méthode suivante.

L'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au conseil ou au comité avec, à titre indicatif, les noms des personnes qui exercent ces fonctions de direction. Le conseil ou le comité fait connaître ses remarques à l'employeur dans le mois qui suit la remise de la proposition au conseil ou au comité. Ensuite l'employeur fait connaître, par écrit, sa décision au conseil ou au comité et l'affiche dans les locaux de l'entreprise à l'endroit prévu à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de la décision, un recours peut être ouvert contre cette décision dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 12bis.

Cette décision modifie la liste des fonctions de direction définies dans l'avis visé à l'article 12; cet avis est conservé jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

TITRE III. - AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONSEILS ET AUX COMITES

CHAPITRE 1er. - DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 81. Le conseil ou le comité se réunit sur convocation du chef d'entreprise au moins une fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu déterminé par celui-ci.

Lorsqu'aucun recours, tel que régi par l'article 78bis, n'est introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, la première réunion du conseil ou du comité se tient au plus tard dans les trente jours qui suivent l'expiration du délai de recours régi par la loi précitée et, dans l'autre cas, dans les trente jours qui suivent la décision judiciaire définitive validant les élections.

La règle générale prévue à l'alinéa précédent n'est toutefois d'application qu'à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur prévoyant un délai plus court.

Lorsqu'un recours régi par l'article 78bis a été introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau conseil ou du nouveau comité est devenue définitive.

Art. 82. L'employeur est tenu de convoquer le conseil ou le comité lorsqu'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation du personnel lui en fait la demande. Les représentants indiquent les questions qu'ils désirent voir porter à l'ordre du jour.

Art. 83. Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas suivants:

- 1° quand ils assistent à des réunions intersièges;
- 2° quand ils doivent se rendre en dehors de leurs heures de travail à des réunions avec leurs propres moyens de transport;
- 3° quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport normaux.

Art. 84. Le secrétaire du conseil ou du comité tient le procès-verbal de chaque réunion.

Au procès-verbal sont actés: les propositions faites au conseil ou au comité, les décisions prises ainsi qu'un résumé fidèle des débats.

Le procès-verbal de la réunion est lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante.

CHAPITRE II: DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 85. Le conseil peut décider qu'il remplira à l'avenir les fonctions attribuées à un comité, aux conditions suivantes:

- 1° la décision ne peut être prise que de l'avis conforme préalable du comité;
- 2° la décision ne peut être prise que si les organisations des travailleurs représentées au sein de la délégation du personnel du conseil d'entreprise groupent au moins 60 p.c. des membres du personnel;
- 3° le conseil devra préalablement s'assurer du concours des personnes faisant déjà partie du comité et notamment du conseiller en prévention, du ou des membres du personnel de maîtrise, du médecin et de l'assistante sociale du service médical et, le cas échéant, des techniciens appartenant à l'entreprise;
- 4° la décision n'a d'effets qu'après avoir été approuvée par le ministre fédéral qui a l'emploi dans ses attributions.

Art. 86. Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs dans lesquelles doit être institué un conseil, les délégués du personnel élus au comité exercent le mandat des délégués du conseil.

Si ces délégués sont remplacés conformément à l'article 79, leurs remplaçants exercent également leur mandat au conseil. Le conseil continue à fonctionner séparément du comité selon les règles fixées à l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948.»

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°94 DU 29 AVRIL 2008

concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux

CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.

La présente convention a pour objet de donner exécution à l'article 16 de la directive 2005/56/CE du Parlement et du Conseil de l'Union européenne du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

Elle vise à déterminer les règles applicables à la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière des sociétés de capitaux.

Art. 2.

La participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière des sociétés de capitaux et leur implication dans la définition des droits y afférents sont régis par la présente convention lorsque:

1° au moins une des sociétés de capitaux qui fusionnent emploie, pendant la période de six mois précédant la publication du projet commun de fusion transfrontalière, un nombre moyen de travailleurs supérieur à cinq cents et est gérée selon un régime de participation au sens de la présente convention;

ou

2° la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière des sociétés de capitaux ne prévoit pas au moins le même niveau de participation des travailleurs que celui qui s'applique aux sociétés de capitaux concernées dans le cadre de la fusion, mesuré en fonction de la proportion des représentants des travailleurs parmi les membres du conseil d'administration, du conseil de surveillance, de leurs comités ou du groupe de direction qui gère les unités chargées d'atteindre des objectifs en termes de profit dans ces sociétés, à condition qu'il y ait une représentation des travailleurs;

ou

3° la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière des sociétés de capitaux ne prévoit pas que les travailleurs des établissements de la société issue de la fusion transfrontalière situés dans d'autres États membres peuvent exercer les mêmes droits de participation que ceux dont bénéficient les travailleurs employés dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière est établi.

Commentaire

a. L'article 16.1 de la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2006 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux prévoit qu'en principe, «la société issue de la fusion transfrontalière est soumise aux règles éventuelles relatives à la participation des travailleurs qui sont en vigueur dans l'État membre où son siège statutaire est établi».

Toutefois, ces règles éventuelles ne s'appliquent pas dans les trois cas établis par l'article 16.2 de la directive 2005/56/CE, tel que transposé par le présent article. Dans ces cas, sont d'application les règles régissant la participation des travailleurs dans les sociétés européennes telles qu'énumérées par la directive 2005/56/CE. Les articles 6 à 31 de la présente convention reprennent en conséquence les règles de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 telles qu'elles ont été transposées par la convention collective de travail n°84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne.

b. Par ailleurs, dans les cas déterminés par le présent article, la participation des travailleurs et leur implication dans la définition des droits y afférents sont réglementées conformément aux principes et modalités prévus à l'article 12, §§ 2, 3 et 4 du règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE).

L'article 12, §§ 2, 3 et 4 du règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 prévoit:

- qu'une société européenne ne peut être immatriculée que si un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs, ou si une décision du groupe spécial de négociation de ne pas entamer des négociations, de les clore et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs en vigueur dans les États membres où la société européenne emploie des travailleurs a été prise, ou encore si la période pour mener les négociations est arrivée à expiration sans qu'un accord n'ait été conclu;
- que pour qu'une société européenne puisse être immatriculée dans un État membre ayant fait usage de la faculté visée à l'article 7.3 de la directive 2001/86/CE (les États membres peuvent prévoir que les dispositions de référence pour la participation ne s'appliquent pas dans les cas d'une société européenne constituée par fusion), il faut qu'un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs, y compris la participation, ait été conclu, ou qu'aucune des sociétés participantes n'ait été régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la société européenne;
- que les statuts de la société européenne ne doivent à aucun moment entrer en conflit avec les modalités relatives à l'implication des travailleurs qui ont été fixées. Lorsque de nouvelles modalités fixées conformément à la directive 2001/86/CE entrent en conflit avec les statuts existants, ceux-ci sont modifiés dans la mesure nécessaire.

En pareil cas, un État membre peut prévoir que l'organe de direction ou l'organe d'administration de la société européenne a le droit d'apporter des modifications aux statuts sans nouvelle décision de l'assemblée générale des actionnaires.

L'article 7.3 de la directive 2001/86/CE visé à l'article 12.3 du règlement (CE) n°2157/2001 n'a pas été transposé en droit belge.

L'article 12.4 du règlement (CE) n°2157/2001 a été transposé en droit belge par un nouvel article 877 du Code des sociétés introduit par l'article 31 de l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 portant exécution du règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne. Cet arrêté royal insère un Livre XV - La Société européenne - dans le Code des sociétés. Ce nouvel article 877 prévoit que dans les cas prévus à l'article 12.4, alinéa 1^{er} du règlement (CE) n°2157/2001, le conseil d'administration ou le conseil de direction a le droit d'apporter des modifications au statut sans nouvelle décision de l'assemblée générale des actionnaires.

Art. 3.

Des modalités relatives à la participation des travailleurs doivent être arrêtées, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les sociétés issues d'une fusion transfrontalière des sociétés de capitaux qui satisfont aux conditions fixées à l'article 2 ainsi qu'aux chapitres IV et V de la présente convention.

Les modalités relatives à la participation des travailleurs doivent couvrir l'ensemble de la société issue de la fusion transfrontalière des sociétés de capitaux. Ceci est limité aux entreprises et établissements situés dans les États membres, à moins que l'accord visé au chapitre V prévoit de couvrir d'autres États que les États membres.

Commentaire

L'accord visé au second alinéa de l'article 3 ne sortit ses effets que dans la mesure où le droit belge est déclaré applicable à la société issue de la fusion transfrontalière des sociétés de capitaux en vertu de la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

CHAPITRE II - DEFINITIONS

Art. 4. § 1^{er}. Aux fins de la présente convention, on entend, conformément à la directive précitée par: 1° "sociétés de capitaux":

- a) une société telle que visée à l'article 1^{er} de la première directive 68/151/CEE du Conseil du 9 mars 1968 tendant à coordonner, pour les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 58, deuxième alinéa du traité, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers;
- b) une société avec un capital social, jouissant de la personnalité juridique, possédant un patrimoine séparé qui répond à lui seul des dettes de la société et soumise par sa législation nationale à des conditions de garanties telles qu'elles sont prévues par la directive 68/151/CEE, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers.

2° "fusion", l'opération par laquelle:

- a) une ou plusieurs sociétés transfèrent, par suite et au moment de leur dissolution sans liquidation, l'ensemble de leur patrimoine, activement et passivement, à une autre société préexistante - la société absorbante - moyennant l'attribution à leurs associés de titres ou de parts représentatifs du capital social de l'autre société et éventuellement d'une soultte en espèces ne dépassant pas 10% de la valeur nominale ou, à défaut de valeur nominale, du pair comptable de ces titres ou parts;

ou

- b) deux ou plusieurs sociétés transfèrent, par suite et au moment de leur dissolution sans liquidation, l'ensemble de leur patrimoine, activement et passivement, à une société qu'elles constituent - la nouvelle société - moyennant l'attribution à leurs associés de titres ou de parts représentatifs du capital social de cette nouvelle société et éventuellement d'une soultte en espèces ne dépassant pas 10% de la valeur nominale ou, à défaut de valeur nominale, du pair comptable de ces titres ou parts;

ou

- c) une société transfère, par suite et au moment de sa dissolution sans liquidation, l'ensemble de son patrimoine, activement et passivement, à la société qui détient la totalité des titres ou des parts représentatifs de son capital social.

§ 2. Aux fins de la présente convention, on entend, en outre, par:

- 1° «société issue de la fusion transfrontalière: la société résultant de la fusion de sociétés de capitaux constituées en conformité avec la législation d'un État membre et ayant leur siège statutaire, leur administration centrale ou leur principal établissement à l'intérieur d'un État membre, si deux d'entre elles au moins relèvent de la législation d'États membres différents.
- 2° «sociétés de capitaux participantes»: les sociétés de capitaux participant directement à la fusion transfrontalière. Est considérée comme participant directement à la fusion transfrontalière, la société de capitaux dont les actionnaires deviendront actionnaires de la société issue de la fusion transfrontalière suite à la constitution de celle-ci ou qui deviendra elle-même actionnaire de la société issue de la fusion transfrontalière.
- 3° «filiale»: on entend par filiale d'une société de capitaux, une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent. L'exercice d'une influence dominante est présumé établi jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement:
 - a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise; ou
 - b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou
 - c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à l'une des conditions mentionnées au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait à la condition figurant au point a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait à la condition figurant au point a), l'entreprise qui satisfait à la condition figurant au point b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cession de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient les participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil européen du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

4° «filiale ou établissement concerné»: une filiale ou un établissement d'une société de capitaux participante, qui devient une filiale ou un établissement de la société issue de la fusion transfrontalière lors de sa constitution, et qui est situé dans un État membre.

Doivent être considérés comme filiale ou établissement concerné, pour autant que puisse être établie l'influence dominante définie au § 2, 3° du présent article:

- * les filiales directes des sociétés de capitaux participantes relevant ou non du même droit national;
- * les établissements directs des sociétés de capitaux participantes, situés ou non dans le même État membre;
- * les filiales indirectes des sociétés de capitaux participantes, c'est-à-dire les filiales de filiales directes de sociétés de capitaux participantes et les filiales de filiales indirectes;
- * les établissements indirects des sociétés de capitaux participantes, c'est-à-dire les établissements des filiales indirectes de ces sociétés.

5° «groupe spécial de négociation»: le groupe constitué conformément à l'article 7 afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés de capitaux participant à la fusion transfrontalière la fixation des modalités relatives à la participation des travailleurs au sein de la société issue de la fusion transfrontalière.

6° «participation»: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:

- * en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ou
- * en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer.

7° «travailleurs»: les personnes qui en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, fournissent des prestations de travail.

8° «États membres»: les États membres de l'Union européenne et les autres États membres de l'espace économique européen, visés par la directive.

Commentaire

- a. *Pour l'application du § 1^{er}, 1°, a) du présent article, il y a lieu de rappeler que l'article 1^{er} de la directive 68/151/CEE prévoit que «les mesures de coordination prescrites par la présente directive s'appliquent aux dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives aux formes de sociétés suivantes: pour la Belgique: la société anonyme, la société en commandite par actions, la société de personnes à responsabilité limitée.»*
- b. *Pour l'application de la même disposition du présent article, il y a également lieu de rappeler que l'article 58, deuxième alinéa du traité est devenu l'article 48, deuxième alinéa du nouveau traité instituant la Communauté européenne et est libellé comme suit: «Par société, on entend les sociétés de droit civil ou commercial, y compris les sociétés coopératives, et les autres personnes morales relevant du droit public ou privé, à l'exception des sociétés qui ne poursuivent pas un but lucratif».*
- c. *Pour l'application de la présente convention, les notions d'établissement concerné et d'établissement, visées au § 2, 4° du présent article, sont uniquement des notions génériques de droit européen.*

CHAPITRE III - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Art. 5.

Aux fins de la présente convention, les effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les sociétés de capitaux participant à la fusion transfrontalière situées en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la mise en œuvre de la procédure visée à l'article 6.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément aux dispositions relatives aux modalités de calcul de ce nombre moyen, à l'exclusion des règles de pondération, fixées par la réglementation relative aux élections sociales adoptée en exécution de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Commentaire

L'extension des droits de participation, visée à l'article 2, 3° de la présente convention, aux travailleurs de la société issue de la fusion transfrontalière occupés dans un autre État membre que l'État où le siège statutaire de cette société est établi, n'entraîne aucune obligation pour cet État membre de prendre ces travailleurs en compte dans le calcul des seuils d'effectifs qui donnent lieu aux droits de participation en vertu de leur législation nationale.

SECTION I - MISE EN OEUVRE DE LA PROCEDURE ET DELIVRANCE D'INFORMATIONS PRELIMINAIRES

Art. 6. § 1^{er}. Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés de capitaux participantes établissent le projet commun de fusion transfrontalière, ils prennent, dès que possible après la publication du projet commun de fusion transfrontalière, les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés de capitaux participantes et des filiales ou établissements concernés sur les modalités relatives à la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière.

§ 2. Aux fins de la présente disposition, sont considérées comme informations, celles portant sur les procédures suivant lesquelles les modalités relatives à la participation des travailleurs sont fixées dans le projet commun de fusion transfrontalière telles que visées à l'article 5, j) de la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux, ainsi que les informations concernant l'identité des sociétés de capitaux participantes, de toutes leurs filiales et établissements, ainsi que le nombre de travailleurs des sociétés de capitaux participantes et de leurs filiales ou établissements.

Ces informations sont ventilées par sociétés de capitaux participantes, filiales et établissements de ces sociétés de capitaux participantes. Les informations portent en outre sur le nombre de travailleurs des sociétés de capitaux participantes concernés par un système de participation et sur leur proportion par rapport au total de travailleurs occupés par ces sociétés de capitaux participantes.

§ 3. Ces informations sont transmises aux représentants des travailleurs de toutes les sociétés de capitaux participantes et de toutes les filiales ou de tous les établissements concernés. À défaut de représentants des travailleurs des sociétés de capitaux participantes ou des filiales ou établissements concernés, ces informations sont transmises aux travailleurs de ces sociétés de capitaux participantes ou filiales ou établissements concernés.

SECTION II - GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION

Sous-section I^{re} - Création d'un groupe spécial de négociation

Art. 7. Une fois la procédure mise en œuvre conformément à l'article 6, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés de capitaux participantes et des filiales ou établissements concernés est constitué.

Sous-section II - Esprit de coopération

Art. 8. Les organes compétents des sociétés de capitaux participantes et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à la participation des travailleurs au sein de la société issue de la fusion transfrontalière.

Sous-section III - Composition du groupe spécial de négociation

Art. 9. § 1^{er}. Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans les législations nationales applicables, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque État membre par les sociétés de capitaux participantes et les filiales ou établissements concernés. Pour chaque État membre est attribué un mandat par tranche de travailleurs occupés dans cet État membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés par les sociétés de capitaux participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche.

§ 2. Lorsqu'une ou plusieurs sociétés de capitaux participantes cessent d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière, les travailleurs de ces sociétés de capitaux participantes sont représentés au sein du groupe spécial de négociation par un membre supplémentaire selon les règles et conditions suivantes:

- 1° ces travailleurs ne doivent pas disposer d'un représentant direct au groupe spécial de négociation en application des règles visées au § 1^{er} du présent article;
- 2° la composition du groupe spécial de négociation ne peut entraîner une double représentation de ces travailleurs;
- 3° l'attribution de mandats supplémentaires ne peut entraîner une augmentation de plus de 20% du nombre de mandats attribués conformément aux règles visées au § 1^{er} du présent article.

Si, en application du présent paragraphe, le nombre de sociétés de capitaux participantes cessant d'avoir une existence juridique suite à l'opération de fusion transfrontalière est plus élevé que le nombre de mandats supplémentaires disponibles, les mandats supplémentaires sont attribués à des sociétés de capitaux participantes d'États membres différents, par ordre décroissant en fonction du nombre de travailleurs que ces sociétés de capitaux participantes occupent.

Commentaire

- a. *Pour l'application du § 1^{er} du présent article, chaque État membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une société de capitaux participante et/ou une filiale ou établissement concerné, est représenté au groupe spécial de négociation. Par exemple, si dans un État membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet État. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet État. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.*
- b. *En ce qui concerne le § 2, 1^o du présent article, est un représentant direct au groupe spécial de négociation, le représentant provenant d'une société de capitaux participante concernée par la fusion.*
- c. *Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.*

Sous-section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique et constitution d'une liste de réserve

Art. 10. § 1^{er}. Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre État membre.

§ 2. En principe, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise des sociétés de capitaux participantes et de leurs filiales ou établissements concernés. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des sociétés de capitaux participantes ou des filiales ou établissements concernés relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les sociétés de capitaux participantes ou les filiales ou établissements concernés situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de la société de capitaux participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

§ 3. La délégation des membres-travailleurs peut comprendre un représentant des organisations représentatives des travailleurs, qu'il soit ou non occupé par une société de capitaux participante ou une filiale ou un établissement concerné.

Art. 11. Si les conditions établies à l'article 9, § 2 de la présente convention sont réunies, le ou les membres-travailleurs supplémentaires sont désignés conformément à l'article 10 de la présente convention.

Art. 12. Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de la société de capitaux participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre du groupe spécial de négociation, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée d'un remplaçant par État membre.

Sous-section V - Réaménagement de la composition du groupe spécial de négociation

Art. 13. Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés de capitaux participantes modifient le projet commun de fusion transfrontalière afin d'y inclure de nouvelles sociétés de capitaux participantes ou filiales ou établissements concernés ou d'en exclure certaines ou certains visés par le projet commun de fusion transfrontalière initial, il y a lieu de procéder à une nouvelle information en application de l'article 6 de la présente convention et de constituer un nouveau groupe spécial de négociation, conformément aux articles 9 et suivants de la présente convention.

Sous-section VI - Information sur les noms des membres du groupe spécial de négociation et réunions

Art. 14. Les organes compétents des sociétés de capitaux participantes situés en Belgique sont informés des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Ils en informent les directions des filiales ou établissements concernés.

Une fois qu'ils ont été informés conformément à l'alinéa premier de la présente disposition, les organes compétents des sociétés de capitaux participantes situés en Belgique convoquent une première réunion avec le groupe spécial de négociation.

Art. 15. Le groupe spécial de négociation a le droit d'organiser, moyennant accord des organes compétents des sociétés de capitaux participantes situés en Belgique, des réunions préparatoires précédant les réunions avec ces organes compétents.

Sous-section VII – Compétence du groupe spécial de négociation

Art. 16. § 1^{er}. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec les organes compétents des sociétés de capitaux participantes, par un accord écrit, les modalités relatives à la participation des travailleurs au sein de la société issue de la fusion transfrontalière.

§ 2. A cet effet, chaque organe compétent de chacune des sociétés de capitaux participantes informe le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de fusion transfrontalière jusqu'à l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

§ 3. En outre, le groupe spécial de négociation a pour tâche d'exercer les missions qui lui sont conférées dans le cadre des dispositions de référence pour la participation visées aux articles 24 à 31 de la présente convention. Pour l'application des dispositions de référence pour la participation visées aux articles 26 à 31 ainsi que pour l'application des articles 32 et 33 de la présente convention, le groupe spécial de négociation prend la dénomination d'organe de représentation.

Commentaire

La participation des travailleurs visée au § 1^{er} de la présente disposition recouvre les modalités de participation des travailleurs dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises dont la société issue de la fusion transfrontalière est la société dominante.

Le § 2 de la présente disposition a pour objectif de permettre, par exemple, au groupe spécial de négociation de constater un éventuel besoin de recomposition à la suite des changements intervenus dans la configuration initialement envisagée de l'opération de fusion transfrontalière.

Sous-section VIII - fonctionnement

Art. 17. A sa demande, aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation, à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

Le groupe spécial de négociation règle avec les organes compétents des sociétés de capitaux participantes les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par les sociétés de capitaux participantes est limitée à un seul expert, sauf si les parties en conviennent autrement.

Art. 18. Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec les organes compétents des sociétés de capitaux participantes ou de ne pas les entamer et de se fonder sur les règles de participation des travailleurs en vigueur dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière sera établi.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux-tiers des membres représentant au moins les deux-tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant les travailleurs occupés dans au moins deux États membres.

Lorsqu'une telle décision est prise, les dispositions de référence ne sont pas applicables.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés de capitaux participantes, le groupe spécial de négociation est dissous.

Art. 19. Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et aux négociations sont supportées par les sociétés de capitaux participantes de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Art. 20. Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité absolue des membres. Cette majorité doit représenter la majorité absolue des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation.

Chaque membre dispose d'une voix.

Les décisions du groupe spécial de négociation portant sur un accord prévoyant de réduire les droits de participation par rapport à ceux existant au sein des sociétés de capitaux participantes se prennent à la majorité des deux-tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins deux-tiers des travailleurs représentés au groupe spécial de négociation, comportant les voix des membres représentant des travailleurs occupés dans au moins deux États membres, lorsque au moins 25% du nombre total des travailleurs occupés par les sociétés de capitaux participantes bénéficient d'un système de participation.

Aux fins de la présente disposition, on entend par réduction des droits de participation, une proportion de représentants des travailleurs siégeant au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la société issue de la fusion transfrontalière ou de membres de ces organes pour lesquels les représentants des travailleurs peuvent recommander la désignation ou s'y opposer, inférieure à la proportion qui, au sein des sociétés de capitaux participantes, est la plus élevée.

Sous-section IX - Durée des négociations

Art. 20. § 1^{er}. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est valablement constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent la première réunion entre le groupe spécial de négociation valablement constitué et les organes compétents des sociétés de capitaux participantes.

§ 2. Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés de capitaux participantes peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au § 1^{er}, jusqu'à un an au total, à partir de la première réunion entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés de capitaux participantes.

CHAPITRE V - CONTENU DE L'ACCORD

Art. 22. L'accord porte sur l'institution des modalités de participation, pour la société issue de la fusion transfrontalière ayant son siège en Belgique.

L'accord doit être écrit. Il doit être signé par les représentants des organes compétents des sociétés de capitaux participantes ainsi que par les membres du groupe spécial de négociation qui l'approuvent. Il est daté.

Art. 23. L'accord sur l'institution des modalités de participation, pour la société issue de la fusion transfrontalière ayant son siège en Belgique, fixe au moins:

- 1° le champ d'application de l'accord;
- 2° la teneur des modalités de participation, y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société issue de la fusion transfrontalière que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
- 3° la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

L'accord stipule qu'il remplit les conditions de majorité fixées à l'article 20 de la présente convention. Il constate la proportion de travailleurs représentée par chaque membre du groupe spécial de négociation.

Commentaire

En ce qui concerne le 3° du présent article, les parties peuvent entre autres convenir des règles à respecter en ce qui concerne les changements de structure de la société issue de la fusion transfrontalière, les modifications importantes de l'effectif ou le changement de localisation du siège de la société issue de la fusion transfrontalière.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS DE REFERENCE

SECTION I - CONDITIONS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE REFERENCE

Art. 24. § 1^{er}. Il est fait application des dispositions de référence pour la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière à compter de la date de son immatriculation en Belgique lorsque:

1° les organes compétents des sociétés de capitaux participantes et le groupe spécial de négociation le décident;

ou

2° lorsque, dans le délai visé à l'article 21, aucun accord n'a été conclu et

- que l'organe compétent de chacune des sociétés de capitaux participantes décide d'accepter l'application des dispositions de référence visées aux articles 24 à 31 et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière;

et

- que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision visée à l'article 18 de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées.

ou

3° lorsque l'organe compétent de chacune des sociétés de capitaux participantes choisit sans négociation préalable d'être directement soumis aux dispositions de référence pour les participations telles que fixées par la législation de l'État membre dans lequel le siège de la société issue de la fusion transfrontalière sera établi et de respecter ces dispositions à compter de la date d'immatriculation.

Toutefois, dans tous les cas où il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés de capitaux participantes, un groupe spécial de négociation est néanmoins constitué conformément à l'article 7 et l'article 25 de la présente convention s'applique.

§ 2. En outre, les dispositions de référence pour la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière ne s'appliquent que:

1° si, avant l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés de capitaux participantes en couvrant au moins 33 1/3% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des sociétés de capitaux participantes;

ou

2° si, avant l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés de capitaux participantes en couvrant moins de 33 1/3% du nombre total des travailleurs occupés dans l'ensemble des sociétés de capitaux participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

Art. 25. Dans tous les cas où il y a application, en vertu de l'article 24, des dispositions de référence pour la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière et s'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés de capitaux participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la société issue de la fusion transfrontalière. Cette décision se prend dans le respect des conditions de majorité fixées à l'article 20 de la présente convention.

Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés de capitaux participantes des décisions prises au titre du présent article.

SECTION II - DISPOSITIONS DE RÉFÉRENCE POUR LA PARTICIPATION

Art. 26. Les travailleurs de la société issue de la fusion transfrontalière, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société issue de la fusion transfrontalière égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés de capitaux participantes concernées avant l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

Art. 27. Si aucune des sociétés de capitaux participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière, cette dernière n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

Art. 28. § 1^{er}. L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe de surveillance ou d'administration entre les membres représentant les travailleurs des différents États membres ou de la façon dont les travailleurs de la société issue de la fusion transfrontalière peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer.

§ 2. La répartition des sièges s'effectue en fonction de la proportion des travailleurs de la société issue de la fusion transfrontalière occupés par la société issue de la fusion transfrontalière et ses filiales et établissements dans chaque État membre.

§ 3. Si la répartition des sièges ne permet pas de représenter les travailleurs d'un ou plusieurs États membres, un des sièges leur sera néanmoins alloué par l'organe de représentation, d'abord à l'État du siège de la société issue de la fusion transfrontalière, ensuite si cet État est déjà représenté, à celui des autres États membres, non encore représentés, qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

§ 4. Lorsqu'il y a lieu à application du § 3, la réattribution du siège s'effectue selon l'une des trois modalités suivantes:

1° le siège réattribué sera un des sièges attribués initialement à l'État membre en comptant le plus; ou

2° il convient de procéder à la répartition proportionnelle de tous les sièges moins un. Le siège ainsi réservé est réattribué;

ou

3° le règlement d'ordre intérieur de l'organe de représentation fixe les règles à suivre afin de déterminer le siège à réattribuer.

Art. 29. Les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration occupés en Belgique sont désignés ou élus conformément à l'article 10 de la présente convention.
Les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration occupés en Belgique sont désignés ou élus conformément à l'article 10 de la présente convention.

Art. 30. Afin d'assurer la continuité au sein de l'organe de surveillance ou d'administration en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de la société de capitaux participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné, de démission du membre, ou de perte du mandat national qui constitue la base de la désignation ou de l'élection en tant que membre de l'organe d'administration ou de surveillance, une liste de réserve est constituée.

Les membres figurant dans cette liste de réserve sont désignés selon la même procédure que les membres de l'organe de surveillance ou d'administration.

Cette liste est composée d'un remplaçant par mandat.

Art. 31. Tout membre de l'organe de surveillance ou d'administration de la société issue de la fusion transfrontalière qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou élu ou désigné par les représentants des travailleurs ou par les travailleurs en est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I^{re} - FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET DES MODALITES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Art. 32. L'organe compétent de la société issue de la fusion transfrontalière situé en Belgique et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la coopération entre l'organe compétent de la société issue de la fusion transfrontalière situé en Belgique et les membres de l'organe de représentation de négociation dans le cadre des modalités de participation des travailleurs.

SECTION II - MOYENS A CONSENTIR AUX MEMBRES DE L'ORGANE DE REPRESENTATION ET AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, OCCUPES EN BELGIQUE, DES FILIALES ET ETABLISSEMENTS DE LA SOCIETE ISSUE DE LA FUSION TRANSFONTALIERE

Art. 33. Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres de l'organe de représentation et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application de l'organe de représentation, pour permettre aux membres de l'organe de représentation d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur des modalités de participation des travailleurs.

SECTION III - STATUT

Art. 34. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une société issue de la fusion transfrontalière, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 35. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Art. 9. – EXEMPLES PRATIQUES

I. Exemple 1 - Les sociétés de capitaux A à F fusionnent et elles sont situées dans quatre états différents.

A. Calcul du nombre de membres «ordinaires» du GSN

Les sociétés de capitaux A à F fusionnent. Ces sociétés comptent au total 7.000 travailleurs. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par État membre, par sociétés de capitaux participantes et filiales ou établissements concernés.

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport au total travailleur | Mandats |
|------------|---------------------|---------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------|
| Belgique | Société A:120 | - | 120 | 1,7%:1 mandat | |
| France | Société B:500 | Société C:1.000 | 1.500 | 21,4%:3 mandats | |
| Espagne | Société D:5.000 | Société E:320 | 5.320 | 76%:8 mandats | |
| Luxembourg | - | Société F:60 | 60 | 0,86%:1 mandat | |
| | | | 7.000 | 13 mandats | |

B. Calcul du nombre de mandats supplémentaires

1. Principe - Dans chaque État membre: un mandat par société de capitaux participante qui cessera d'exister juridiquement.

| Pays | Nombre mandats par pays | Nombre mandats par pays | total mandats par pays |
|------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Belgique | Société A:1 | 0 | 1 |
| France | Société B:1 | Société C:1 | 2 |
| Espagne | Société D:1 | Société E:1 | 2 |
| Luxembourg | 0 | Société F:1 | 1 |
| | | | 6 mandats |

2. Application des règles de non-cumul et de réduction

Variante 1

a. Pas de représentation directe ni de double représentation

- en Belgique, le membre «ordinaire» au GSN est un représentant du personnel de la société A: pas de mandat supplémentaire pour la Belgique (règle de représentation directe);
- en France, un représentant «ordinaire» au GSN est un «permanent» du secteur concerné (société B) et le second est un représentant d'une filiale de la société C: un seul mandat supplémentaire car pour la société B il y a double représentation, le «permanent» étant censé représenter les travailleurs de cette société B;
- en Espagne les deux représentants «ordinaires» au GSN ont un mandat au sein de chacune des deux sociétés de capitaux participantes D et E: suivant la règle de représentation directe, l'Espagne n'a pas de mandat supplémentaire;
- au Luxembourg, le représentant «ordinaire» au GSN est également un «permanent» du secteur: la règle de double représentation s'applique et il n'y a pas de mandat supplémentaire.

Au total: seul un mandat supplémentaire serait accordé à la société C.

b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats «ordinaires»

Le GSN compte 13 membres «ordinaires». Ne peuvent donc être attribués que 3 mandats supplémentaires. Ici, suite à l'application des règles qui précèdent, seul un siège supplémentaire peut être attribué. Il n'y a donc pas application de la règle de réduction des mandats supplémentaires.

Variante 2

a. Pas de représentant direct ni de double représentation

- en Belgique, le membre «ordinaire» au GSN est un représentant du personnel d'une filiale de la société A: un mandat supplémentaire est accordé à la Belgique;
- en France et en Espagne, les deux membres «ordinaires» au GSN sont également des représentants du personnel d'une filiale des sociétés de capitaux B et C et d'une filiale des sociétés de capitaux D et E: deux mandats supplémentaires sont octroyés à la France et deux mandats supplémentaires à l'Espagne;
- au Luxembourg, le membre «ordinaire» au GSN est un «permanent» du secteur. La règle de double représentation s'applique et le Luxembourg n'a pas de mandat supplémentaire.

Au total, cinq mandats supplémentaires devraient en principe être attribués.

b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats «ordinaires»

En application des règles de non-cumul explicitées au point a. ci-dessus cinq mandats supplémentaires devraient être attribués.

Or, comme le GSN compte 13 membres «ordinaires», ne peuvent être attribués que 3 mandats supplémentaires. Les mandats supplémentaires sont attribués «à des sociétés de capitaux d'États membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient».

Par conséquent:

- en Espagne, la société D compte 5.000 travailleurs et celle-ci a droit au premier mandat;
- en France, la société C a 1.000 travailleurs et cette dernière a droit au deuxième mandat;
- en Belgique, la société A ne compte que 120 travailleurs (alors que la société B occupe 500 travailleurs en France, mais la directive prévoit l'attribution des mandats supplémentaires à des sociétés de capitaux d'États membres différents) et elle obtient le troisième mandat supplémentaire.

II. Exemple 2 - Les sociétés de capitaux A à R fusionnent et elles sont situées dans trois états différents

A. Calcul du nombre de membres «ordinaires» du GSN

| Pays | Nombre de travailleurs | Nombre de travailleurs | Nombre de travailleurs | Nombre de travailleurs | Nombre de travailleurs | Nombre de travailleurs | Nombre de travailleurs total | % par rapport nombre total travailleurs | Mandats |
|-------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|---|---------|
| Belgique | Société A 1.000 | Société B 900 | Société C 800 | Société D 600 | Société E 500 | Société F 500 | 4.300 | 7,4%:1 mandat | |
| France | Société G 10.000 | Société H 900 | Société I 800 | Société J 7.000 | Société K 6.000 | Société L 5.000 | 29.700 | 51,2%:6 mandats | |
| Royaume-Uni | Société M 4.000 | Société N 2.000 | Société O 2.000 | Société P 1.000 | Société Q 5.000 | Société R 9.000 | 24.000 | 47,37%:5 mandats | |
| | | | | | | | 58.000 | 12 mandats | |

B. Calcul du nombre de mandats supplémentaires

1. Principe - Dans chaque état membre:un mandat par société de capitaux participante

| Pays | Nombre mandats | Nombre mandats | Nombre mandats | Nombre mandats | Nombre mandats | Nombre mandats | Nombre mandats | total mandats par pays |
|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------------|
| Belgique | Société A:1 | Société B: 1 | Société C:1 | Société D: 1 | Société E: 1 | Société F: 1 | | 6 |
| France | Société G: 1 | Société H: 1 | Société I:1 | Société J: 1 | Société K: 1 | Société L: 1 | | 6 |
| Royaume-Uni | Société M: 1 | Société N: 1 | Société O:1 | Société P: 1 | Société Q: 1 | Société R: 1 | | 6 |
| | | | | | | | | 18 mandats |

2. Application des règles de non-cumlet de réduction

Variante 1

- a. Pas de représentation directe ni de double représentation
- en Belgique, le représentant «ordinaire» au GSN est un représentant du personnel de la société A: la société A «perd» donc son droit à un membre supplémentaire: reste pour la Belgique, la possibilité d'avoir cinq mandats supplémentaires;
 - en France, deux des six mandats «ordinaires» sont occupés par des représentants du secteur concerné (pour les sociétés de capitaux H et I), la société G est représentée par l'un des représentants du personnel de cette société, de même que les sociétés de capitaux J, K et L: la France n'a donc pas de mandat supplémentaire;
 - au Royaume-Uni, l'ensemble des membres «ordinaires» au GSN sont des délégués syndicaux du secteur concerné: le Royaume-Uni n'a donc pas de mandat supplémentaire.

Au total: cinq mandats supplémentaires seraient attribués.

- b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats «ordinaires»

Le GSN compte 12 membres «ordinaires» soit une possibilité de 2 mandats supplémentaires. Seule la Belgique peut attribuer des mandats supplémentaires (il n'y a pas «d'États membres différents»), mais au lieu des cinq mandats résultant de l'application des règles qui précèdent, seuls deux seront effectivement accordés.

Variante 2

- a. Pas de représentation directe ni de double représentation
- en Belgique, le représentant «ordinaire» au GSN est un représentant du personnel de la société A: la société A «perd donc son droit à un membre supplémentaire: reste pour la Belgique la possibilité d'avoir cinq mandats supplémentaires;
 - en France, les sociétés de capitaux H et I sont représentées par des délégués du secteur: elles n'ont donc pas droit à un mandat supplémentaire. Les sociétés de capitaux G, J, K et L sont représentées par des délégués issus de filiales et conservent chacune leur droit à un mandat supplémentaire (donc quatre mandats supplémentaires);
 - au Royaume-Uni, les sociétés de capitaux N, O et P sont représentées par un délégué des secteurs, la société R par un délégué du personnel de l'entreprise et les sociétés de capitaux M et Q par les délégués de filiales: deux mandats supplémentaires devraient donc être attribués au Royaume-Uni.

Au total: onze mandats supplémentaires devraient être accordés.

- b. Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats «ordinaires»

Le GSN compte 12 membres. Deux mandats supplémentaires peuvent être attribués. Ils sont accordés «à des sociétés de capitaux d'États membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient».

Soit pour la Belgique:

Société B: 900 travailleurs
Société C: 800 travailleurs
Société D: 600 travailleurs
Société E: 500 travailleurs
Société F: 500

travailleurs pour la France:

Société G: 10.000 travailleurs
Société J: 7.000 travailleurs
Société K: 6.000 travailleurs
Société L: 5.000

travailleurs pour le Royaume-Uni:

Société M: 4.000 travailleurs
Société Q: 5.000 travailleurs

Obtiennent donc les mandats supplémentaires, la société G et la société Q.

III. Exemple 3 - Les sociétés de capitaux A à R fusionnent et elles sont situées dans dix états différents

A. Variante 1

1. Calcul du nombre de membres «ordinaires» du GSN

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport total travailleurs | Mandats |
|-------------|---------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------|
| Belgique | Société A: 120 | Société B: 150 | 270 | 4,2%: 1 mandat | |
| France | Société C: 500 | Société D: 600 | 1.100 | 17,3%: 2 mandats | |
| Allemagne | Société E: 550 | Société F: 450 | 1.000 | 15,7%: 2 mandats | |
| Pays-Bas | - | Société G: 400 | 400 | 6,3%: 1 mandat | |
| Autriche | Société H: 350 | Société I: 400 | 750 | 11,8%: 2 mandats | |
| Espagne | Société J: 600 | Société K: 150 | 750 | 11,8%: 2 mandats | |
| Italie | Société L: 325 | - | 325 | 5,1%: 1 mandat | |
| Royaume-Uni | Société M: 100 | Société N: 440 | 540 | 8,5%: 1 mandat | |
| Irlande | Société O: 60 | Société P: 540 | 600 | 9,4%: 1 mandat | |
| Suède | Société Q: 520 | Société R: 100 | 620 | 9,7%: 1 mandat | |
| | | | 6.355 | 14 mandats | |

2. Calcul du nombre de mandats supplémentaires

a. Principe- Dans chaque état membre: un mandat supplémentaire par société de capitaux participante qui cesse d'exister juridiquement

| | |
|--------------|-----------|
| Belgique: | 2 mandats |
| France: | 2 mandats |
| Allemagne: | 2 mandats |
| Pays-Bas: | 1 mandat |
| Autriche: | 2 mandats |
| Espagne: | 2 mandats |
| Italie: | 1 mandat |
| Royaume-Uni: | 2 mandats |
| Irlande: | 2 mandats |
| Suède: | 2 mandats |

18 mandats

b. Application des règles de non-cumul et de réduction

1) Pas de représentation directe ni de double représentation

Dans tous les États concernés, les travailleurs des sociétés de capitaux participantes objet de la fusion sont représentés par un délégué des travailleurs d'une filiale. Chacun conserve donc son droit à ses mandats supplémentaires.

2) Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats «ordinaires»

Le GSN compte 14 membres «ordinaires»: ne peuvent donc être attribuées que 3 mandats supplémentaires.

Les sociétés de capitaux D (France) et J (Espagne) comptent chacune le plus de travailleurs (600) et obtiennent les deux premiers mandats. Le troisième est attribué à la société E qui occupe 550 travailleurs (Allemagne).

B. Variante 2

1. Calcul du nombre de membres «ordinaires» du GSN

Soit l'exemple précédent mais le nombre de travailleurs a été modifié dans les sociétés de capitaux C et D (France), E et F (Allemagne), J et K (Espagne) et Q et R (Suède).

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport total travailleurs | Mandats |
|-------------|---------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------|
| Belgique | Société A: 120 | Société B: 150 | 270 | 4,2% | 1 mandat |
| France | Société C: 550 | Société D: 550 | 1.100 | 17,3% | 2 mandats |
| Allemagne | Société E: 530 | Société F: 470 | 1.000 | 15,7% | 2 mandats |
| Pays-Bas | - | Société G: 400 | 400 | 6,3% | 1 mandat |
| Autriche | Société H: 350 | Société I: 400 | 750 | 11,8% | 2 mandats |
| Espagne | Société J: 500 | Société K: 250 | 750 | 11,8% | 2 mandats |
| Italie | Société L: 325 | - | 325 | 5,1% | 1 mandat |
| Royaume-Uni | Société M: 100 | Société N: 440 | 540 | 8,5% | 1 mandat |
| Irlande | Société O: 60 | Société P: 540 | 600 | 9,4% | 1 mandat |
| Suède | Société Q: 530 | Société R: 90 | 620 | 9,7% | 1 mandat |
| | | | 6.355 | | 14 mandats |

2. Calcul du nombre de mandats supplémentaires

a. Principe - Dans chaque État membre: un mandat supplémentaire par société de capitaux participante qui cessera d'exister juridiquement

Soit, comme dans la variante 1: 18 mandats.

b. Application des règles de non-cumul et de réduction

1) Pas de représentation directe ni de double représentation

Dans tous les États concernés, les travailleurs des sociétés de capitaux participantes objet de la fusion sont représentés

- par un délégué des travailleurs d'une filiale. Chacun conserve son droit à des mandats supplémentaires.
- 2) Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandat «ordinaires» Trois mandats supplémentaires peuvent être attribués:
- les sociétés de capitaux C et D, toutes deux situées en France, comptent chacune 550 travailleurs: la France devra donc organiser un système pour qu'un seul membre supplémentaire soit désigné (la directive prévoit que les mandats sont attribués à des sociétés de capitaux d'États membres différents);
 - la société P, en Irlande, occupe 540 travailleurs et reçoit le deuxième mandat;
 - la société E en Allemagne et la société Q en Suède ont chacune 530 travailleurs: ici la directive ne fixe aucune règle permettant de déterminer quelle société de capitaux recevra le mandat¹.

¹ On peut éventuellement songer à la société située dans l'État membre dans lequel le nombre total de travailleurs occupés est le plus élevé.

LOI DU 31 JANVIER 2009 relative à la continuité des entreprises (extraits)

(M.B. 9 février 2009)

Modifiée par la loi du 26 septembre 2011, et par la loi du 27 mai 2013 et la loi du 11 juillet 2018 (M.B. 20 juillet 2018)

TITRE 4. LA REORGANISATION JUDICIAIRE

CHAPITRE 3. LA REORGANISATION JUDICIAIRE PAR ACCORD COLLECTIF

Art. 44. Lorsque la procédure de réorganisation judiciaire a pour objectif d'obtenir l'accord des créanciers sur un plan de réorganisation, le débiteur dépose un plan au greffe au moins vingt jours avant l'audience fixée dans le jugement visé à l'article 24, § 3.

Art. 48. Le plan de réorganisation décrit les droits de toutes les personnes qui sont titulaires:

- de créances sursitaires;
- de créances à naître du fait du vote ou de l'homologation du plan de réorganisation, et ce, quelle que soit leur qualité, la sûreté réelle ou personnelle qui les garantit, le privilège spécial ou général dont la créance est assortie, ou le fait que le titulaire ait la qualité de créancier-proprétaire ou une autre qualité.

Art. 49. Le plan indique les délais de paiement et les abattements de créances sursitaires en capital et intérêts proposés. Il peut prévoir la conversion de créances en actions et le règlement différencié de certaines catégories de créances, notamment en fonction de leur ampleur ou de leur nature. Le plan peut également prévoir une mesure de renonciation aux intérêts ou de rééchelonnement du paiement de ces intérêts, ainsi que l'imputation prioritaire des sommes réalisées sur le montant principal de la créance.

Le plan peut également contenir l'évaluation des conséquences que l'approbation du plan entraînerait pour les créanciers concernés.

Il peut encore prévoir que les créances sursitaires ne pourront être compensées avec des dettes du créancier titulaire postérieures à l'homologation. Une telle proposition ne peut viser des créances connexes ni des créances pouvant être compensées en vertu d'une convention antérieure à l'ouverture de la procédure de réorganisation.

Lorsque la continuité de l'entreprise requiert une réduction de la masse salariale, un volet social du plan de réorganisation est prévu, dans la mesure où un tel plan n'a pas encore été négocié. Le cas échéant, celui-ci peut prévoir des licenciements. Lors de l'élaboration de ce plan, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, une délégation du personnel, seront entendus.

Art. 49/1.

Les propositions incluent pour tous les créanciers une proposition de paiement qui ne peut être inférieure à 15 pourcent du montant de la créance.

Si le plan prévoit un traitement différencié des créanciers, il ne peut accorder aux créanciers publics munis d'un privilège général un traitement moins favorable que celui qu'il accorde aux créanciers sursitaires ordinaires les plus favorisés. Un pourcentage inférieur peut être prévu conformément à l'alinéa 3 et moyennant motivation stricte.

Le plan peut proposer de façon motivée des pourcentages inférieurs en faveur des créanciers ou catégories de créanciers susmentionnés sur la base d'exigences impérieuses et motivées liées à la continuité de l'entreprise.

Le plan ne peut contenir de réduction ou d'abandon des créances nées de prestations de travail antérieures à l'ouverture de la procédure. Le plan ne peut prévoir de réduction des dettes alimentaires ni des dettes qui résultent pour le débiteur de l'obligation de réparer le dommage causé par sa faute et lié au décès ou à l'atteinte à l'intégrité physique d'une personne.

Le plan de réorganisation ne peut prévoir de diminution ou suppression des amendes pénales.

CHAPITRE 4. REORGANISATION JUDICIAIRE PAR TRANSFERT SOUS AUTORITE DE JUSTICE

Art. 59 §1^{er}. Le transfert sous autorité de justice de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités peut être ordonné par le tribunal en vue d'assurer leur maintien lorsque le débiteur y consent dans sa requête en réorganisation judiciaire ou ultérieurement au cours de la procédure.

Si le débiteur consent au transfert sous autorité de justice au cours de la procédure, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, la délégation syndicale, ou, à défaut, une délégation du personnel, seront entendus.

Art. 61. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de la présente loi, une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi précise les modalités du transfert des droits et obligations des travailleurs concernés par un transfert d'entreprise sous autorité de justice.

§ 2. La convention collective de travail visée au paragraphe 1^{er} règle:

- 1° l'information des travailleurs concernés par un transfert sous autorité de justice lorsqu'il n'y a ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale dans l'entreprise;
- 2° l'information que le mandataire de justice doit, sur la base des informations que doit fournir le débiteur, transmettre au cessionnaire et aux travailleurs concernés;
- 3° le maintien des droits et obligations des travailleurs concernés par un transfert sous autorité de justice, y compris les possibilités de dérogations;

- 4° le choix des travailleurs qui seront repris;
- 5° les modalités de conclusion d'une convention de transfert projeté entre le débiteur ou le mandataire de justice et le cessionnaire ainsi que le contenu de cette convention en ce qui concerne les droits et obligations des travailleurs repris;
- 6° le sort des dettes à l'égard des travailleurs repris.

§ 3. Le choix des travailleurs qui seront repris par le cessionnaire incombe à ce dernier.

Le choix du cessionnaire doit être dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles et s'effectuer sans différenciation interdite.

En particulier, les représentants des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée ne peuvent être soumis à un traitement différencié uniquement en raison de leur activité exercée comme représentant des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée.

Sauf preuve contraire, l'absence de différenciation interdite est présumée établie si la proportion, avant le transfert sous autorité de justice, entre les travailleurs occupés dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée et leurs représentants dans les organes de cette entreprise ou partie d'entreprise reste respectée après le transfert.

§ 4. La convention collective de travail visée au paragraphe 1^{er} peut accorder au cessionnaire et au travailleur repris la possibilité de modifier le contrat de travail individuel au moment où le transfert sous autorité de justice a lieu, pour autant que les modifications apportées soient principalement liées à des raisons techniques, économiques ou organisationnelles.

§ 5. Le cessionnaire, le débiteur ou le mandataire de justice, peut demander par requête adressée au tribunal du travail du siège social ou de l'établissement principal du débiteur, l'homologation de la convention de transfert projeté visée au paragraphe 2, 5°. Le tribunal du travail vérifie si les conditions légales ont été remplies par les parties signataires et si l'ordre public a été respecté. Le tribunal statue en urgence après avoir entendu les représentants des travailleurs et le requérant.

§ 6. Si l'homologation est accordée, le cessionnaire ne peut être tenu à des dettes et obligations autres que celles figurant dans la convention dont l'homologation est demandée. La mise en œuvre des modifications aux conditions de travail convenues collectivement ou appliquées collectivement est subordonnée à la condition suspensive de la conclusion d'une convention collective de travail qui en reproduit les termes.

Art. 62. Le mandataire de justice désigné organise et réalise le transfert ordonné par le tribunal par la vente ou la cession des actifs mobiliers ou immobiliers nécessaires ou utiles au maintien de tout ou partie de l'activité économique de l'entreprise.

Il recherche et sollicite des offres en veillant prioritairement au maintien de tout ou partie de l'activité de l'entreprise tout en ayant égard aux droits des créanciers.

Il choisit de procéder à la vente ou à la cession publiquement ou de gré à gré, auquel cas il définit dans son appel d'offres la procédure à suivre par les offerants. Il fixe notamment le délai ultime dans lequel les offres doivent lui être communiquées, au-delà duquel aucune nouvelle offre ne pourra être prise en considération. S'il entend communiquer une offre à d'autres offerants pour organiser une ou plusieurs surenchères, il le signale et précise la manière dont ces surenchères seront organisées. Il énonce, le cas échéant, les garanties d'emploi et de paiement du prix de vente et les projets et plans financiers d'entreprise qui doivent être communiqués. Pour qu'une offre puisse être prise en considération, le prix offert pour l'ensemble des actifs vendus ou cédés doit être égal ou supérieur à la valeur de réalisation forcée présumée en cas de faillite ou liquidation.

Au cas où une offre émane de personnes qui exercent ou ont exercé le contrôle de l'entreprise et exercent en même temps, à travers d'autres personnes morales, le contrôle sur des droits nécessaires à la poursuite de ses activités, cette offre ne peut être prise en considération qu'à la

condition que ces droits soient accessibles dans les mêmes conditions aux autres offerants.

En cas de pluralité d'offres comparables, la priorité est accordée par le mandataire à celle qui garantit la permanence de l'emploi par un accord social.

Dans cette optique, le mandataire de justice désigné élabore un ou plusieurs projets de vente concomitants ou successifs, en y exposant ses diligences, les conditions de la vente projetée et la justification de ses projets et en y joignant, pour chaque vente, un projet d'acte.

Il communique ses projets au juge délégué et, par requête contradictoire, notifiée au débiteur deux jours au moins avant l'audience, il demande au tribunal l'autorisation de procéder à l'exécution de la vente proposée.

Aucune offre ou modification d'offre postérieure à cette requête ne peut être prise en considération par le tribunal.

Art. 63. Si la vente porte sur des immeubles, le projet d'acte en est établi par un notaire, désigné par le mandataire de justice, et est accompagné d'un rapport d'évaluation ainsi que d'un certificat de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale, postérieur à l'ouverture de la procédure de réorganisation, relatant les inscriptions existantes et toute transcription de commandement ou de saisie portant sur lesdits immeubles.

Lorsque la vente porte sur un immeuble ou sur un fonds de commerce, toutes les personnes disposant d'une inscription ou d'une mention marginale sur l'immeuble ou d'une inscription sur le fonds de commerce concerné sont entendues.

Quel que soit l'objet de la vente, le mandataire de justice convoque le débiteur préalablement au dépôt de la requête.

Les personnes visées à l'alinéa 2 et le débiteur peuvent demander au tribunal, par requête, que son autorisation soit subordonnée à certaines conditions, telles que la fixation d'un prix de vente minimum.

Art. 64 §1^{er}. Sur le rapport du juge délégué, le tribunal accorde l'autorisation sollicitée par application de l'article 62, alinéa 7, si la vente projetée satisfait aux conditions fixées à l'alinéa 2 dudit article.

Le tribunal entend les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, une délégation de travailleurs.

Lorsqu'un projet de vente retient plusieurs propositions émanant de candidats acquéreurs différents ou comportant des conditions distinctes, le tribunal décide.

Si la vente porte sur des meubles et que le projet de vente prévoit leur vente publique, le jugement désigne l'huissier de justice qui sera chargé de la vente et qui en recueillera le prix.

§ 2. Le jugement qui autorise la vente est publié par extrait au Moniteur belge et communiqué aux créanciers par les soins du mandataire de justice chargé du transfert, avec indication du nom du notaire commis ou de l'huissier de justice désigné par le tribunal.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°100 Du 1^{er} AVRIL 2009

concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

RAPPORT

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux se sont engagés, à côté de leurs autres initiatives dans ce cadre, à conclure au sein du Conseil national du Travail une convention collective de travail afin que chaque entreprise mette en œuvre une politique en matière d'alcool et de drogues.

Il est spécifié dans l'accord interprofessionnel que cette convention collective de travail doit porter sur les éléments suivants (de façon différenciée selon qu'il s'agit d'alcool ou de drogues):

- la prévention (partage de bonnes pratiques, modèles et procédures visant à prévenir l'usage d'alcool et/ou de drogues);
- les règles relatives à la consommation d'alcool et/ou de drogues durant le travail;
- les procédures de prise en considération de tout comportement (problématique) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogues;
- les procédures d'application de tests annoncés ou non;
- l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème.

La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises est une nécessité absolue pour différentes raisons.

En effet, les conséquences d'une consommation d'alcool et de drogues ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. L'intention est que chaque entreprise développe un instrument permettant de prévenir les problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues et, si ces problèmes se présentent malgré tout, d'y faire face rapidement ainsi que d'orienter, le cas échéant, les travailleurs vers des intervenants, de sorte qu'ils puissent se reprendre et conserver leur emploi et leur fonction.

Une prise en considération de la problématique de l'alcool et des drogues dans les entreprises s'impose tout d'abord parce que l'employeur a la tâche légale de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être).

Toutefois, des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues peuvent avoir des conséquences sur un grand nombre de terrains qui ne sont pas uniquement liés à la sécurité et à la vigilance, mais également au stress (un fonctionnement déficient ou problématique et des absences accroissent la charge de travail des collègues et perturbent l'organisation du travail), au harcèlement moral, à la violence et au harcèlement sexuel (la consommation d'alcool et de drogues est une cause reconnue et importante de comportements abusifs), à la responsabilité de l'employeur et des dirigeants, à la culture et à l'image de marque de l'entreprise.

En même temps, tous ces éléments offrent des points de repère permettant de motiver les personnes qui ont un problème d'alcool ou de drogues à s'en occuper, ce qui est profitable tant au(x) travailleur(s) qu'à l'employeur.

La convention collective de travail n'entend pas proposer une politique toute faite en matière d'alcool et de drogues pour chaque entreprise.

Chaque entreprise est différente et a ses propres points de vue et ses propres règles, sur le plan de l'alcool et des drogues également. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues nécessite qu'il y ait un consensus à son sujet dans l'entreprise. Pour cette raison, il a été opté pour une convention collective de travail cadre, qui laisse suffisamment de marge pour différencier la politique selon le consensus qui peut être trouvé dans l'entreprise sur les points de départ de la politique et sur les possibilités et moyens de l'entreprise concrète.

La convention collective de travail se borne à poser les limites d'une politique conçue dans les entreprises.

Le régime de la convention collective de travail est fondé sur les principes suivants:

1. Il est préférable, dans l'entreprise, d'aborder les problèmes d'alcool ou de drogues d'un travailleur en interpellant l'intéressé sur la base de ses prestations de travail et de ses relations de travail (en l'espèce, son dysfonctionnement). Cela implique en outre qu'il est préférable que les problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues soient traités comme tous les autres problèmes de fonctionnement. La politique en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes: d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel: les collaborateurs sont interpellés sur leur fonctionnement, ce qui peut éventuellement aussi être formalisé dans des entretiens de fonctionnement, d'appréciation et d'évaluation.
2. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie, étant donné que les problèmes d'alcool et de drogues peuvent faire partie d'une certaine culture d'entreprise en la matière et parce qu'un comportement exemplaire de la direction motive tous les collaborateurs. Cela n'empêche naturellement pas de tenir compte, lors de l'élaboration des règles relatives à la politique en matière d'alcool et de drogues, des risques spécifiques liés à certaines activités ou fonctions.
3. Étant donné qu'une politique en matière d'alcool et de drogues se concentre sur les conséquences pour les prestations de travail et les relations de travail, la substance qui cause le dysfonctionnement du travailleur est d'une importance secondaire. Bien que les données chiffrées soient peu nombreuses, il y a des indications que les entreprises en Belgique sont toujours confrontées principalement à des problèmes liés à l'alcool. Les problèmes liés à la consommation de médicaments viennent en deuxième place, les drogues loin derrière, même si leur consommation est davantage signalée ces dernières années.

Une politique en matière d'alcool et de drogues devrait prendre en considération la spécificité de chaque substance – par exemple, le caractère éventuellement punissable de la consommation de drogues – mais partir d'une même donnée objective, le fonctionnement de l'intéressé.

4. Les principes de prévention qui sous-tendent la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans les entreprises font que la politique en matière d'alcool et de drogues doit être orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues.

Le cadre offert par la convention collective de travail trouve ses racines dans la réglementation existante en matière de bien-être.

Étant donné que la politique préventive en matière d'alcool et de drogues fait partie intégrante de la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans l'entreprise, un grand nombre de dispositions de la convention collective de travail sont basées sur la réglementation existante en la matière, qui est précisée dans la convention collective de travail quant à son application à la problématique de la consommation d'alcool et de drogues dans l'entreprise, et plus particulièrement:

- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail;
- l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs;
- l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

. une politique efficace en matière d'alcool et de drogues peut être basée sur quatre piliers.

La convention collective de travail entend introduire dans les entreprises une politique préventive, orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues. Les quatre piliers possibles d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues sont:

- l'information et la formation,
- les règles,
- les procédures en cas d'abus aigu et chronique,
- l'assistance.

L'information et la formation sont d'une grande importance dans l'approche préventive que préconise la convention collective de travail, car elles permettent d'influencer le comportement des personnes en vue de préserver ou d'améliorer leur santé.

De plus, pour que les situations problématiques soient signalées rapidement, il est nécessaire que la thématique puisse être abordée dans l'entreprise et que chacun dans l'entreprise sache ce que l'on attend de lui, ainsi qu'à qui il peut s'adresser et ce qu'il peut faire en cas de problème (articles 7 et 9 de la convention collective de travail).

La rédaction de règles en la matière aura également dans une grande mesure un effet préventif, car elles indiquent les limites afin d'éviter des problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues.

Il est préférable que la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise soit adaptée spécifiquement à l'entreprise.

Il est important de veiller à ce qu'il y ait un soutien suffisamment large à l'égard des points de départ et des objectifs de la politique; cela bénéficie à l'efficacité de la politique. L'élaboration de cette dernière est assurée par un groupe politique large (services de prévention, comité pour la prévention et la protection au travail, conseil d'entreprise, ligne hiérarchique), qui travaille d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple à partir d'une analyse des problèmes basée sur une enquête auprès du personnel.

Les grandes lignes de la politique sont fixées dans une déclaration de politique ou d'intention. L'employeur ne doit concrétiser plus avant les points de départ et les objectifs de la politique, concrétisés dans la déclaration de politique ou d'intention, que dans la mesure où la réalisation de ces points de départ et objectifs le requiert. Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.

Dans la mesure où cela est nécessaire, les points de départ et objectifs de la politique sont concrétisés plus avant, dans une deuxième phase, dans des règles concernant la consommation et la disponibilité (ou non) d'alcool et de drogues au travail (par exemple, ce qui peut être consommé, quelle politique pour quelles personnes, la procédure pour des exceptions, la consommation dans le réfectoire, en cas de fêtes, et l'accueil de tiers dans l'entreprise) (article 3 de la convention collective de travail). Si un problème de fonctionnement dû à l'alcool et aux drogues se présente, le personnel dirigeant et tous les collaborateurs doivent, dans la mesure où cela est nécessaire, disposer d'un cadre leur permettant d'y réagir d'une manière standardisée (procédures).

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise si l'employeur a pris les mesures énumérées au paragraphe 4 de l'article 3. L'article 4 de la convention collective de travail détermine les conditions auxquelles sont autorisés certains tests de dépistage d'alcool ou de drogues, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs, qui ne sont pas étalonnés.

Par ailleurs, l'entreprise doit veiller à ce que l'aide nécessaire soit offerte à l'intéressé, en garantissant la confidentialité et le respect de sa vie privée. Le rôle des conseillers en prévention dans la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues est précisé à l'article 13 de la convention collective de travail.

Les procédures élaborées dans l'entreprise pour faire face aux problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues peuvent mettre en évidence les nécessaires rôles parallèles et complémentaires du personnel dirigeant et des intervenants de l'entreprise dans le suivi du fonctionnement des intéressés.

. et elle est mise en œuvre en respectant la transparence nécessaire dans les entreprises.

La convention collective de travail requiert que les entreprises élaborent et exécutent une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en respectant la transparence nécessaire à l'égard des travailleurs.

Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes mesures qui seront prises en la matière dans l'entreprise (article 6 de la convention collective de travail).

Dans une première phase, l'employeur leur soumettra les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3 de la convention collective de travail). L'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité sur les grandes lignes de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, alinéa 3 de la convention collective de travail). Ces mesures doivent ensuite être publiées dans le règlement de travail, sans qu'il soit nécessaire pour cela de suivre la procédure ordinaire de modification du règlement de travail (article 8 de la convention collective de travail).

Dans une éventuelle deuxième phase, les mesures qui constituent une concrétisation plus poussée de la politique sont reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail (article 8 de la convention collective de travail).

L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise est également reprise, avec les modalités qui seront suivies dans ce cadre, dans le règlement de travail.

Il est dès lors important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que la poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure ordinaire de modification du règlement de travail, puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible. Un consensus sur la politique favorisera également l'efficacité de celle-ci.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les différentes mesures de la politique à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

L'employeur doit également donner aux travailleurs l'information et la formation nécessaires au sujet de la politique.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°100 DU 1^{ER} AVRIL 2009

concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

CHAPITRE I^{er} – DEFINITIONS

Art. 1^{er}. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par:

- loi sur le bien-être: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- arrêté royal sur la politique du bien-être: l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

CHAPITRE II – PORTEE DE LA CONVENTION

Art. 2. La présente convention vise à permettre d'aborder dans les entreprises le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, à le prévenir et à y remédier, en raison des conséquences négatives qui y sont liées tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

La présente convention entend déterminer les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, notamment sur le plan des mesures à prendre par l'employeur, de l'information et de la formation des travailleurs, des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs, du rôle des conseillers en prévention, de l'élaboration de la politique en concertation et de l'évaluation périodique de cette politique.

Commentaire

- *Chaque employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, § 1^{er}, premier alinéa de la loi sur le bien-être). La consommation d'alcool et de drogues au travail ou ayant une incidence sur le travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage.*

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit dès lors faire partie d'une politique bien structurée du bien-être dans l'entreprise, dans le cadre de laquelle les principes généraux de prévention définis à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi sur le bien-être sont appliqués.

La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises a naturellement aussi des motifs économiques, tels que l'amélioration de la productivité et la diminution de l'absentéisme.

Le fait d'éviter ou de limiter les inconvénients liés à la consommation problématique d'alcool ou de drogues est donc profitable tant aux travailleurs qu'à l'employeur.

- *La présente convention prend le fonctionnement de l'intéressé au travail comme indicateur pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.*

L'élément pertinent pour le contexte professionnel est la «consommation problématique» d'alcool ou de drogues. Ces termes font référence aux conséquences d'une consommation excessive occasionnelle, mais aussi à l'impact d'une consommation chronique et ce, non seulement pour le consommateur lui-même, mais aussi pour son entourage. Des termes tels que «alcoolisme», «assuétude», «abus», «dépendance» mettent par contre davantage l'accent sur les problèmes physiologiques et psychiques qui résultent de la consommation de ces substances.

Il s'agira souvent d'une simple présomption de la consommation d'alcool ou de drogues. Pour des raisons d'objectivité et d'efficacité, il est indiqué d'interpeller l'intéressé sur son fonctionnement et de traiter un problème de fonctionnement qui est peut-être causé par la consommation d'alcool ou de drogues comme tout autre problème de fonctionnement. La politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit dès lors s'inscrire également dans la politique globale du personnel de l'entreprise, dans le cadre de laquelle le fonctionnement des collaborateurs est suivi, discuté et évalué.

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes: d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel, dans le cadre de laquelle les travailleurs sont interpellés sur leur fonctionnement.

Les principes de prévention qui sous-tendent la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans les entreprises font que la politique en matière d'alcool et de drogues doit être orientée vers la prévention et la détection rapide des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues, ainsi que vers l'offre de possibilités d'assistance, afin de donner au travailleur concerné le maximum de chances de se reprendre.

GENERALITES

Art. 3. § 1^{er}. L'employeur met en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique visant, de manière collective, à prévenir le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et à y remédier.

Lors de l'élaboration de cette politique préventive en matière d'alcool et de drogues, l'employeur tient compte du fait qu'elle doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités et aux risques spécifiques propres à ces activités ainsi qu'aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes.

§ 2. Afin de mettre en œuvre une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, l'employeur prend au moins les mesures énumérées au paragraphe 3, conformément aux articles 6 et 8.

§ 3. Dans une première phase, l'employeur détermine les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et élabore une déclaration de politique ou d'intention contenant les grandes lignes de cette politique.

§ 4. Dans une deuxième phase, dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, l'employeur peut concrétiser ces points de départ et objectifs plus avant, conformément aux articles 6 et 8:

1. en rédigeant des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent:
 - * la disponibilité (ou non) d'alcool au travail,
 - * le fait d'apporter de l'alcool et des drogues
 - * et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail;
2. en déterminant les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles;
3. et en déterminant la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses.

§ 5. Si le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues fait partie de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, l'employeur qui a pris les mesures énumérées au paragraphe 4 détermine les modalités qui doivent être suivies dans ce cadre et ce, en tenant compte des conditions reprises à l'article 4 pour l'application de certains tests. Il s'agit plus précisément:

- de la nature des tests qui peuvent être appliqués;
- du (des) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis aux tests;
- des procédures qui doivent être suivies lors de l'application de ces tests;
- des personnes compétentes pour appliquer ces tests;
- du (des) moment(s) où des tests peuvent être appliqués;
- et des conséquences possibles d'un résultat de test positif.

L'employeur détermine ces éléments et les fait connaître conformément à l'article 8.

Commentaire

- *La politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit être mise en œuvre avec pour point de départ les principes de prévention, tels qu'ils figurent dans la loi sur le bien-être et dans la section II de l'arrêté royal sur la politique du bien-être. Il s'agit plus précisément de la planification de la prévention et de l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail (article 5, § 1^{er}, alinéa 2, i de la loi sur le bien-être).*
 - *Les points de départ de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues sont déterminés d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple par une enquête auprès des travailleurs dont les résultats sont comparés entre eux, dans le but d'identifier les problèmes collectifs auxquels les travailleurs sont confrontés. En se basant sur ces informations, il est possible de prendre les mesures adéquates, conformément au présent article.*
 - *Pour des secteurs plus homogènes, il sera possible que la commission paritaire du secteur offre aide et assistance aux entreprises pour la concrétisation de la politique.*
- *Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie. Quand des mesures collectives s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés, conformément au commentaire de l'article 10 de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.*
- *Pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise, c'est la consommation d'alcool et de drogues «liée au travail» qui est pertinente. Est visée ici toute consommation qui a lieu pendant les heures liées au travail, c'est-à-dire pendant les heures qui précèdent (immédiatement) le travail, pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi, pendant les «occasions spéciales» au travail et sur le chemin du travail.*

- *L'employeur doit au moins prendre l'initiative de déterminer les points de départ et objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et de les concrétiser dans une déclaration de politique ou d'intention. Il ne doit ensuite concrétiser cette politique plus avant au moyen des mesures énumérées à l'article 3, § 4 que dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs de la politique le requiert.
Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.*
- *Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise. Alors que les mesures énumérées à l'article 3, § 3 font obligatoirement partie de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans les entreprises, l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues est une partie facultative de la politique en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises.
Il découle également de l'article 3 que la politique en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre dans une entreprise ne peut pas consister uniquement en l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues.*
- *Toutefois, l'employeur ne peut procéder à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans son entreprise que si les mesures énumérées au § 4 ont été prises.
En tout cas, l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues est uniquement autorisée à des fins de prévention, tout comme les mesures qui font obligatoirement partie de la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues ont pour point de départ les principes de prévention de la loi sur le bien-être et de la section II de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.
Un résultat de test positif peut éventuellement être l'occasion d'orienter l'intéressé vers les intervenants de l'entreprise ou de prendre immédiatement à son encontre une mesure d'éloignement temporaire du lieu de travail, et peut le cas échéant avoir une influence sur l'attribution de certaines fonctions. Tout dépendra de la situation concrète (l'intervention en cas de problèmes de fonctionnement dus à un abus aigu de substances sera différente de l'intervention en cas d'abus chronique de substances) et de la nature du test auquel l'intéressé aura été soumis. En cas de résultat positif dans le cadre de certains tests, il peut être indiqué de prévoir une possibilité de se défendre et/ou une vérification des résultats du test pour le travailleur testé.*
- *Pour pouvoir appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans une entreprise, il faut que cette possibilité soit reprise dans le règlement de travail, sur la base de l'article 8 de la présente convention. Les modalités qui seront suivies dans ce cadre doivent également être reprises dans le règlement de travail.
En ce qui concerne la détermination du (des) groupe(s)-cible(s) qui peut (peuvent) être soumis à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, il est par exemple possible qu'il soit décidé dans une entreprise que les tests de dépistage d'alcool ou de drogues seront uniquement appliqués aux personnes qui occupent un poste de sécurité ou un poste de vigilance, tels que définis à l'article 2 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.*

Art. 4 Il n'est permis de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues que si l'employeur a pris les mesures énumérées à l'article 3, § 4 et dans la mesure où il est satisfait aux conditions suivantes:

1. Les tests peuvent uniquement être utilisés dans un but de prévention, c'est-à-dire afin de vérifier si un travailleur est ou non apte à exécuter son travail;
2. L'employeur ne peut utiliser le résultat du test d'une manière incompatible avec cette finalité. Plus particulièrement, la poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que d'éventuelles décisions de sanctions par l'employeur soient uniquement basées sur des données obtenues par le biais de ces tests;
3. Le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de cette finalité;
4. Un test de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut être appliqué que si l'intéressé y a consenti conformément aux dispositions légales en vigueur;
5. La possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de limiter les tests de dépistage d'alcool ou de drogues à une partie du personnel de l'entreprise concernée, pour autant qu'elle soit respectée.
6. Le traitement des résultats de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en tant que données personnelles dans un fichier est interdit.

Le présent article s'applique exclusivement aux tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Commentaire

- *L'article 4 concerne uniquement les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.
Il ne s'agit donc pas de «tests biologiques, examens médicaux ou de collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur» (article 3, § 1^{er} de la loi du 28 janvier 2003).
Il s'agit plutôt de tests, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), qui ne sont pas étalonnés, de sorte que le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication. Le résultat d'un test de ce type n'a pas valeur de preuve et ne peut donc par lui-même étayer aucune sanction. Par lui-même, le résultat du test ne suffira pas à justifier que l'employeur impose une sanction, mais il peut être un élément du jugement global du travailleur testé.*

- Dans la mesure où l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. À cette fin, l'article 4 impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence. Ces principes contiennent des garanties qui peuvent être jugées essentielles pour la protection de la vie privée.
Il est satisfait au principe de transparence par les dispositions en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs, telles qu'élaborées aux articles 6, 8 et 14 de la présente convention collective de travail.

Art. 5. Dans le cadre de l'élaboration, de la programmation, de l'exécution et de l'évaluation de cette politique en matière d'alcool et de drogues, l'employeur demande l'avis et la collaboration des services de prévention et de protection visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être.

Commentaire

- Les services visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être sont, respectivement, les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail.
- Plus particulièrement, conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, les services de prévention et de protection sont chargés des missions suivantes, qui sont pertinentes pour la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise:
 - * participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail;
 - * rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat;
 - * participer à l'élaboration des procédures d'urgence internes et à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat;
 - * faire des propositions pour l'accueil, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives au bien-être des travailleurs et collaborer aux mesures et à l'élaboration des moyens de propagande qui sont déterminés à cet égard par le comité pour la prévention et la protection au travail;
 - * fournir à l'employeur et au comité pour la prévention et la protection au travail un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs.
- Il peut être indiqué de donner, dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise, un rôle à la personne de confiance que l'employeur a éventuellement désignée dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

CONCERTATION

Art. 6. Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes mesures que l'employeur prend en application de l'article 3, § 3 et 4 ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise.

À défaut de comité, cette politique est complétée après avis de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs.

Les mesures pour la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise qui sont énumérées à l'article 3, § 3 requièrent une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en vue d'atteindre un consensus.

Commentaire

- Le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller l'employeur dans les limites de leurs compétences respectives. Dans une première phase, l'employeur leur soumettra les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3). L'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité sur les grandes lignes de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, alinéa 3).
Il est important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que la poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible.
En tout cas, si la politique préventive en matière d'alcool et de drogues bénéficie d'un soutien suffisamment large dans l'entreprise, elle en sera d'autant plus efficace.
- Il convient en outre de rappeler que:

- * *les comités ont essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 65);*
- * *les conseils d'entreprise ont entre autres pour mission de donner un 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 (loi du 20 septembre 1948, article 15);*
- * *à défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale (loi sur le bien-être, article 52) ;*
- * *dans les entreprises où il n'existe ni comité ni délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 53).*

La manière dont se déroule concrètement cette participation directe des travailleurs au traitement des questions relatives au bien-être est précisée dans la section V bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail. L'employeur devra consulter lui-même directement les travailleurs sur ces questions. Ceux-ci ont également le droit de formuler des propositions en la matière.

S'il s'agit d'une proposition de l'employeur, il la communique à ses travailleurs, après consultation de son service interne ou externe de prévention, en même temps que l'avis du service consulté. Dans un délai de quinze jours, les travailleurs ont la possibilité de formuler des remarques ou avis à ce sujet, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui les communique à son tour à l'employeur. L'absence de remarques ou d'avis équivaut à un accord avec la proposition de l'employeur. S'il s'agit d'une proposition ou d'un avis émanant d'un travailleur, il faut transmettre cette proposition ou cet avis, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui la ou le communique à son tour à l'employeur, en même temps que son propre avis. L'employeur qui ne s'est pas conformé à une proposition ou un avis, n'y a pas donné suite ou a opéré un choix parmi des avis divergents, en donne les motifs à ses travailleurs.

Afin de rendre possibles ces procédures, l'employeur met en permanence à la disposition de ses travailleurs, en un endroit facilement accessible, un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis. Les informations ou avis peuvent également être donnés d'une autre façon, à savoir par le biais d'un panneau ou d'un autre moyen de communication approprié, tel que le courrier électronique.

A. INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Art. 7. L'employeur prend les mesures appropriées pour veiller à ce que les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires sur les mesures prises en exécution de l'article 3, § 3, 4 et 5 concernant la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise.

Commentaire

Cette obligation d'information s'inscrit dans le cadre de l'application de la section III de l'arrêté royal sur la politique du bien-être. L'information visée à l'article 7 doit être donnée au moment de l'entrée en service du travailleur et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

Art. 8. Les mesures visées à l'article 3, § 3, 4 et 5 sont reprises dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Commentaire

- *Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, être associés aux différentes mesures qui sont prises dans l'entreprise.*
- *Il est signalé que, dans une première phase, l'employeur doit soumettre les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3), en vue d'atteindre un consensus à ce sujet, conformément à l'article 6, alinéa 3. Ces éléments doivent ensuite être publiés dans le règlement de travail, en application de l'article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.*
- *Les éventuelles mesures, énumérées à l'article 3, § 4, sont, dans une deuxième phase (car elles sont une concrétisation plus poussée de la politique), reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail, déterminée aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise est également reprise, avec les modalités qui seront suivies dans ce cadre, dans le règlement de travail selon la procédure ordinaire.*

B. FORMATION DES TRAVAILLEURS

Art. 9. La formation qui doit être dispensée à tous les travailleurs en application de la section III de l'arrêté royal sur la politique du bien-être porte également sur les mesures prises en exécution de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 concernant la politique en matière d'alcool et de drogues.

La formation comprend les instructions adéquates concernant les missions, obligations, responsabilités et moyens des travailleurs et particulièrement de la ligne hiérarchique.

CHAPITRE IV – OBLIGATIONS DE LA LIGNE HIERARCHIQUE

Art. 10. Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur en matière d'alcool et de drogues.

Commentaire

À cet effet, ils ont, mutatis mutandis, les tâches qui leur sont conférées par l'article 13 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être:

- *formuler à l'employeur des propositions et des avis sur la politique à mettre en œuvre en matière d'alcool et de drogues;*
- *examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et qui pourraient être la conséquence d'un dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, et prendre des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;*
- *prendre en temps utile l'avis des services de prévention et de protection au travail;*
- *surveiller le respect des instructions qui, le cas échéant, doivent être fournies concernant la disponibilité au travail d'alcool et de drogues et leur consommation liée au travail;*
- *s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations qu'ils ont reçues concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.*

Plus particulièrement, ils doivent assumer leur rôle dans les procédures qui, le cas échéant, doivent être suivies dans l'entreprise en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues.

En cas de constatation d'une incapacité de travailler, un rôle particulier est dévolu aux membres de la ligne hiérarchique, lesquels doivent se conformer à la méthode de travail et à la procédure à suivre qui, le cas échéant, ont été déterminées dans l'entreprise sur la base de l'article 3, § 4.

CHAPITRE V – OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Art. 11. Chaque travailleur collabore, selon ses possibilités, à la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Commentaire

- *L'article 11 rejoint les obligations qui sont imposées aux travailleurs par l'article 6 de la loi sur le bien-être.*

En application de l'article 6 de la loi sur le bien-être, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'employeur, les travailleurs doivent en particulier:

- * *participer positivement à cette politique;*
 - * *se conformer aux éventuelles règles concernant la disponibilité (ou non) d'alcool et de drogues au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et leur consommation liée au travail;*
 - * *signaler immédiatement à l'employeur et au service interne pour la prévention et la protection au travail toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé;*
 - * *coopérer avec l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;*
 - * *coopérer avec l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.*
- *Conformément à l'article 23, alinéa 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, il est permis aux travailleurs, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. L'article 25 du même arrêté royal dispose qu'un travailleur qui le fait ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.*

Art. 12. Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

CHAPITRE VI – ROLE DES CONSEILLERS EN PREVENTION

Art. 13. L'employeur veille à ce que soit créé dans son entreprise un cadre permettant aux conseillers en prévention d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

Commentaire

Le conseiller en prévention qui, à l'occasion de tout contact avec les travailleurs, constate des risques lors de l'exécution du travail et présume que ceux-ci peuvent provenir de la consommation d'alcool ou de drogues:

- 1. informe le travailleur sur les possibilités d'assistance qui existent au niveau de l'entreprise;*
- 2. informe le travailleur sur la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des services ou institutions spécialisés;*
- 3. et peut lui-même prendre contact avec un intervenant externe s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser à des intervenants externes et sous réserve de l'accord de ce travailleur.*

CHAPITRE VII – EVALUATION

Art. 14. L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre.

À cet égard, il tient notamment compte:

- des rapports annuels des services de prévention et de protection;
- des avis du comité pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre;
- des accidents et incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et qui pourraient être la conséquence d'un dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues.

Compte tenu de cette évaluation et de la consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur adapte, le cas échéant, sa politique préventive en matière d'alcool et de drogues conformément aux dispositions des articles 3 et 6.

Commentaire

- *Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, l'employeur consulte le comité pour la prévention et la protection au travail notamment lors de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, du plan global de prévention fixé par écrit ainsi que du plan d'action annuel fixé par écrit.
L'appréciation portée par le comité dans le cadre de cette consultation est d'une grande importance pour l'orientation de la politique, étant donné que le comité peut apporter des informations sur la base des accidents et incidents qui ont pu se produire dans l'entreprise et des avis qu'il a pu donner sur la problématique au cours de la période écoulée.*
- *Il est rappelé que, conformément à l'article 6, le comité doit, dans les limites de ses compétences, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les mesures (adaptées) prises par l'employeur en exécution de l'article 3, §§ 3 et 4, ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise. Les mesures (adaptées) pour la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise qui sont énumérées à l'article 3, § 3 requièrent une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en vue d'atteindre un consensus.*

CHAPITRE VIII – DISPOSITION FINALE

Art. 15. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} avril 2009. Les entreprises qui relèvent du champ d'application de la présente convention sont tenues de disposer d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues le 1^{er} avril 2010 au plus tard.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

ARRETE DU GOUVERNEMENT FLAMAND DU 5 JUIN 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle

(M.B. du 23 septembre 2009)

Adapté par l'arrêté du Gouvernement Flamand du 18 décembre 2015, l'arrêté du Gouvernement Flamand du 25 novembre 2016, et l'arrêté du Gouvernement Flamand du 6 juillet 2018.

TITRE III. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

CHAPITRE II. — L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTION I^{re}. — ADMISSION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 66. Le VDAB ou l'organisation partenaire peut proposer au demandeur d'emploi inoccupé et au demandeur d'emploi inscrit obligatoirement de suivre une formation professionnelle appropriée.

Art. 67. Le demandeur d'emploi, le travailleur, le travailleur vulnérable et la personne exerçant une activité professionnelle indépendante désireux de suivre une formation professionnelle, introduit une demande à cet effet auprès du VDAB ou l'organisation partenaire.

Art. 68. Le VDAB ou l'organisation partenaire, décide de l'admissibilité d'un candidat à une formation professionnelle. Cette décision est prise sur la base des exigences et besoins du marché de l'emploi et sur la base de l'aptitude et du profil de compétences du candidat. Si l'admission à la formation professionnelle est refusée, le demandeur d'emploi peut solliciter une révision de sa demande auprès du conseil d'administration.

Art. 69. L'établissement d'enseignement peut, avec le consentement des élèves intéressés, demander au VDAB qu'un ou plusieurs de ses élèves puissent suivre une formation professionnelle auprès du VDAB. Le conseil d'administration détermine, dans les limites des moyens budgétaires attribués, les niveaux d'enseignement admissibles ainsi que les conditions.

Art. 70. L'employeur peut, avec le consentement des travailleurs concernés, demander au VDAB qu'un ou plusieurs de ses travailleurs soient formés par le VDAB. Le VDAB peut organiser ces formations professionnelles en faisant appel à l'infrastructure de l'entreprise ou de tiers. Ces travailleurs peuvent être admis à la formation si l'employeur s'engage par écrit à convenir avec les travailleurs qui suivent la formation professionnelle que leur contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation et qu'ils continuent à pouvoir prétendre à leur traitement et à d'autres avantages, entre autres l'assurance contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail qu'ils recevraient s'ils travaillaient effectivement dans l'entreprise.

Art. 71. Si des travailleurs suivent une formation professionnelle à la demande de leur employeur, l'employeur est tenu de les payer pour ce faire. Le montant est déterminé sur la base du contenu et de la durée de la formation.

Art. 72. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, il faut entendre par formation générale: une formation qui consiste en un enseignement ne visant pas exclusivement ou principalement la fonction actuelle ou future du travailleur dans l'entreprise bénéficiaire, mais par lequel il acquiert des compétences qui sont largement transmissibles vers d'autres entreprises ou domaines de travail, de manière à améliorer l'employabilité du travailleur.

§ 2. Les employeurs peuvent obtenir une réduction du montant visé à l'article 71, pour la formation générale des catégories suivantes de travailleurs:

1° les travailleurs à risque, à condition que le contrat de formation soit conclu dans les six mois après leur recrutement. Sont considérés comme travailleurs à risque:

- a) les travailleurs qui, pendant les douze mois précédant leur engagement, ont reçu sans interruption des allocations de chômage ou d'insertion;
- b) les travailleurs qui, au moment de leur engagement, ont reçu le revenu d'intégration sans interruption pendant au moins six mois;
- c) les travailleurs qui, au moment de leur engagement, sont reconnus par le VDAB comme des personnes handicapées à l'emploi;
- d) les travailleurs de plus de 18 ans qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur;
- e) les travailleurs qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
 - 1) ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage, d'insertion ou d'interruption pendant la période de trois ans précédant l'engagement;
 - 2) ne pas avoir mené d'activité professionnelle durant la période de trois ans précédant l'engagement;
 - 3) avoir interrompu l'activité professionnelle pendant cette période de trois ans ou ne jamais avoir mené une telle activité;
- f) les travailleurs de moins de 18 ans soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, et qui ne suivent plus l'enseignement secondaire de plein exercice. Par dérogation à la période de six mois, visée au point 1, une période de deux ans s'applique à cette catégorie;

2° les travailleurs qui risquent d'être licenciés:

- a) en cas de licenciement collectif, après notification, sur la base de la liste nominative des travailleurs concernés, au VDAB, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif;

- b) en cas de licenciement individuel, s'ils répondent simultanément aux conditions suivantes:
 - 1) ils ont reçu notification du préavis conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
 - 2) ils sont inscrits sur une liste nominative soumise pour avis, selon le cas, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, au comité pour la prévention et la protection au travail ou aux représentants des organisations syndicales représentatives;
 - c) les travailleurs appartenant à une entreprise en difficulté. Le Ministre flamand chargé de la Reconversion et du Recyclage professionnels détermine, sur avis du conseil d'administration, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté;
 - d) les travailleurs appartenant à une entreprise en voie de restructuration. Le Ministre flamand chargé de la Reconversion et du Recyclage professionnels détermine, sur avis du conseil d'administration, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté;
- 3° les travailleurs appartenant à une entreprise qui n'occupe pas plus de 25 personnes;
 - 4° les travailleurs qui ne peuvent plus remplir leurs fonctions actuelles pour des raisons médicales. L'incapacité médicale de ces travailleurs doit être reconnue par un médecin du travail, comme prévu à l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs;
 - 5° les travailleurs qui acquièrent une expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle reconnu par le VDAB.

La réduction du montant visé à l'article 71, s'élève à 50% pour les travailleurs à risque énumérés au premier alinéa, 1, a) à e), et à 100% pour les travailleurs à risque visés au premier alinéa, 1, f)

La réduction du montant visé à l'article 71, s'élève à 100% pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 2, a) à c), et à 50% pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 2, d).

La réduction du montant, visé à l'article 71, s'élève à 50% pour les entreprises, visées au premier alinéa, 3, occupant moins de 10 travailleurs et à 25% pour les entreprises occupant de 10 à 25 travailleurs.

La réduction du montant visé à l'article 73, n'est pas octroyée lorsque le conseil d'administration arrête qu'il s'agit d'entreprises étant des branches artificielles ou des filiales d'entreprises plus grandes.

La réduction du montant, visé à l'article 73, s'élève à 100% pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 4° .

La réduction du montant, visé à l'article 71, s'élève à 100% pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 5° .

§ 3. La réduction s'applique uniquement lorsqu'elle a un effet incitateur. La réduction est censée avoir un effet incitateur lorsque l'employeur a introduit une demande écrite auprès de la VDAB avant le début de la formation. La demande comprend les éléments suivants:

- 1° le nom et l'ampleur de l'entreprise;
- 2° une description de la formation, y compris les dates de début et de fin;
- 3° l'endroit de la formation;
- 4° une liste des frais de formation, des frais globaux et
- 5° le type d'aide et le montant de finances publiques nécessaires pour le projet de formation.

Art. 73. Si, dans les cinq ans suivant la passation du contrat de formation, l'employeur procède au licenciement collectif sans respecter les procédures d'information et de consultation citées au deuxième alinéa, l'employeur est tenu de rembourser au VDAB les interventions reçues en vertu de l'article 72, § 4, 1, 2, c) et d), et 3° et 4° .

Par procédures d'information et de consultation, visées au premier alinéa, il faut entendre: les procédures, visées:

- 1° aux articles 3, 7 et 11 de la convention collective de travail numéro 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1976;
- 2° à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 1976;
- 3° aux articles 6 à 8 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs;
- 4° aux articles 4 et 37 de la convention collective de travail numéro 62 du 6 février 1996 concernant 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, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 1996;
- 5° à l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Art. 74. Une exemption totale ou partielle du paiement des frais de formation de leurs travailleurs peut être accordée aux entreprises et groupes d'entreprises après qu'ils ont conclu un accord de coopération avec le VDAB. Le taux d'exemption est fixé par le conseil d'administration à raison de l'apport des entreprises ou groupements d'entreprises.

Art. 75. La disposition, visée à l'article 72, relève de l'application:

- 1° de l'aide de minimis, visée au Règlement (CE) n° 1407/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis;
- 2° du Règlement (CE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché interne en application des articles 107 et 108 du Traité; L'intervention sur la base des pourcentages visés à l'article 72 est limitée, pour l'application de cette disposition, à l'intensité de l'aide admise et au montant maximal de deux millions euros tel que visé à l'article 4 du Règlement (CE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché interne en application des articles 107 et 108 du Traité.

Art. 76. Aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante et aux travailleurs suivant une formation à leur demande, à l'exception du travailleur à temps partiel involontaire, visé à l'article 1^{er}, 9, il est demandé une intervention dans les frais de formation. Le montant de cette intervention est fixé sur la base du contenu et de la durée de la formation. Dans des conditions exceptionnelles, le conseil d'administration peut décider qu'aucune intervention dans les frais de formation n'est demandée.

Art. 77. Les personnes ayant suivi une formation professionnelle ou un stage, ont droit à une attestation de compétences acquises, avec mention du parcours d'apprentissage et des contenus didactiques. Cette attestation est délivrée par le VDAB ou par l'organisation partenaire.

ARRETE MINISTERIEL DU 1^{ER} OCTOBRE 2009 portant définition de ce qu'il faut entendre par entreprise en voie de restructuration et entreprise en difficulté, visées à l'article 1^{er}, alinéa deux et à l'article 72, § 2, 2, c) et d) de l'arrêté du gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle

(M.B. du 22 octobre 2009)

Art. 1^{er}. Par entreprise en voie de restructuration, visée à l'article 1^{er}, alinéa deux, et à l'article 72, § 2, 2, d), de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, on entend:

- 1° l'entreprise qui remplit les conditions de l'article 31, alinéa deux, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;
- 2° l'entreprise qui, en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a connu, pendant l'année précédant la demande d'agrément, un nombre de jours de chômage qui est au moins égal à 20 pour cent du nombre total de jours déclarés pour les ouvriers auprès de l'Office national de Sécurité sociale. Cette disposition s'applique uniquement aux entreprises où au moins 50 pour cent des travailleurs sont occupés sur la base d'un contrat de travail pour ouvrier.

Art. 2. Par entreprise en difficulté, visée à l'article 72, § 2, 2, c), de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, on entend l'entreprise visée à l'article 9, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 3. Pour obtenir un agrément en tant qu'entreprise en difficulté ou en voie de restructuration, l'employeur doit introduire une demande dûment motivée auprès du VDAB.

Cette demande est accompagnée:

1° des documents nécessaires démontrant que l'entreprise remplit les conditions visées à l'article 1^{er} ou 2; 2° d'un plan de restructuration qui est soumis à l'avis:

- a) du conseil d'entreprise, ou à défaut;
- b) de la délégation syndicale, ou à défaut;
- c) du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut;
- d) des représentants des organisations syndicales représentatives, ou à défaut;
- e) des travailleurs.

Ce plan de restructuration doit également comporter un plan de formation.

Art. 4. Pour l'application du présent arrêté, le conseil d'administration peut assimiler les entreprises ayant obtenu un agrément en application de la section 3 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, à des entreprises en difficulté moyennant la présentation de l'agrément, visé à l'article 9, § 5, de l'arrêté royal susvisé et du plan de formation, visé à l'article 3, alinéa deux, du présent arrêté.

Art. 5. Le conseil d'administration peut agréer l'entreprise qui répond aux dispositions du présent arrêté, pour une période de deux ans au maximum.

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} octobre 2009.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°101 DU 21 DECEMBRE 2010

concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire

CHAPITRE I - PORTEE

Art. 1^{er}. La présente convention a pour objet de donner exécution à la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 6 mai 2009 concernant 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 (refonte).

CHAPITRE II - OBJET

Art. 2 § 1^{er}. La présente convention a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaires et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

§ 2. A cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation doit être institué, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les entreprises de dimension communautaire et dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui satisfont aux conditions fixées à l'article 3.

§ 3. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

§ 4. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régis par la présente convention sont limitées aux questions transnationales.

§ 5. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

§ 6. Par dérogation au § 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont également de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf accord contraire.

§ 7. Le ou les comités ou la ou les procédures d'information et de consultation doivent couvrir l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Ceci est limité aux entreprises et aux établissements situés dans les États membres, à moins que l'accord visé au chapitre VII, section III, prévoit de couvrir d'autres États que les États membres.

Commentaire

- 1. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente convention. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.*
- 2. Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.*

Art. 3. Aux fins de la présente convention, on entend par:

§ 1^{er}. «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

§ 2. «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

§ 3. «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

- * il emploie au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres,
- * il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents et
- * au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre;

§ 4. «direction centrale»: la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou la direction de l'entreprise exerçant le contrôle, tel que défini à l'article 9, au sein du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

§ 5. «information»: la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

§ 6. «consultation»: l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

§ 7. «comité d'entreprise européen»: le comité institué soit conformément à l'article 25 soit conformément aux prescriptions subsidiaires contenues dans le chapitre IX, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

§ 8. «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 12 afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs;

§ 9. «Etats membres»: les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

Art. 4. Lorsqu'il s'agit d'une société européenne qui satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention, les dispositions de la présente convention ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

Art. 5. Lorsqu'il s'agit d'une société coopérative européenne qui satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007 concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention, les dispositions de la présente convention ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

CHAPITRE IV - ACCORDS EN VIGUEUR

Art. 6. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 28, les obligations découlant de la présente convention ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels:

1° un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 4, alinéas 1^{er} à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant 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, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire;

ou

2° un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant 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, est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

La convention collective de travail applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier, point 2° .

§ 2. Lorsque les accords visés au paragraphe précédent arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente convention sont d'application.

Commentaire

1. Dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européenne, à laquelle les interlocuteurs sociaux belges se rallient, les partenaires sociaux européens constatent ce qui suit.

«Une période spéciale de deux années a été établie dans la directive de refonte pour répondre à la demande qu'ils ont formulée dans leur avis conjoint du 29 août 2008. Sa portée a été discutée au sein du groupe de travail du Conseil européen à l'automne 2008.

Suite à cela, l'article 14.1.b de la directive de refonte autorise les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise à négocier de nouveaux accords ou à renégocier des accords existants conclus conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE, et ce, entre 2009 et 2011, sur la base de lois nationales existantes de transposition de la directive 94/45/CE, et sans être soumis aux nouvelles dispositions de la directive de refonte.

L'article 14.1. a. précise que les obligations de la directive de refonte ne s'appliquent pas aux comités d'entreprise européens institués en vertu de l'«ancien» article 13 (de la directive 94/45/CE) tant qu'ils restent valides et sont soutenus par les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise. Ces accords peuvent être adaptés en cas de «modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises» sans mener à une négociation complète conformément aux articles 5 à 7 de la directive de refonte, dans la mesure où ces modifications n'entraînent pas l'applicabilité de l'article 13 de la directive de refonte.

De plus, l'article 14.2 stipule qu'au moment de leur expiration, et si les deux parties y souscrivent, les accords conclus conformément à l'article 14 – tels que définis aux articles 14.1.a et 14.1.b – peuvent être reconduits ou révisés lorsque les parties à ces accords en décident conjointement. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la directive de refonte s'appliquent. C'est dans le droit fil du considérant 41 de la directive de refonte, qui prévoit que «Sauf application de cette clause d'adaptation (article 13 de la directive de refonte), il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire.»

Par ailleurs, la présente convention ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE (articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n°62 du 6 février 1996 concernant 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) entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.

2. En ce qui concerne les «accords en vigueur» conclus conformément à l'article 13 de la directive 94/45/CE (article 4, alinéas 1^{er} à 5 de la convention collective de travail n°62 du 6 février 1996 concernant 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) ni la convention collective de travail n°62 précitée, ni la présente convention collective de travail ne leur sont applicables, sans préjudice toutefois de l'article 28 de la présente convention. Cet article concerne les modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

CHAPITRE V - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Art. 7.

Aux fins de la présente convention, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les établissements ou les entreprises situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la demande pour entamer la négociation visée à l'article 11.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément à la réglementation relative aux élections sociales, adoptée en exécution de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Aux fins de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par travailleurs, les personnes occupées en Belgique en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Art. 8.

Une fois par année civile et sur demande des représentants des travailleurs, les informations sur le nombre de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont rendues disponibles par la direction centrale.

CHAPITRE VI - ENTREPRISE QUI EXERCE LE CONTRÔLE

Art. 9.

Aux fins de la présente convention, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle», une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent. L'exercice d'une influence dominante est présumé établi, jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement:

- a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou
- c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un des critères mentionnés au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait au critère a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait au critère a), l'entreprise qui satisfait au critère b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

CHAPITRE VII - INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN Ou D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

SECTION Ire - RESPONSABILITE DE L'INSTITUTION

Art. 10.

§ 1^{er}. La direction centrale est responsable de la mise en œuvre de la procédure d'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou les groupes visés à l'article 3 dans le respect des dispositions prévues au présent chapitre à partir du moment où elle en a pris elle-même l'initiative ou si la demande en a été faite par les travailleurs ou leurs représentants.

§ 2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, elle doit désigner un représentant dans un des Etats membres.

À défaut d'un tel représentant, la direction centrale est présumée représentée par la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui occupe le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre.

§ 3. Pour l'application de la présente convention, les représentants visés aux alinéas précédents sont considérés comme la direction centrale.

§ 4. La direction de chaque entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée, au sens du § 2, alinéa 2, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente convention, des informations indispensables à l'ouverture des négociations.

Il s'agit en particulier des informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Ces informations sont ventilées par établissements de l'entreprise de dimension communautaire et établissements et entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

SECTION II - GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION

Sous-section I^{re} - Déclenchement de la procédure

Art. 11.

La procédure pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation est entamée:

- soit à l'initiative de la direction centrale située en Belgique, qui en informe les directions locales et les représentants des travailleurs;
- soit à la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants. Cette demande est adressée à la direction centrale définie conformément à l'article 3. Les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction locale de leur indiquer l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Les cent travailleurs visés à l'alinéa précédent doivent être occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises établis dans au moins deux Etats membres différents.

Art. 12.

Une fois la procédure déclenchée, un groupe spécial de négociation est constitué.

Sous-section II - Compétence du groupe spécial de négociation

Art. 13.

Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale située en Belgique, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation des travailleurs.

Sous-section III - Composition du groupe spécial de négociation

Art. 14.

Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans les législations nationales applicables, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire. Pour chaque Etat membre est attribué un mandat par tranche de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire

- 1. Pour l'application du présent article, chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, est représenté au groupe spécial de négociation. Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.*
- 2. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.*

Sous-section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation et constitution d'une liste de réserve

Art. 15.

Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

Art. 16.

Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée de la manière suivante:

- un remplaçant par Etat membre;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Art. 17.

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Au plus tard au moment de la convocation de la première réunion avec le groupe spécial de négociation, elle informe les directions locales ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

Commentaire

Dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européenne, à laquelle les interlocuteurs sociaux belges se rallient, «les partenaires sociaux européens soulignent l'importance d'une procédure simple, non bureaucratique, afin d'assurer une mise en œuvre effective de cette nouvelle obligation.

A cette fin, ETUC et BUSINESSEUROPE ont fourni des adresses e-mail de contact uniques afin d'assurer une transmission effective de l'information des entreprises vers les organisations des partenaires sociaux européens. Une fois qu'elles ont reçu cette information des entreprises, les deux organisations sont responsables pour la retransmission en temps opportun de l'information aux destinataires identifiés dans la directive de refonte. Ceci sera réalisé dans le respect de leurs structures et procédures respectives. Du côté syndical, la (les) Fédération(s) syndicale(s) européenne(s) compétente(s) notifieront aux entreprises quand l'information a été reçue, de telle sorte que les entreprises aient un retour clair sur quelle(s) organisation(s) syndicale(s) européenne(s) est(sont) impliqué(s).»

Sous-section V - Esprit de coopération

Art. 18.

La direction centrale située en Belgique et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à la présente convention.

Sous-section VI – Réunions

Art. 19.

Une fois qu'elle a été informée des noms des membres du groupe spécial de négociation, la direction centrale située en Belgique convoque une première réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Art. 20.

Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation a le droit de se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

Sous-section VII - Fonctionnement

Art. 21.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation règle avec la direction centrale située en Belgique les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Art. 22

Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec la direction centrale située en Belgique ou de ne pas les entamer.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux tiers de ses membres.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale située en Belgique, le groupe spécial de négociation est dissous.

Lorsqu'une telle décision est prise, les prescriptions subsidiaires ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande d'institution du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Art. 23.

Les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale située en Belgique de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Art. 24.

Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité des membres.

SECTION III - ACCORD PORTANT INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION EN BELGIQUE**Art. 25.**

L'accord porte soit sur l'institution d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens soit sur une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

L'accord doit être écrit.

Art. 26.

L'accord sur l'institution et le fonctionnement en Belgique d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens détermine au moins: 1° les entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements formant l'entreprise

de dimension communautaire auxquels s'applique l'accord;

2° la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe ainsi que la durée des mandats;

3° les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs, dans le respect des principes énoncés à l'article 2, § 4;

4° le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;

5° le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen;

6° les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;

7° la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Art. 27.

La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer en Belgique une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir:

1° les questions donnant lieu à information et consultation. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire et du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

2° selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur ont été communiquées.

CHAPITRE VIII - MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES DANS LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE Ou Du GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE**Art. 28.**

§ 1^{er}. Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et:

- soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur;
- soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables;

la direction centrale entame la négociation visée au Chapitre VII de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux États membres différents.

§ 2. Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application des articles 14 à 17.

§ 3. Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

Commentaire

Conformément à l'article 13 de la directive de refonte, trois conditions cumulatives sont nécessaires pour entraîner une nouvelle négociation:

- des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise, conformément à l'article 13 de la directive de refonte;
- il n'y a pas de disposition spécifique dans l'accord existant relatif au comité d'entreprise européen quant à la procédure à suivre pour une adaptation, ou il y a un conflit entre deux ou plusieurs accords applicables;
- la direction centrale entame la négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux États membres différents.

Une fois que ces trois conditions sont remplies, les articles 5, 6 et 7 de la directive de refonte s'appliquent à la négociation. Cela peut aboutir à la conclusion d'un nouvel accord dans le délai de négociation de trois ans prévu à l'article 7.1 de la directive de refonte, accord qui serait alors soumis à la directive de refonte.

CHAPITRE IX - PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

SECTION I - APPLICATION DES DISPOSITIONS SUBSIDIAIRES

Art. 29.

Il sera fait application des prescriptions subsidiaires concernant l'institution en Belgique d'un comité d'entreprise européen lorsque:

- 1° la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident; ou
 - 2° la direction centrale refuse de convoquer le groupe spécial de négociation dans les six mois qui suivent la demande formulée conformément à l'article 11;
- ou
- 3° la direction centrale et le groupe spécial de négociation ne concluent pas un accord dans un délai de trois ans à dater du jour où la procédure est entamée conformément à l'article 11, sauf si l'absence d'accord résulte d'une décision telle que visée à l'article 22.

SECTION II - COMPETENCE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Art. 30.

§ 1^{er}. La compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 2, § 4.

§ 2. L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

§ 3. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

§ 4. La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

SECTION III - COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Art. 31.

§ 1^{er}. Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

§ 2. Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs occupés dans cet État membre qui représente 10% du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire

1. Pour l'application du présent article, chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, est représenté au comité d'entreprise européen.
Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10%, un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20% donne droit à trois mandats.
2. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.

SECTION IV - DESIGNATION DES MEMBRES-TRAVAILLEURS OCCUPES EN BELGIQUE Du COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET CONSTITUTION D'UNE LISTE DE RESERVE

Art. 32.

Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du comité d'entreprises européen institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

À défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen.

À défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen.

Art. 33.

Afin d'assurer la continuité au sein du comité d'entreprise européen en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée. Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du comité d'entreprise européen.

Cette liste est composée de la manière suivante:

- un remplaçant par Etat membre;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Art. 34.

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du comité d'entreprise européen et des noms figurant dans la liste de réserve. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire et les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

SECTION V - P PROCEDURE DE NEGOCIATION D'UN ACCORD Ou RENOUVELLEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN EXISTANT

Art. 35.

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, il y a lieu:

- soit de procéder à son renouvellement;
- soit d'entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, tel que visé au chapitre VII, section III.

S'il est décidé d'entamer la procédure de négociation, le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation. Le comité d'entreprise européen continue de fonctionner pendant la durée de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à conclure un accord dans un délai de trois ans, il convient de réinstaller un comité d'entreprise européen conformément aux prescriptions subsidiaires reprises dans le présent chapitre.

SECTION VI - COMITERESTREINT

Art. 36.

§ 1^{er}. Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum cinq membres.

§ 2. Le comité restreint doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

§ 3. Le règlement d'ordre intérieur du comité d'entreprise européen peut prévoir des règles relatives à la répartition géographique des mandats au comité restreint.

SECTION VII - REUNIONS

Art. 37.

Avant les réunions avec la direction centrale située en Belgique, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'article 39, alinéa 3, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

Sous-section I - Réunions annuelles

Art. 38.

Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale située en Belgique une fois par an pour être informé et consulté conformément à l'article 30 de la présente convention, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

Le protocole de coopération visé à l'article 51 prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport précité aux membres du comité d'entreprise européen.

Sous-section II - Réunions lors de circonstances exceptionnelles

Art. 39.

§ 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 30, § 1^{er}, lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé.

Le comité restreint ou, à défaut, le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale située en Belgique ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

§ 2. Le protocole de coopération visé à l'article 51 prévoit les modalités de la convocation des réunions spéciales.

§ 3. Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.

§ 4. L'information et la consultation prévues dans des circonstances exceptionnelles s'effectuent sans préjudice de l'article 2, § 2 et 3 de la présente convention.

Art. 40.

La réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais et à un moment où cette information et cette consultation ont encore une signification.

Art. 41.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable. Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale située en Belgique.

SECTION VIII - FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Art. 42.

Le comité d'entreprise européen adopte son règlement d'ordre intérieur.

Art. 43.

Le comité d'entreprise européen et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. Le protocole de coopération visé à l'article 51 règle les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Art. 44.

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale située en Belgique.

Celle-ci dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, cette direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

CHAPITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I^{re} - ARTICULATION ENTRE L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET DES INSTANCES NATIONALES DE REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS

Art. 45.

§ 1^{er}. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 2, § 4 de la présente convention.

§ 2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 26 de la présente convention. Cet accord est applicable sans préjudice des règles en vigueur dans les législations nationales applicables concernant l'information et la consultation des travailleurs.

§ 3. À défaut de telles modalités définies par accord, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

Commentaire

À défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles sont envisagées, le processus doit être mené aux niveaux national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne devrait pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou la pratique nationales. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir, le cas échéant, être informé en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.

SECTION II - FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Art. 46.

La direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la coopération entre la direction centrale située en Belgique et les membres du comité d'entreprise européen dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

SECTION III - MOYENS A CONSENTIR AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, OCCUPES EN BELGIQUE, DES ETABLISSEMENTS D'UNE ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE OU DES ETABLISSEMENTS OU ENTREPRISES D'UN GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE POUR LA DIFFUSION DE L'INFORMATION

Art. 47.

Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application du comité d'entreprise européen, pour permettre aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du comité d'entreprise européen.

SECTION IV - STATUT

Art. 48.

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 27, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

SECTION V - FORMATION

Art. 49.

Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.

SECTION VI - MODIFICATION DES SEUILS A

Art. 50.

Sans préjudice de l'article 28, lorsque les seuils prévus à l'article 3 ne sont plus atteints, les organes constitués en Belgique, conformément aux articles 12, 25 et 29 sont maintenus pour une période transitoire de six mois.

SECTION VII - PROTOCOLE DE COOPERATION

Art. 51.

Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, la direction centrale située en Belgique et, respectivement, le comité d'entreprise européen et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de coopération: la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la traduction et l'interprétation ainsi que les modalités d'exécution de l'article 49 de la présente convention.

CHAPITRE XI – DISPOSITIONS FINALES

Art. 52

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 6 juin 2011. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

ANNEXE: articles 14 (gsn) et 31 (Comité d'Entreprise Européen - rescriptions subsidiaires) - Exemples pratiques

I. Exemple 1 - Les sociétés A à F sont situées dans quatre Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

Ces sociétés comptent au total 7.000 travailleurs. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par Etat membre.

| Pays | Nombre travail- leurs | Nombre travail- leurs | Nombre travail- leurs total par pays | % par rapport au total travailleur | Mandats |
|------------|--------------------------|--------------------------|--|---------------------------------------|------------|
| Belgique | Société A:120 | - | 120 | 1,7%:1 mandat | |
| France | Société B:500 | Société C: 1.000 | 1.500 | 21,4%:3 mandats | |
| Espagne | Société D: 5.000 | Société E:320 | 5.320 | 76%:8 mandats | |
| Luxembourg | - | Société F:60 | 60 | 0,86%:1 mandat | |
| | | | 7.000 | | 13 mandats |

II. Exemple 2 - Les sociétés A à R sont situées dans trois Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

| Pays | Nombre de tra- vailleurs | Nombre de tra- vailleurs | Nombre de tra- vailleurs | Nombre de tra- vailleurs | Nombre de tra- vailleurs | Nombre de tra- vailleurs | Nombre de tra- vailleurs total | % par rap- port nombre total | Mandats |
|------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------------|------------|
| Belgique | Société A 1.000 | Société B 900 | Société C 800 | Société D 600 | Société E 500 | Société F 500 | 4.300 | 7,4%:1 mandat | |
| France | Société G 10.000 | Société H 900 | Société I 800 | Société J 7.000 | Société K 6.000 | Société L 5.000 | 29.700 | 51,2%:6 mandats | |
| Royaume - Uni | Société M 4.000 | Société N 3.000 | Société O 2.000 | Société P 1.000 | Société Q 5.000 | Société R 9.000 | 24.000 | 47,37%:5 mandats | |
| | | | | | | | 58.000 | | 12 mandats |

III. Exemple 3 - Les sociétés A à R sont situées dans dix États membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

| Pays | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs | Nombre travailleurs total par pays | % par rapport total travailleurs | Mandats |
|-------------|----------------------------|----------------------------|---|---|----------------|
| Belgique | Société A: 120 | Société B: 150 | 270 | 4,2%: 1 mandat | |
| France | Société C: 500 | Société D: 600 | 1.100 | 17,3%: 2 mandats | |
| Allemagne | Société E: 550 | Société F: 450 | 1.000 | 15,7%: 2 mandats | |
| Pays-Bas | - | Société G: 400 | 400 | 6,3%: 1 mandat | |
| Autriche | Société H: 350 | Société I: 400 | 750 | 11,8%: 2 mandats | |
| Espagne | Société J: 600 | Société K: 150 | 750 | 11,8%: 2 mandats | |
| Italie | Société L: 325 | - | 325 | 5,1%: 1 mandat | |
| Royaume-Uni | Société M: 100 | Société N: 440 | 540 | 8,5%: 1 mandat | |
| Irlande | Société O: 60 | Société P: 540 | 600 | 9,4%: 1 mandat | |
| Suède | Société Q: 520 | Société R: 100 | 620 | 9,7%: 1 mandat | |
| | | | 6.355 | | 14 mandats |

LOI DU 22 AVRIL 2012 visant lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

(M.B. du 28 août 2012)

Cette loi modifie la loi du 20 septembre 1948, l'arrêté royal du 30 janvier 2001 et la loi du 10 mai 2007. (voir ci-dessous l'arrêté royal du 25 avril 2014 et l'arrêté ministériel du 25 avril 2014)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 JUIN 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la convention collective de travail N°103 Bis du 27 avril 2015 (c.c.t. N°103) (Extrait)

CHAPITRE IV – MISE EN OEUVRE

SECTION 3 – MODALITES DE REPORT ET DE RETRAIT A

Art. 14

§ 1^{er}. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, prend cours au plus tard six mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Le report visé au paragraphe 1^{er} est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 17 à 19.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé aux articles 4 et 8 pour des raisons, et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais:

- 1) du conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale;
- 2) en l'absence des organes cités au 1, du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

Commentaire

Pour l'application du paragraphe 1^{er} de la présente disposition, sont considérés comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du paragraphe 4 de la présente disposition et dans le but de résoudre de manière pragmatique des problèmes ponctuels d'organisation, sont considérés comme pouvant être temporairement à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière visé aux articles 4 et 8, la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

En outre et par procédure de traitement des plaintes telle que visée aux paragraphes 1^{er} et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Art. 15

§1^{er}. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant 12 mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et § 3 et 5, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et § 3 et 5, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et § 3 et 5 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des raisons impératives et pour la durée de celles-ci.

Commentaire

Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5% visé à l'article 16 est supprimé pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui diminuent leur carrière d'1/5.

L'objectif étant de ne pas mettre en péril la continuité de l'organisation du travail, l'employeur peut, sur la base de la présente disposition, reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et §§ 3 et 5, de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail. Cela permet de répondre de la manière la plus adéquate possible aux besoins propres aux secteurs et entreprises.

Pour l'application du paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'on prendra, à titre d'exemple, en considération en tant que motivation, le fait que le travailleur exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne.

En outre, par procédure de traitement des plaintes telle que visée au paragraphe 1^{er}, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

La présente forme spécifique de report et la forme de report visée à l'article 14 coexistent, mais elles ne peuvent pas être cumulées.

Pour l'application du paragraphe 3 de la présente disposition, l'on entend par raisons impératives, les raisons pour lesquelles le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière peut être modifié ou retiré sur la base de l'article 14, § 4.

Pour faire face à ces raisons impératives, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5 peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré.

SECTION 4 – REGLES D'ORGANISATION

Art. 16.

§ 1^{er}. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront simultanément dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, 4 et 8, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis dépasse un seuil de 5% du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

Ne sont pas considérés comme des travailleurs qui bénéficient de l'interruption ou de la diminution de la carrière professionnelle en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient:

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière d'1/5 sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1^{er} du présent article:

- 1) l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;
- 2) le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3. Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au paragraphe 1^{er} est le nombre de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du paragraphe 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 4. Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5 et les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 8 ou visée à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3.

§ 5. Dans le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3, ne sont pas pris en compte pendant les six premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière visé à l'article 4, sans interruption après avoir épuisé le droit prévu par:

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991

relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

- l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 6. Le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans et plus qui exercent le droit aux emplois de fin de carrière visé à l'article 8.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 3, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 7. Le paragraphe 1^{er} est appliqué au terme de chaque mois.

§ 8. Le seuil prévu au paragraphe 1^{er} peut uniquement être modifié, en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises:

- au niveau de la commission paritaire, par convention collective de travail;
- au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail, sauf si la commission paritaire a fait application du paragraphe 9.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 9. Le paragraphe 8 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui, par convention collective de travail, a exclu les possibilités de modification qu'il prévoit.

Commentaire

Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n°103 ter, 4 et 8 de la présente convention collective de travail et conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n°77 bis, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5% visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

Cela implique que ces travailleurs ne sont pas pris en considération pour:

- le calcul du seuil de 5% qui est visé au paragraphe 1^{er} et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5%, telle que visée au paragraphe 3;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au paragraphe 4;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5%, telle que visée au paragraphe 6.

Les travailleurs qui exercent leur droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, tel que visé à l'article 4, sans interruption après avoir épuisé le droit au congé palliatif ou à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, sont, en application des paragraphes 1^{er} et 5, neutralisés tant pour la détermination du seuil que pour le calcul du seuil pendant les six premiers mois de leur crédit-temps à temps plein ou de leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, de la même manière que les travailleurs âgés. La présente disposition implique trois étapes:

- Une première étape: le calcul du nombre total des travailleurs visés au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, c'est-à-dire, d'une part, de ceux qui bénéficient du système du crédit-temps et de la diminution de carrière et, d'autre part, de ceux qui exercent ou souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention.

Les travailleurs qui exercent le droit au congé pour soins palliatifs, au congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou un congé parental, ne sont pas pris en compte.

- Une deuxième étape: le calcul du seuil de 5% visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8, et opéré conformément aux paragraphes 3 et 5 de la présente disposition.

À noter que la modification du seuil en application du paragraphe 8 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

Cette modification ne peut avoir lieu au niveau de la commission paritaire que par convention collective de travail et au niveau de l'entreprise que par convention collective de travail ou par règlement de travail sauf, à ce dernier niveau, si la commission paritaire en a exclu la possibilité par convention collective de travail en application du paragraphe 9 de la présente disposition.

À noter aussi lorsque le travailleur exerce l'un des droits visés par la présente convention sans interruption après avoir épuisé l'un des congés dits thématiques, que:

- * *Dans le premier cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les six premiers mois dans le seuil de 5% visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.*

Les délais d'avertissement écrit de trois ou six mois prévus à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au paragraphe 3 de ce même article.

- * *Dans le deuxième cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur n'est pas non plus pris en compte pendant les six premiers mois dans le seuil de 5% visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.*

** Dans le troisième cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour le même enfant, épuisé le droit au congé parental, le travailleur est pris en compte dans le seuil de 5% visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.*

À préciser par ailleurs et pour disposer d'une vue globale et synthétique des règles applicables, que dans le premier des trois cas précités, le délai d'avertissement écrit de trois ou six mois prévus à l'article 12 est réduit conformément au paragraphe 3 de ce même article à deux semaines.

Dans les deuxième et troisième cas, ces délais de trois ou six mois sont d'application compte tenu des modalités prévues à l'article 12.

- Une troisième étape: la confrontation, au terme de chaque mois, soit le dernier jour du mois considéré, des résultats des deux étapes précédentes pour en arriver à constater ou non le dépassement du seuil.

Si le seuil est dépassé, l'exercice effectif du droit de certains des travailleurs qui souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention, est reporté.

La détermination de celui ou de ceux des travailleurs dont l'exercice effectif du droit est reporté intervient par application, mois après mois, du mécanisme de préférence et de planification des absences visé au paragraphe 1^{er}.

Ces trois étapes et les opérations qu'elles impliquent sont répétées mois après mois et à chaque dernier jour du mois considéré.

Art. 17.

Le mécanisme de préférence et de planification visé au paragraphe 1^{er} de l'article 16 est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 18.

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 17, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé:

- 1) une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 4, § 2, 1^o de la présente convention collective de travail pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans, ou qui exercent le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 pour dispenser des soins palliatifs ou pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux:
 - du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
 - du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- 2) une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice simultané du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, il est successivement accordé priorité en fonction:

 - du nombre d'enfants de moins de 12 ans;
 - de la durée de l'exercice du droit.

Cette priorité est déterminée inversement à la durée.
- 3) une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement à:
 - ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière d'1/5 visé à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et § 3 et 5;
 - ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière à mi-temps visé à l'article 8, § 1^{er}, 2^o et § 2 et 5;
- 4) une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

Commentaire

Pour l'application du paragraphe 2 de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par «ménage», «le fait, pour deux ou plusieurs personnes, de vivre ensemble sous le même toit et de régler principalement en commun les questions ménagères», tel que défini dans la réglementation du chômage.

Art. 19.

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 17 et, à défaut, celui visé à l'article 18, est appliqué au terme de chaque mois aux demandes qui ont fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice simultané du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8.

Art. 20.

§ 1^{er}. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 2, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 17 et, à défaut, dans celui visé à l'article 18.

§ 2. Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur, même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au paragraphe 1^{er}.

CHAPITRE V – GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT

Art. 21.

§ 1^{er}. À l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, et aux articles 4 et 8, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six mois, lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin de cette même période ou trois mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3 du chapitre IV.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et les articles 16 à 18 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, ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 22.

§ 1^{er}. La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps reste applicable à toutes les premières demandes et à toutes les demandes de prolongation d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 dont l'employeur a été averti conformément à l'article 12 avant la date d'entrée en vigueur.

§ 2. La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps reste applicable aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière en application de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis et qui, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, introduisent une première demande de prolongation auprès de l'employeur conformément à l'article 12.

§ 3. Les travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière en application des articles 3 ou 6 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, peuvent encore faire usage de la possibilité de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps prévue à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, pour autant que l'employeur et le travailleur aient conclu un accord à ce sujet, et ce, aux conditions cumulatives suivantes:

- l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, et conformément à l'article 12, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps dont le travailleur bénéficie;

- la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 suit immédiatement, et selon la même forme, la diminution de carrière ou réduction des prestations de travail en cours.

§ 4. La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps reste également applicable aux conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise qui ont été conclues en exécution de l'article 3, § 2 et 3 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et qui restent en vigueur afin d'ouvrir le droit complémentaire à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps en application de l'article 4, § 1^{er}, 3^o de la présente convention.

§ 5. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise, les règlements de travail et les accords en application de l'article 2, § 3 et 4, de l'article 6, § 2 et 3, de l'article 7, 1, deuxième alinéa, de l'article 9, § 2 et 3, de l'article 10, § 2, 2, deuxième alinéa, de l'article 11, § 2, 4, premier alinéa et § 4, de l'article 13, § 4, deuxième alinéa, de l'article 14, § 4, de l'article 14 bis, § 1^{er}, troisième alinéa, § 2, deuxième alinéa et § 3, de l'article 15, § 7 et 8, de l'article 16 et de l'article 20, § 3, deuxième alinéa de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, restent en vigueur pour l'application de la présente convention.

Commentaire

Les premières demandes et les demandes de prolongation dont l'employeur a été averti avant la date d'entrée en vigueur continuent de relever du champ d'application de la convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Les nouvelles demandes et les demandes de prolongation dont l'employeur a été averti à partir de la date d'entrée en vigueur relèvent du champ d'application de la présente convention collective de travail.

Après la date d'entrée en vigueur, les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui se trouvaient déjà dans le système des emplois de fin de carrière visé à l'article 9 de la convention collective de travail n°77 bis peuvent prolonger encore une fois leur diminution de carrière sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n°77 bis.

En outre, les travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière d'1/5 ou à mi-temps en application des articles 3 ou 6 de la convention collective de travail n°77 bis, peuvent avoir recours à l'article 9 de la convention collective de travail n°77 bis, pour autant qu'un accord ait été conclu à ce sujet entre l'employeur et le travailleur, et ce, aux conditions cumulatives suivantes:

- l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, et conformément à l'article 12, § 1^{er} de la convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps dont le travailleur bénéficie;

- la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001 suit immédiatement, et selon la même forme, la diminution de carrière ou réduction des prestations de travail en cours. Dans ce cadre, le droit à la diminution de carrière sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001 n'est pas toujours lié à un droit à des allocations.

Finalement, le paragraphe 5 dispose que les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sujet du champ d'application, des règles d'organisation et du seuil, en exécution de la convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001, restent d'application.

CHAPITRE VII – ENTREE EN VIGUEUR

Art. 23.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et au plus tard le 1^{er} septembre 2012.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 JUIN 2012

concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise (c.c.t. N°104)

(M.B du 15 mai 2015)

CHAPITRE IV - INFORMATION ET CONSULTATION

Art. 6.

§ 1^{er}. Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur présente, préalablement à l'adoption du plan pour l'emploi, le projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise, conformément à l'article 5 - Information annuelle, point d), de la convention collective de travail n° 9 quater du 27 juin 2012 modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de conseil d'entreprise, l'employeur présente le projet de plan pour l'emploi à la délégation syndicale. À défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, l'employeur présente le projet de plan pour l'emploi au comité pour la prévention et la protection au travail. À défaut de conseil d'entreprise, de délégation syndicale et de comité pour la prévention et la protection au travail, il le présente aux travailleurs de l'entreprise.

§ 2. Les représentants des travailleurs émettent un avis comportant éventuellement des propositions complémentaires ou alternatives à l'égard de ce plan pour l'emploi, au plus tard dans les deux mois de sa réception.

Si l'employeur n'adapte pas son plan en fonction de cet avis, il doit expliciter sa décision à l'égard des propositions formulées par les représentants des travailleurs. Cette explication devra figurer en annexe du plan pour l'emploi ainsi que les propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies. Il en informe l'organe compétent au plus tard dans les deux mois de la réception de cet avis.

§ 3. Dans les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale instituée, l'employeur informe les travailleurs quant au plan pour l'emploi, sans préjudice des compétences légales des éventuels comités pour la prévention et la protection au travail.

Commentaire

A l'occasion de l'examen du plan pour l'emploi, l'employeur fournira l'ensemble des éléments d'informations nécessaires aux représentants des travailleurs afin qu'ils puissent se prononcer en connaissance de cause.

Dans les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, il n'y a qu'une obligation d'information, sauf s'il existe une délégation syndicale ou un éventuel comité pour la prévention et la protection au travail.

Art. 7.

§ 1^{er}. A l'échéance du plan pour l'emploi, l'employeur informe le conseil d'entreprise quant aux résultats des mesures qui ont été mises en œuvre.

Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de conseil d'entreprise, l'employeur informe la délégation syndicale et, à défaut de délégation syndicale, il informe les travailleurs de l'entreprise.

§ 2. Lorsque le plan pour l'emploi comporte des mesures pluriannuelles, un rapport sur l'état d'avancement du plan pour l'emploi devra être présenté chaque année au conseil d'entreprise, à l'occasion de l'information annuelle telle que prévue à l'article 5 – Information annuelle, point d), de la convention collective de travail n° 9 quater du 27 juin 2012 modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de conseil d'entreprise, ce rapport est présenté à la délégation syndicale, et à défaut de délégation syndicale, au comité pour la prévention et la protection au travail. À défaut de conseil d'entreprise, de délégation syndicale et de comité pour la prévention et la protection au travail, il le présente aux travailleurs de l'entreprise.

Commentaire

1. Concernant l'article 6 et le présent article, lorsque les mesures relèvent des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, celui-ci conserve ses prérogatives.

Conformément à l'article 65 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le comité pour la prévention et la protection au travail est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale. Conformément à l'article 3, 1° de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, le comité émet un avis préalable sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, conformément à l'article 14, alinéa 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999, les membres du comité doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 3 mai 1999, l'employeur fournit au comité toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures de protection et de prévention, tant au niveau de l'organisation en son ensemble qu'au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions, ainsi que toutes les informations nécessaires concernant les mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs.

En outre, l'employeur fournit toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention.

2. Lorsque l'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi, seul le premier paragraphe de l'article 7 de la présente convention est d'application. Lorsque l'employeur établit un plan pour l'emploi qui comporte des mesures pluriannuelles, les deux paragraphes de l'article 7 de la présente convention sont d'application.

3. A l'échéance du plan pour l'emploi, lors de l'adoption du plan pour l'emploi suivant, la procédure d'information et/ou de consultation, telle que prévue à l'article 6 de la présente convention, doit être suivie.

CHAPITRE V - CONTROLE

Art. 8.

L'employeur conserve le plan pour l'emploi pendant cinq ans et le tient à la disposition des autorités compétentes. Il leur est communiqué sur simple demande.

CHAPITRE VI - MODELE DE PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Art. 9

L'employeur a la possibilité de recourir au modèle de plan pour l'emploi qui figure en annexe de la présente convention. A tout le moins, le plan pour l'emploi reprend les éléments suivants:

- 1° les coordonnées de l'entreprise;
- 2° la date de conclusion du plan;
- 3° la durée de validité du plan;
- 4° le ou les objectifs à atteindre, à savoir le maintien et/ou l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus;
- 5° la détermination du ou des domaines d'action choisi(s) et la description de la ou des mesure(s) concrètes adaptées à l'entreprise;
- 6° la ou les fonction(s) ou poste(s) de travail concernés;
- 7° la personne responsable de la mise en œuvre;
- 8° l'évaluation du plan précédent.

Ainsi qu'en annexe:

- 1° les propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies par l'employeur;
- 2° l'explication de l'employeur s'il n'a pas suivi l'avis des représentants des travailleurs.

Commentaire

Les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale instituée, ne sont pas tenues de compléter l'annexe du plan pour l'emploi, sans préjudice des compétences légales des éventuels comités pour la prévention et la protection au travail.

CHAPITRE VII - EVALUATION

Art. 10.

Les organisations interprofessionnelles signataires de la présente convention s'engagent à évaluer, deux ans après son entrée en vigueur, la mise en œuvre des dispositions de la présente convention.

Art. 11.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire le plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

ANNEXE MODELE DE PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGES DANS L'ENTREPRISE

Le présent plan pour l'emploi contient une ou plusieurs mesures adaptées à l'entreprise et destinées à augmenter le taux d'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, soit en favorisant leur maintien au travail, soit en accroissant leur nombre via des embauches ciblées en fonction de l'âge. Ce plan met à exécution la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012

* Coordonnées de l'entreprise:

- Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise:...
- Nom de l'entreprise:...
- Adresse: ...
- Représentée par (nom, prénom et qualité):...

* Date de conclusion du plan:...

* Durée de validité du plan:.....

* Objectif à atteindre:

0 Maintien du nombre de travailleurs de 45 ans et plus

0 Accroissement du nombre de travailleurs de 45 ans et plus

* Détermination du ou des domaines d'actions choisi(s) et description de la ou des mesure(s) concrètes adaptées à l'entreprise² (1):

² Types de domaines d'action pouvant être choisis par l'employeur en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise (Extrait de la convention collective de travail n° ... du...:

1° La sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs;

2° Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations;

3° Le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise;

4° Les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences des travailleurs;

5° Les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail;

6° La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail;

7° Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises;

8° Autre(s) mesure(s) destinées à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise.

Convention collective de travail N°108 du 16 juillet 2013, relative au travail temporaire et intérimaire, modifiée par la convention collective de travail N° 108/2 du 24 juillet 2018 (M.B. du 4 février 2019)

(M.B. du 10 février 2014)

CHAPITRE VI – CONTRATS DE TRAVAIL INTERIMAIRE JOURNALIERS SUCCESSIFS

Section I^{re} - Définitions et conditions préalables

Art. 33.

§ 1^{er}. Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, il faut entendre les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, conclus pour une période n'excédant pas 24 heures chacun, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

§ 2. Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur.

§ 3. Le besoin de flexibilité est prouvé par l'utilisateur pour autant que et dans la mesure où le volume de travail chez l'utilisateur dépend de facteurs externes ou le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Commentaire

La notion de "jour habituel d'inactivité" visée au § 1^{er} telle qu'elle figure déjà à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, concerne, conformément à l'arrêt de la cour de Cassation du 22 septembre 1980, les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'une de ses divisions et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement.

Section II - Information, consultation et contestations

Sous-Section I^{re} - Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale

Art. 34.

§ 1^{er}. Le conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est informé chaque semestre par l'utilisateur sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Dans ce cadre, les informations suivantes, portant sur le semestre écoulé, sont mises à la disposition du conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, et ce, une fois au début de chaque semestre, et indépendamment de la date concrète de la concertation sociale:

1° Des informations détaillées sur le recours aux contrats journaliers successifs:

- Le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent;
- Le nombre de travailleurs intérimaires qui ont été occupés avec un contrat journalier successif au cours du semestre précédent.

2° La preuve du besoin de flexibilité, qui doit être apportée par l'utilisateur en vertu de l'article 33, en vue d'avoir recours à des contrats journaliers successifs, est étayée statistiquement et peut être complétée par des éléments qui démontrent que l'utilisateur a examiné des alternatives au recours à des contrats journaliers successifs.

3° A la demande expresse des représentants des travailleurs du conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la délégation syndicale, ceux-ci sont informés du nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs.

§ 2. Le conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est consulté chaque année sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs et sur la motivation pour continuer d'avoir recours aux contrats journaliers successifs. Cette obligation d'information et de consultation doit coïncider avec l'une des deux communications semestrielles d'informations telles que prévues au § 1^{er}.

Commentaire

Le nombre de contrats journaliers successifs doit être proportionné par rapport au besoin démontré de flexibilité.

Le nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs est communiqué de manière collective et non-nominative. Le modèle indicatif de formulaire qui est annexé à la présente convention peut être utilisé à cette fin. S'il est fait usage d'un système de communication d'informations propre à l'entreprise, il faut au moins inclure les rubriques figurant dans le modèle de formulaire.

L'obligation d'information et de consultation reprise aux §§ 1^{er} et 2 a pour objectif de lutter contre le recours inapproprié aux contrats journaliers successifs.

Art. 35.

§ 1^{er}. Si des objections sont formulées au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, contre le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, la partie la plus diligente peut porter le dossier de l'utilisateur concerné devant la commission paritaire du secteur auquel celui-ci appartient.

§ 2. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.

§ 3. Un recours devant les tribunaux ne peut être introduit que si la procédure établie aux § 1^{er} et au § 2 n'a pu mener à un compromis.

Section III - Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs

Les organisations signataires s'engagent à évaluer, tous les deux ans, le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Cette évaluation est réalisée notamment sur la base du rapportage trimestriel écrit des données de l'ONSS au Conseil national du Travail."

ARRETE ROYAL DU 25 AVRIL 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs

(M.B. du 15 mai 2014)

Art. 1^{er}. Conformément à l'article 15, m), 1, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs doit transmettre tous les deux ans au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, un rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs.

Art. 2. Le rapport d'analyse est réalisé à l'aide d'un formulaire dont le modèle est établi par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Art. 3. § 1^{er}. L'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cent travailleurs est tenu d'établir le rapport d'analyse en se conformant au formulaire complet tel qu'établi par le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions.

Ce rapport d'analyse comporte les informations suivantes:

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

Ces informations sont ventilées en fonction du sexe des travailleurs et sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants:

- Le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classifications des fonctions applicables dans l'entreprise, ou à défaut, suivant la classification résiduaire de personnel d'exécution, personnel de cadre et personnel de direction.
- L'ancienneté de moins de dix ans, de dix à moins de vingt ans ou de vingt ans et plus acquise par le travailleur au sein de l'entreprise;
- Le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon que le diplôme relève d'un niveau équivalent à l'enseignement primaire, secondaire, de bachelier ou de master.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cinquante mais moins de cent travailleurs est tenu de remettre le rapport d'analyse en se conformant au formulaire abrégé tel qu'établi par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Ce rapport d'analyse comporte les informations suivantes:

- Les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;
- 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 sexe des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants:

- L'ancienneté de moins de dix ans ou de dix ans et plus acquise par le travailleur au sein de l'entreprise;
- Le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon que le diplôme relève d'un niveau équivalent à l'enseignement primaire, secondaire, de bachelier ou de master.

Art. 4. Les informations reprises dans le rapport d'analyse doivent être cohérentes et comparables dans le temps.

Art. 5. Conformément à l'article 15, m), 1, alinéa 4, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les informations demandées ne doivent pas être communiquées lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois.

Lorsqu'une telle situation se présente, il n'est pas nécessaire de donner les informations concernant l'autre sexe.

Art. 6. Sans préjudice de l'article 15, m), 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ont la faculté au cours des réunions de prendre des notes, de demander des informations complémentaires, de poser des questions, de formuler des critiques et des suggestions et d'émettre des opinions.

Art. 7. Le premier rapport pourra porter sur un seul exercice. Il sera relatif à l'exercice comptable clôturé en 2014.

Ensuite, le rapport sera présenté tous les deux ans et se rapportera à l'analyse de la rémunération portant sur deux exercices comptables.

Art. 8. Le ministre qui a l'Egalité des chances dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL DU 25 AVRIL 2014 relatif au rapport de 'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs

(M.B. du 15 mai 2014)

Art. 1^{er}. Le formulaire complet visé à l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs doit correspondre au modèle repris en annexe 1 du présent arrêté.

Art. 2. Le formulaire abrégé visé à l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs doit correspondre au modèle repris en annexe 2 du présent arrêté.

ANNEXES.

Art. N1. Formulaire complet devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs (entreprises de 100 travailleurs et plus)

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises. Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose à l'employeur de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise. L'objectif est de déterminer si, au niveau de l'entreprise, la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) tous les deux ans (application de l'article 15, m), 1, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie).

A cette fin, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs devra remplir le formulaire simplifié.

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs devra quant à lui obligatoirement remplir le formulaire complet. L'employeur transmet aux membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale le rapport d'analyse de la structure des rémunérations relatives aux deux derniers exercices comptables. L'employeur devra mentionner également si, lors de l'élaboration de la structure de la rémunération, il a été fait usage de la Check list non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions (lien: http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist_FR_tcm337-99427.pdf).

Sur la base du rapport d'analyse, le Conseil d'entreprise ou les membres de la délégation syndicale en concertation avec l'employeur jugent s'il est opportun d'établir 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.

Si un tel plan d'action est établi, le prochain rapport d'analyse comportera un volet supplémentaire sur l'état d'avancement dudit plan.

RECOMMANDATIONS pour remplir le formulaire

- * Le formulaire comporte 3 parties:
 - o Identification de l'entreprise/Check-list non-sexisme
 - o Informations sur la structure de la rémunération
 - o Plan d'action
- * Les données à fournir sont des informations brutes sur les rémunérations de travailleurs de chaque catégorie.
- * Pour les travailleurs à temps partiel, les informations sur les rémunérations sont exprimées en équivalent temps plein.
- * Les informations relatives au salaire sont des données à caractère personnel et leur traitement est protégé à ce titre par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Par conséquent, afin d'éviter l'identification des travailleurs concernés, les informations demandées ne doivent pas être communiquées lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois. Lorsqu'une telle situation se présente, il n'est pas nécessaire de donner les informations concernant l'autre sexe. En outre, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.
- * Les données relatives aux rémunérations et avantages sociaux directs correspondent à celles reprises sous le Code 620 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C5.10).
- * Les données relatives aux primes patronales pour assurances extra-légales correspondent à celles reprises sous le Code 622 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C5.10).
- * Les données relatives au total des autres avantages accordés en sus du salaire est une rubrique résiduaire dans laquelle devront être mentionnées tous les autres avantages non encore comptabilisés dans les rubriques précédentes (plus spécifiquement cela correspond aux Codes 623 des comptes annuels et 1033 du bilan social ainsi qu'aux avantages de toute nature repris sur la fiche de 281.1 du travailleur). Sont spécifiquement visés par cette rubrique les avantages octroyés au travailleur tels que par exemple l'usage privé d'une voiture de société, d'un téléphone ou d'un ordinateur portable, d'une connexion Internet...
- * Le paramètre relatif au niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. À défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction suivante: personnel d'exécution (tâches manuelles ou intellectuelles de pure exécution, ne nécessitant la prise d'aucune décision en matière de ressources humaines, de budget,...) personnel de cadre tel que défini à l'article 14, § 1^{er}, 3, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (travailleurs qui, sans faire partie du personnel de direction, 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), personnel de direction tel que défini à l'article 4, 4, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales (les travailleurs chargés de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière).

A Identification de l'entreprise

Nom
 Adresse
 Secteur d'activités
 Commission paritaire
 Nombre de travailleurs (en ETP) Hommes Femmes Total

Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la checklist non-sexisme OUI NON

B. Informations sur la structure de la rémunération

| Exercice 1 | Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620) | | Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622) | | total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres) | |
|--------------------------|---|--------|--|--------|---|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| FONCTION (1) | | | | | | |
| Personnel d'exécution | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| Personnel de cadre | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| Personnel de direction | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| ANCIENNETE | | | | | | |
| Moins de 10 ans | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| De 10 à moins de 20 ans | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| A partir de vingt ans | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| QUALIFICATION/ FORMATION | | | | | | |
| Primaire | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| Secondaire | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| Bachelier | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| Master | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |

| Exercice 2 | Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620) | | Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622) | | total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres) | |
|------------------------------|---|--------|--|--------|---|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| PERSONNEL D'EXECUTION | € | € | € | € | € | € |
| Personnel d'exécution | € | € | € | € | € | € |
| Nombres de travailleurs | | | | | | |
| PERSONNEL DE CADRE | € | € | € | € | € | € |
| Personnel de cadre | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| PERSONNEL DE DIRECTION | € | € | € | € | € | € |
| Personnel de direction | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| ANCIENNETE | | | | | | |
| Moins de 10 ans | € | € | € | € | € | € |
| Moins de 10 ans | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| De 10 à moins de 20 ans | € | € | € | € | € | € |
| De 10 à moins de 20 ans | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| A partir de vingt ans | € | € | € | € | € | € |
| A partir de vingt ans | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs | | | | | | |
| QUALIFICATION/ FORMATION | | | | | | |
| Primaire | € | € | € | € | € | € |
| Primaire | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs (ETP) | | | | | | |
| Secondaire | € | € | € | € | € | € |
| Secondaire | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs (ETP) | | | | | | |
| Bachelier | € | € | € | € | € | € |
| Bachelier | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs (ETP) | | | | | | |
| Master | € | € | € | € | € | € |
| Master | € | € | € | € | € | € |
| Nombre de travailleurs (ETP) | | | | | | |

(1) Le niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. À défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction résiduaire reprise dans le formulaire: personnel d'exécution /personnel de cadre/ personnel de direction.

B. Plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise

Mise en place d'un plan d'action:

Sur la base du rapport d'analyse relatif aux exercices de l'année 20... et 20..., les membres du Conseil d'entreprise ou l'employeur

en concertation avec les membres de la délégation syndicale ont jugé opportun d'établir 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: Oui/ Non

* OUI -> Veuillez joindre ce plan d'action détaillé dans un document repris en annexe et mentionnez les années auxquelles il se rapporte.

* NON -> fin de l'évaluation

Etat des lieux:

Lors de l'analyse précédente, 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 été établi.

L'état d'avancement dudit plan est repris en annexe du présent rapport.

Art. N2. Formulaire abrégé devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs (entreprises de 50 à moins de 100 travailleurs)

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose à l'employeur de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise. L'objectif est de déterminer si, au

niveau de l'entreprise, la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) tous les deux ans (application de l'article 15, m), 1, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie).

A cette fin, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs devra remplir le formulaire simplifié.

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs devra quant à lui obligatoirement remplir le formulaire complet. L'employeur transmet aux membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale le rapport d'analyse de la structure des rémunérations relatives aux deux derniers exercices comptables.

L'employeur devra mentionner également si, lors de l'élaboration de la structure de la rémunération, il a été fait usage de la Checklist non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions.

Sur la base du rapport d'analyse, le Conseil d'entreprise ou les membres de la délégation syndicale en concertation avec l'employeur jugent s'il est opportun d'établir 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.

Si un tel plan d'action est établi, le prochain rapport d'analyse comportera un volet supplémentaire sur l'état d'avancement dudit plan.

RECOMMANDATIONS pour remplir le formulaire

- * Le formulaire comporte 3 parties:
 - o Identification de l'entreprise/Check-list non-sexisme
 - o Informations sur la structure de la rémunération
 - o Plan d'action
- * Les données à fournir sont des informations brutes sur les rémunérations de travailleurs de chaque catégorie.
- * Pour les travailleurs à temps partiel, les informations sur les rémunérations sont exprimées en équivalent temps plein.
- * Les informations relatives au salaire sont des données à caractère personnel et leur traitement est protégé à ce titre par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Par conséquent, afin d'éviter l'identification des travailleurs concernés, les informations demandées ne doivent pas être communiquées lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois. Lorsqu'une telle situation se présente, il n'est pas nécessaire de donner les informations concernant l'autre sexe. En outre, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.
- * Les données relatives aux rémunérations et avantages sociaux directs correspondent à celles reprises sous le Code 620 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C 5.10).
- * Les données relatives aux primes patronales pour assurances extra-légales correspondent à celles reprises sous le Code 622 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C 5.10).
- * Les données relatives au total des autres avantages accordés en sus du salaire est une rubrique résiduaire dans laquelle devront être mentionnées tous les autres avantages non encore comptabilisés dans les rubriques précédentes (plus spécifiquement cela correspond aux Codes 623 des comptes annuels et 1033 du bilan social ainsi qu'aux avantages de toute nature repris sur la fiche de 281.1 du travailleur). Sont spécifiquement visés par cette rubrique les avantages octroyés au travailleur tels que par exemple l'usage privé d'une voiture de société, d'un téléphone ou d'un ordinateur portable, d'une connexion Internet...
- * Le paramètre relatif au niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. À défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction suivante: personnel d'exécution (tâches manuelles ou intellectuelles de pure exécution, ne nécessitant la prise d'aucune décision en matière de ressources humaines, de budget,..), personnel de cadre tel que défini à l'article 14, § 1^{er}, 3^o de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (travailleurs qui, sans faire partie du personnel de direction, 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), personnel de direction tel que défini à l'article 4, 4, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales (les travailleurs chargés de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière).

FORMULAIRE ABREGÉ (entreprises de 50 à moins de 100 travailleurs)

A Identification de l'entreprise

Nom

Adresse

Secteur d'activités

Commission paritaire

Nombre de travailleurs (en ETP) Hommes Femmes Total

Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la checklist non-sexisme OUI NON

B. Informations sur la structure de la rémunération

| Exercice 1 | | | Rémunérations et avantages sociaux directs (en €) (Code 620) | | Avantages extralégaux en sus du salaire (en €) (Codes 622+623+1033+autres) | |
|-------------------------|--------|--------|--|--------|--|--------|
| | | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| | Nbre H | Nbre F | | | | |
| ANCIENNETE | | | | | | |
| Moins de 10 ans | | | | | | |
| A partir de 10 ans | | | | | | |
| QUALIFICATION/FORMATION | | | | | | |
| Primaire | | | | | | |
| Secondaire | | | | | | |
| Bachelier | | | | | | |
| Master | | | | | | |

| Exercice 2 | | | Rémunérations et avantages sociaux directs (en €) (Code 620) | | Avantages extralégaux en sus du salaire (en €) (Codes 622+623+1033+autres) | |
|-------------------------|--------|--------|--|--------|--|--------|
| | | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| | Nbre H | Nbre F | | | | |
| ANCIENNETE | | | | | | |
| Moins de 10 ans | | | | | | |
| A partir de 10 ans | | | | | | |
| QUALIFICATION/FORMATION | | | | | | |
| Primaire | | | | | | |
| Secondaire | | | | | | |
| Bachelier | | | | | | |
| Master | | | | | | |

C. Plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise

Mise en place d'un plan d'action:

Sur la base du rapport d'analyse relatif aux exercices de l'année 20... et 20..., les membres du Conseil d'entreprise ou l'employeur en concertation avec les membres de la délégation syndicale ont jugé opportun d'établir 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: Oui/ Non

* OUI -> Veuillez joindre ce plan d'action détaillé dans un document repris en annexe et mentionnez les années auxquelles il se rapporte.

* NON -> fin de l'évaluation

Etat des lieux:

Lors de l'analyse précédente, 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 été établi.

L'état d'avancement dudit plan est repris en annexe du présent rapport.

Loi du 18 décembre 2015 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises

(M.B. du 30 décembre 2015)

Cette loi modifie le code des sociétés (du 7 mai 1999), la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi et du Code de droit économique.

Loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises

(M.B. du 13 décembre 2016)

Art. 16. § 1^{er}. Le réviseur d'entreprises ne peut pas détenir un intérêt financier dans l'entité pour laquelle il exécute une mission révisoriale.

§ 2. Un réviseur d'entreprises ne peut pas non plus acheter ou vendre, pour lui-même ou pour ses enfants mineurs, des instruments financiers qui sont émis, garantis ou autrement soutenus par l'entité pour laquelle il exécute une mission révisoriale, ni être concerné par la conclusion d'une transaction portant sur de tels instruments financiers.

§ 3. Les interdictions visées aux paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux intérêts détenus dans des organismes de placement collectif, y compris des fonds gérés tels que des fonds de pension ou des assurances sur la vie.

§ 4. Le réviseur d'entreprises ne peut pas accepter de l'argent, ou d'autres cadeaux, ni de faveurs de l'entité pour laquelle il exécute une mission révisoriale ou de toute entité liée à celle-ci, à l'exception des avantages mineurs susceptibles d'être considérés par un tiers objectif, raisonnable et informé comme insignifiante ou négligeable.

§ 5. Les dispositions visées aux paragraphes 1 à 4 sont également applicables:

a) au cabinet de révision auquel appartient le réviseur d'entreprises personne physique, aux associés, aux actionnaires, aux membres de l'organe de gestion et aux employés du cabinet de révision en ce qui concerne, pour ces employés, les entités faisant l'objet d'une mission révisoriale à l'exécution de laquelle ils participent directement;

b) à toutes autres personnes sur lesquelles le réviseur d'entreprises s'appuie et qui sont directement impliquées dans les activités de contrôle de la société concernée;

c) aux personnes qui sont étroitement liées au réviseur d'entreprises.

§ 6. Le réviseur d'entreprises vérifie et consigne par écrit que ni lui, ni les personnes visées au paragraphe 5, ne participent ou n'exercent d'une autre manière une influence sur le résultat de la mission révisoriale exécutée au sein d'une entité déterminée, s'ils

1° détiennent des instruments financiers de l'entité autres que des intérêts détenus indirectement par l'intermédiaire d'organismes de placement collectif diversifiés;

2° détiennent des instruments financiers d'une entité liée, autres que des intérêts détenus indirectement par l'intermédiaire d'organismes de placement collectif diversifiés, dont la possession est susceptible de causer un conflit d'intérêts;

3° ont été liés à cette entité, au cours des deux années précédant la mission révisoriale, par un contrat de travail, une relation d'affaires ou tout autre type de relation susceptible de causer un conflit d'intérêts.

Art. 22. § 1^{er}. Chaque fois qu'une mission révisoriale est confiée à un cabinet de révision, ce cabinet de révision est tenu de désigner un réviseur d'entreprises personne physique en tant que représentant permanent. Ce réviseur d'entreprises personne physique doit être en relation avec ce cabinet en tant qu'associé ou autre, et chargé de l'exécution de ladite mission au nom et pour compte du cabinet de révision. Dans l'exécution de cette mission révisoriale, le réviseur d'entreprises, personne physique, qui représente le cabinet de révision, détient seul le pouvoir de signature pour le compte du cabinet de révision. Il participe activement à l'exécution de la mission révisoriale.

Ce représentant permanent agit au nom et pour le compte du cabinet de révision. En matière de contrôle de qualité et de surveillance, il est soumis aux mêmes conditions et règles que s'il exerçait cette mission en son nom et pour compte propre.

Le cabinet de révision ne peut révoquer son représentant permanent qu'en désignant simultanément son successeur. Un réviseur d'entreprises personne physique ayant signé un contrat de travail avec un autre réviseur d'entreprises ne peut se voir attribuer le pouvoir de signature du cabinet de révision qui est son employeur.

§ 2. Le cabinet de révision fournit au réviseur d'entreprises personne physique, qui représente le cabinet de révision, des ressources suffisantes et un personnel possédant les compétences et aptitudes nécessaires pour exercer correctement ses missions.

§ 3. Dans le cas d'un contrôle légal auprès d'une entité d'intérêt public ou auprès des filiales importantes belges ou étrangères d'une telle entité de droit belge lorsque celle-ci établit des comptes consolidés, le commissaire est tenu de remplacer au minimum le ou les représentants permanents du cabinet de révision ou, en cas de mandat exercé par un commissaire personne physique, de transférer le mandat à un confrère dans les six ans qui suivent sa ou leur nomination. Le ou les réviseurs d'entreprises remplacés ne peuvent participer à nouveau au contrôle légal de l'entité contrôlée qu'à l'issue d'une période d'au moins trois ans.

En application de l'article 17, § 7, troisième et quatrième alinéas du règlement (UE) n° 537/014, le commissaire instaure également un mécanisme de rotation progressive adapté qu'il applique aux membres du personnel les plus élevés dans la hiérarchie qui participent au contrôle légal, y compris au moins les réviseurs d'entreprises qui participent à la mission

de contrôle.

§ 4. Tout rapport, attestation ou certification est signé par un réviseur d'entreprises personne physique, le cas échéant agissant en qualité de représentant permanent d'un cabinet de révision.

Le réviseur d'entreprises personne physique mentionne s'il signe en son nom propre ou en tant que représentant permanent d'un cabinet de révision.

Lorsqu'un réviseur d'entreprises personne physique, relevant d'un cabinet de révision se voit confier une mission en nom personnel, il ne peut signer en qualité de représentant permanent du cabinet de révision.

En cas de force majeure, le réviseur d'entreprises personne physique peut déléguer son pouvoir de signature à un autre réviseur d'entreprises.

Loi du 5 mars 2017

concernant le travail faisable et maniable (Extraits)

(M.B. 15 mars 2017)

CHAPITRE 2. - Travail faisable

Section 1re. - Investir dans la formation

Sous-section 1re. - Définitions et champ d'application

Art. 9. Pour l'application de la présente section, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mentions minimales devant figurer dans ce compte et la manière dont ce compte sera organisé et géré;

d) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des communautés et régions, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimé en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Les communautés et régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, il est passé outre.

Art. 10. La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un régime dérogatoire.

Le régime précité peut prévoir des dérogations aux modalités suivantes:

- le nombre de jours de formations prévu;
- les objectifs poursuivis par les formations;
- la détermination de l'effort de formation actuel en termes de jours;
- la trajectoire de croissance;
- le suivi du compte formation;
- la manière dont le travailleur est informé de son crédit formation.

Sont exclus de l'application de la présente section les employeurs occupant moins de dix travailleurs.

Pour l'application des alinéas précédents, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1^{er} janvier 2017.

Sous-section 2. - Objectif de formation interprofessionnel

Art. 11. A compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9% de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.

Sous-section 3. - Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel

Art. 12. L'objectif visé à l'article 11 est concrétisé:

1° soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

3° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 9, c).

Art. 13. La convention collective de travail visée à l'article 12, 1, prévoit:

- un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein;

- une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. La convention collective de travail visée à l'article 12, 2, prévoit:

- un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité, exprimé en jours;

- une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. Les conventions collectives de travail visées aux alinéas 1^{er} et 2, doivent fixer un cadre pour la mise en œuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance. Les conventions collectives de travail visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Par dérogation à l'alinéa 4, les conventions collectives de travail précitées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée, au plus tard pour le 31 décembre 2017.

Art. 14. À défaut de l'existence d'une convention collective de travail, telle que visée à l'article 13, l'effort de formation visé à l'article 11, peut également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 9, c).

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont le travailleur sera informé de son crédit formation.

Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours.

Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.

Le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le crédit formation est comptabilisé pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

Sous-section 4. - Régime supplétif en matière du droit à la formation

Art. 15. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 12, 1^o ou 2, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 12, 3, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 16. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé à l'article 15 à partir du 1^{er} janvier 2019.

Sous-section 5. - Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation

Art. 17. L'offre de formation peut porter sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 18. L'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le bilan social.

Art. 19. Au plus tôt le 1^{er} janvier 2018, les mesures prévues par la présente section feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail.

Sous-section 6. - Dispositions abrogatoires

Art. 20. L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi du 23 avril 2015, est abrogé.

Sous-section 7. - Entrée en vigueur

Art. 21. La présente section entre en vigueur le 1^{er} février 2017.

Section 2. - Télétravail occasionnel

Art. 22. La présente section est d'application aux travailleurs et aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Loi du 3 septembre 2017 relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes

(M.B. du 11 septembre 2017)

Cette loi modifie le Code des Sociétés et des Associations (23 mars 2019)

Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive (Extrait)

(M.B. du 1^{er} mars 2019)

Art. 3. Les actions positives sont des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés, tels que mentionnés à l'article 4, 4° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Art. 4. Le plan d'action positive est établi par convention collective de travail ou par acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives.

Lorsque le plan d'action positive est établi par acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, l'entreprise complète le modèle obligatoire annexé au présent arrêté.

Art. 5.

§ 1^{er}. Quand le plan d'action positive a été fixé au moyen d'un acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, le projet d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives doit être porté à la connaissance de tous les travailleurs par l'employeur.

§ 2. Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de la remise du projet d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives aux travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs observations.

§ 3. Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.

§ 4. Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité qui lui en accuse immédiatement réception.

§ 5. Si aucune observation des travailleurs ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, la procédure d'établissement est censée être clôturée le quinzième jour suivant celui de la remise du projet d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives aux travailleurs.

§ 6. Si des observations par les travailleurs lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

§ 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives est clôturée le huitième jour suivant celui de la conciliation.

§ 8. S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente.

§ 9. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

§ 10. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75% au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

§ 11. Si, pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire visé au § 3 de cet article saisit le Conseil national du Travail.

§ 12. Le Conseil national du Travail désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

§ 13. La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

§ 14. L'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives doit être déposé au greffe de la direction générale Relations collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 15. Le greffe vérifie que l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives a été établi conformément au modèle obligatoire et que les mentions prévues dans le préambule de ce modèle ont été correctement complétées. Si tel est le cas, l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives est déclaré recevable.

Art. 6. Le plan d'action, établie soit par une convention collective de travail soit par un acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, doit contenir les informations suivantes:

1° l'existence d'une inégalité manifeste dans le ressort de la commission paritaire, la branche d'activité ou l'entreprise; la preuve peut en être fournie par tous les moyens disponibles;

2° la description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive; celle-ci doit poursuivre la disparition de l'inégalité en assurant une égalité des chances; l'objectif doit être bien défini et viser à éliminer ou à réduire les problèmes qui sous-tendent l'inégalité;

3° la durée prévue de l'action positive; la mesure d'action positive doit être temporaire et doit être retirée lorsque l'objectif poursuivi est réalisé et au plus tard après une période de 3 ans;

4° Le plan d'action positive doit satisfaire à un test de proportionnalité, ce qui signifie que les mesures doivent être appropriées et nécessaires eu égard à l'objectif poursuivi;

5° la garantie que la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits des autres.

Art. 7. Le plan d'action positive doit être soumis pour approbation au ministre qui a l'emploi dans ses attributions. Il vérifie si toutes les conditions décrites dans l'article précédent sont remplies, ainsi que si l'action positive se rapporte effectivement à un des critères protégés, tels que mentionnés à l'article 4, 4° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Si le plan d'action positive est approuvé, il doit être considéré comme conforme à l'article 10, § 3, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à l'article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou à l'article 16, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Art. 8. La décision est communiquée au demandeur dans un délai de deux mois à dater de l'enregistrement de la convention collective de travail ou à dater de la déclaration de recevabilité de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives. À défaut de communication dans le délai prescrit, le plan d'action positive est considéré comme approuvé.

Art. 9. Les entreprises peuvent mettre en place des actions positives sous d'autres formes que celles de la convention collective de travail ou de l'action d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, dans le respect des conditions prévues aux articles 10, § 3, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et 16, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Les entreprises peuvent en informer le Ministre de l'Emploi.

Art. 10. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale rédigera un rapport d'évaluation tous les deux ans en coordination avec le Conseil National du Travail.

Art. 11. L'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé est abrogé.

Les plans d'action positive qui sont en cours sur base de cet arrêté restent valables.

ANNEXE.

Art. N. Modèle d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives

* Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise: ...

* Nom de l'entreprise: ...

* Adresse: ...

* Représentée par (nom, prénom et qualité):

...

...

* Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés:

...

* L'employeur déclare sur l'honneur que DES OBSERVATIONS ONT ETE FORMULEES/qu'AUCUNE OBSERVATION N'A ETE FORMULEE au registre et que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare sur l'honneur que LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ETE/N'ONT PAS ETE CONCILIES.

Article 1^{er}: Démontrer l'existence d'une inégalité manifeste

Article 2: ° Description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive

Article 3: Durée prévue de l'action positive (maximum 3 ans)

Article 4: Test de proportionnalité - les mesures doivent être appropriées et nécessaires eu égard à l'objectif poursuivi

Article 5: garantie que la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits des autres

Fait à....., le...

Pour l'employeur...

Code des Sociétés et des Associations

Loi du 23 mars 2019 (Extraits)

(M.B. 4 avril 2019)

1) ASSOCIATIONS

Art. 1:28. § 1^{er}. Les petites ASBL et AISBL sont les ASBL et AISBL qui, à la date du bilan du dernier exercice clôturé, ne dépassent pas plus d'un des critères suivants:

- nombre de travailleurs, en moyenne annuelle: 50;
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée: 9 000 000 euros;
- total du bilan: 4 500 000 euros.

§ 2. Le fait de dépasser ou de ne plus dépasser plus d'un des critères visés au paragraphe 1^{er} n'a d'incidence que si cette circonstance se produit pendant deux exercices consécutifs. Dans ce cas, les conséquences de ce dépassement s'appliqueront à partir de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel, pour la deuxième fois, plus d'un des critères ont été dépassés ou ne sont plus dépassés.

§ 3. L'application des critères fixés au paragraphe 1^{er} aux ASBL et AISBL qui commencent leurs activités fait l'objet d'une estimation de bonne foi au début de l'exercice. S'il ressort de cette estimation que plus d'un des critères seront dépassés au cours du premier exercice, il faut en tenir compte dès ce premier exercice.

§ 4. Lorsque l'exercice a exceptionnellement une durée inférieure ou supérieure à douze mois, cette durée ne pouvant pas dépasser vingt-quatre mois moins un jour calendrier, le montant du chiffre d'affaires à l'exclusion de la taxe sur la valeur ajoutée, visé au paragraphe 1^{er}, est multiplié par une fraction dont le dénominateur est douze et le numérateur le nombre de mois compris dans l'exercice considéré, tout mois commencé étant compté pour un mois complet.

§ 5. Le nombre moyen de travailleurs occupés, visé au paragraphe 1^{er}, est le nombre moyen des travailleurs exprimé en équivalents à temps plein inscrits à la banque de données DIMONA conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, à la fin de chaque mois de l'exercice, ou lorsque l'emploi ne relève pas du champ d'application de cet arrêté royal, le nombre moyen des travailleurs occupés à temps plein inscrits au registre général du personnel ou dans un document équivalent à la fin de chaque mois de l'exercice considéré.

Le nombre des travailleurs exprimé en équivalents à temps plein est égal au volume de travail exprimé en équivalents occupés à temps plein, à calculer pour les travailleurs occupés à temps partiel sur la base du nombre conventionnel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein comparable.

Lorsque plus de la moitié des produits résultant de l'activité normale d'une ASBL ou AISBL sont des produits non visés par la définition du poste "chiffre d'affaires", il y a lieu, pour l'application du paragraphe 1^{er}, d'entendre par "chiffre d'affaires", le total des produits d'exploitation et financiers à l'exclusion des produits non récurrents. Le total du bilan visé au paragraphe 1^{er} est la valeur comptable totale de l'actif tel qu'il apparaît au schéma du bilan qui est déterminé par arrêté royal pris en exécution de l'article 3:47. Le chiffre d'affaires visé aux paragraphes 1^{er}, 4 et 5 est le montant tel que défini par cet arrêté royal.

§ 6. Le Roi peut modifier les chiffres prévus au paragraphe 1^{er} ainsi que les modalités de leur calcul.

Art. 1:29. § 1^{er}. On entend par "micro-ASBL" ou "micro-AISBL" les petites ASBL ou AISBL qui, à la date du bilan du dernier exercice clôturé, ne dépassent pas plus d'un des critères suivants:

- nombre de travailleurs, en moyenne annuelle: 10;
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée: 700 000 euros;
- total du bilan: 350 000 euros.

§ 2. L'article 1:28, § 2 à 6, s'applique par analogie.

Art. 2:113. § 1^{er}. Le tribunal pourra prononcer à la requête soit d'un membre, soit d'un tiers intéressé, soit du ministère public, la dissolution d'une ASBL ou d'une AISBL qui:

- 1° est hors d'état de remplir les engagements qu'elle a contractés;
- 2° affecte son patrimoine ou les revenus de celui-ci à un but autre que ceux en vue desquels elle a été constituée;
- 3° viole l'interdiction de distribuer ou de procurer un quelconque avantage patrimonial direct ou indirect tel que visé à l'article 1:2, ou contrevient au présent code ou à l'ordre public, ou contrevient gravement aux statuts;
- 4° n'a pas satisfait à l'obligation de déposer les comptes annuels conformément respectivement à l'article 2:9, § 1^{er}, 8, ou à l'article 2:10, § 1^{er}, 8, à moins que les comptes annuels manquants ne soient déposés avant la clôture des débats;
- 5° compte moins de deux membres.

§ 2. Dans le cas prévu au paragraphe 1^{er}, 4, le tribunal peut également être saisi après renvoi par la chambre des entreprises en difficulté conformément à l'article XX.29 du Code de droit économique. En pareil cas, le greffe convoque l'association par pli judiciaire qui reproduit le texte de cet article.

L'action en dissolution visée au paragraphe 1^{er}, 4, ne peut être introduite qu'à l'expiration d'un délai de sept mois suivant la date de clôture de l'exercice comptable.

§ 3. Le tribunal prononçant la dissolution peut soit ordonner la clôture immédiate de la liquidation, soit désigner un ou plusieurs liquidateurs. Dans ce dernier cas, le tribunal détermine les pouvoirs des liquidateurs et le mode de liquidation.

§ 3/1. Le jugement prononçant la dissolution judiciaire d'une ASBL ou d'une AISBL est susceptible d'opposition par la partie défaillante.

L'opposition n'est recevable que si elle est formée dans le mois de la publication au Moniteur belge par le greffe de la dissolution judiciaire.

Le délai pour former appel du jugement est d'un mois à compter de la publication au Moniteur belge par le greffe de la dissolution judiciaire.

L'appel, l'opposition ou la tierce opposition dirigés contre le jugement prononçant la dissolution judiciaire ou refusant de la déclarer, sont instruits avec célérité.

Si le jugement entrepris a désigné un liquidateur, celui-ci doit être appelé à la cause avant la clôture des débats. A la demande de la partie la plus diligente, l'affaire est fixée pour être plaidée dans le mois de la demande de fixation.

§ 4. Le tribunal pourra prononcer l'annulation de l'opération visée au paragraphe 1^{er}, 3, même s'il rejette la demande de dissolution.

Art. 3:47. § 1^{er}. L'organe d'administration établit chaque année des comptes annuels. Les comptes annuels de l'ASBL ou l'AISBL, ainsi que le budget de l'exercice social qui suit l'exercice social sur lequel portent ces comptes annuels, doivent être soumis pour approbation à l'assemblée générale dans les six mois de la date de clôture de l'exercice social.

L'organe d'administration dresse chaque année un inventaire suivant les critères d'évaluation fixés par le Roi et établit les comptes annuels visés à l'alinéa 1^{er} dans la forme et le contenu déterminés par le Roi.

§ 2. Les petites ASBL ou AISBL peuvent établir leurs comptes annuels conformément à un modèle simplifié déterminé par le Roi si, à la date du bilan du dernier exercice clôturé, elles ne dépassent pas plus d'un des critères suivants:

1° un nombre de travailleurs en moyenne annuelle de 5, déterminé conformément l'article 1:28, § 5;

2° 334 500 euros pour le total des recettes, autres que non récurrentes, hors taxe sur la valeur ajoutée;

3° 1 337 000 euros pour le total des avoirs;

4° 1 337 000 euros pour le total des dettes.

Le Roi peut adapter les montants visés à l'alinéa 1^{er} à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

§ 3. Les petites ASBL ou AISBL peuvent établir leurs comptes annuels suivant un schéma abrégé déterminé par le Roi.

§ 4. Les micro-ASBL ou micro-AISBL peuvent établir leurs comptes annuels suivant un microschéma déterminé par le Roi.

§ 5. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, et les [1] paragraphes 2 à 4]1 ne sont pas applicables aux: 1° aux ASBL ou AISBL soumises, en raison de la nature des activités qu'elles exercent à titre principal, à des règles particulières, résultant d'une législation ou d'une réglementation publique, relatives à la tenue de leur comptabilité et à leurs comptes annuels, pour autant qu'elles soient au moins équivalentes à celles prévues en vertu du présent titre;

2° aux associations visées à l'article 1^{er}, 1, de la loi du 14 juillet 1989 relative à la limitation et au contrôle des dépenses électorales engagées pour les élections des Chambres fédérales, ainsi qu'au financement et à la comptabilité ouverte des partis politiques.

§ 6. Les associations autres que les petites ASBL ou AISBL sont tenues de confier à un ou plusieurs commissaires le contrôle de la situation financière, des comptes annuels et de la régularité au regard de la loi et des statuts, des opérations [1 à constater]2 dans les comptes annuels.

Les commissaires sont nommés par l'assemblée générale parmi les membres, personnes physiques ou morales, de l'Institut des réviseurs d'entreprises.

§ 7. Dans les trente jours de leur approbation par l'assemblée générale, les comptes annuels des ASBL ou AISBL autres que celles qui à la date du bilan du dernier exercice clôturé ne dépassent pas plus d'un des critères visés au paragraphe 2 sont déposés par les administrateurs à la Banque nationale de Belgique. Sont déposés en même temps et conformément à l'alinéa 1^{er}:

1° un document contenant les nom et prénom des administrateurs et, le cas échéant, des commissaires en fonction;

2° le cas échéant, le rapport du commissaire;

3° le cas échéant, le rapport de gestion.

Le Roi détermine les modalités et conditions du dépôt des documents visés aux alinéas 1^{er} et 2, ainsi que le montant et le mode de paiement des frais de publicité. Le dépôt n'est accepté que si les dispositions arrêtées en exécution du présent alinéa sont respectées.

Dans les quinze jours ouvrables qui suivent l'acceptation du dépôt, celui-ci fait l'objet d'une mention dans un recueil établi par la Banque nationale de Belgique sur un support et selon les modalités que le Roi détermine. Le texte de cette mention est adressé par la Banque nationale de Belgique au greffe du tribunal de l'entreprise où est tenu le dossier de l'ASBL ou l'AISBL, prévu à l'article 2:7, pour y être versé.

La Banque nationale de Belgique est chargée de délivrer copie, sous la forme déterminée par le Roi, à ceux qui en font la demande, même par correspondance, soit de l'ensemble des documents qui lui ont été transmis en application des alinéas 1^{er} et 2, soit des documents visés aux alinéas 1^{er} et 2 relatifs à des associations nommément désignées et à des années déterminées qui lui ont été transmis. Le Roi détermine le montant des frais à acquitter à la Banque nationale de Belgique pour l'obtention des copies visées au présent alinéa. Les greffes des tribunaux obtiennent sans frais et sans retard de la Banque nationale de Belgique, copie de l'ensemble des documents visés aux alinéas 1^{er} et 2, sous la forme déterminée par le Roi. La Banque nationale de Belgique est habilitée à établir et à publier, selon les modalités déterminées par le Roi, des statistiques globales et anonymes relatives à tout ou partie des éléments contenus dans les documents qui lui sont transmis en application des alinéas 1^{er} et 2.

§ 8. Le paragraphe 7, alinéa 1^{er}, n'est pas applicable aux associations visées au paragraphe 5, 2° .

§ 9. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions ou son délégué peut autoriser, dans des cas spéciaux et

moyennant l'avis motivé de la Commission des normes comptables, des dérogations aux arrêtés royaux pris en exécution du présent titre.

La Commission des normes comptables est informée de la décision du ministre ou de son délégué. L'ASBL ou l' AISBL à laquelle la dérogation a été accordée, mentionne cette dérogation parmi les règles d'évaluation dans l'annexe aux comptes annuels.

Art. 3:48. § 1^{er}. Les organes d'administration des ASBL ou AISBL autres que les petites ASBL ou AISBL rédigent un rapport dans lequel ils rendent compte de leur gestion.

§ 2. Le rapport de gestion visé au paragraphe 1^{er} comporte:

1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution et les résultats des activités et sur la situation de l'association, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée. Cet exposé consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution et des résultats des activités et de la situation de l'association, en rapport avec le volume et la complexité de ces activités.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution, des résultats ou de la situation de l'association, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait aux activités spécifiques de l'association, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel.

En donnant son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes;

2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;

3° des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de l'association, pour autant que ces indications ne soient pas de nature à porter gravement préjudice à l'association;

4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;

5° des indications relatives à l'existence de succursales de l'association;

6° au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de continuité;

7° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par l'association et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de son résultat:

a) les objectifs et la politique de l'association en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et

b) l'exposition de l'association au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie.

Art. 3:98. § 1^{er}. Par "contrôle légal des comptes", il faut entendre un contrôle des comptes annuels, dans la mesure où ce contrôle est:

1° requis par le droit belge en ce qui concerne les associations visées à l'article 3:47, § 6, applicable par analogie en vertu du paragraphe 2;

2° volontairement effectué à la demande de petites associations, lorsque cette mission est assortie de la publication du rapport visé à l'article 3:74.

§ 2. Les articles 3:56 à 3:64, 3:65, § § 1^{er} à 6, 3:66 à 3:71, 3:73 à 3:75, à l'exception des articles 3:61, § § 2 et 3, 3:63, § 3 et de l'article 3:75, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 8, sont applicables par analogie aux ASBL et AISBL qui ont nommé un commissaire.

Pour les besoins de cette application par analogie, les articles précités doivent s'entendre avec les modifications suivantes:

1° le terme "société" doit s'entendre comme étant "association";

2° dans l'article 3:75, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6, les mots "conformément aux articles 3:5 et 3:6" sont remplacés par les mots "conformément à l'article 3:48".

Art. 9:1. L'ASBL est une association dotée de la personnalité juridique dont les membres ne sont en cette qualité pas responsables pour les engagements conclus par l'association.

Art. 9:5. L'association est administrée par un organe d'administration collégial qui compte au moins trois administrateurs, qui sont des personnes physiques ou morales.

Si et aussi longtemps que l'association compte moins de trois membres, l'organe d'administration peut être constitué de deux administrateurs. Tant que l'organe d'administration ne compte que deux membres, toute disposition qui octroie à un membre de l'organe d'administration une voix prépondérante perd de plein droit ses effets.

Art. 9:12. Une décision de l'assemblée générale est exigée pour:

1° la modification des statuts;

2° la nomination et la révocation des administrateurs et la fixation de leur rémunération dans les cas où une rémunération leur est attribuée;

3° la nomination et la révocation du commissaire et la fixation de sa rémunération;

4° la décharge à octroyer aux administrateurs et au commissaire, ainsi que, le cas échéant, l'introduction d'une action de l'association contre les administrateurs et les commissaires;

5° l'approbation des comptes annuels et du budget;

6° la dissolution de l'association;

7° l'exclusion d'un membre;

8° la transformation de l'ASBL en AISBL, en société coopérative agréée comme entreprise sociale et en société coopérative entreprise sociale agréée;

- 9° effectuer ou accepter l'apport à titre gratuit d'une universalité;
- 10° tous les autres cas où la loi ou les statuts l'exigent.

Art. 9:13. L'organe d'administration convoque l'assemblée générale dans les cas prévus par la loi ou les statuts ou lorsqu'au moins un cinquième des membres en fait la demande.

Le cas échéant, le commissaire peut convoquer l'assemblée générale. Il doit la convoquer lorsqu'un cinquième des membres de l'association le demande.

L'organe d'administration ou, le cas échéant, le commissaire, convoque l'assemblée générale dans les vingt et un jours de la demande de convocation, et l'assemblée générale se tient au plus tard le quarantième jour suivant cette demande, sauf disposition statutaire contraire.

Art. 9:16. Lorsque l'assemblée générale délibère sur la base d'un rapport rédigé par le commissaire, celui-ci prend part à l'assemblée.

2) SOCIETES PIVEES

LIVRE 1^{er}. Dispositions introductives.

TITRE 3. Sociétés cotées et entités d'intérêt public.

Art. 1:11. Par "société cotée", il faut entendre la société dont les actions, les parts bénéficiaires ou les certificats se rapportant à ces actions sont admis aux négociations sur un marché réglementé visé à l'article 3, 7, de la loi du 21 novembre 2017 relative aux infrastructures des marchés d'instruments financiers et portant transposition de la directive 2014/65/UE. Le Roi peut rendre les dispositions qui s'appliquent aux sociétés cotées applicables en tout ou en partie aux sociétés dont les actions ou les certificats se rapportant à ces actions sont négociés sur un système multilatéral de négociation visé à l'article 3, 7, de la loi du 21 novembre 2017 relative aux infrastructures des marchés d'instruments financiers et portant transposition de la directive 2014/65/UE, ou sur un système organisé de négociation au sens de l'article 3, 13, de la loi précitée.

TITRE 4. Contrôle, sociétés mère et filiales.

CHAPITRE 1^{er} Contrôle.

Art. 1:14. § 1^{er}. Par "contrôle" d'une société, il faut entendre le pouvoir de droit ou de fait d'exercer une influence décisive sur la désignation de la majorité des administrateurs ou gérants de celle-ci ou sur l'orientation de sa gestion.

§ 2. Le contrôle est de droit et présumé de manière irréfragable:

1° lorsqu'il résulte de la détention de la majorité des droits de vote attachés à l'ensemble [1 des actions, parts ou autres titres]2 de la société en cause;

2° lorsqu'un associé a le droit de nommer ou de révoquer la majorité des administrateurs ou gérants;

3° lorsqu'un associé dispose du pouvoir de contrôle en vertu des statuts de la société en cause ou de conventions conclues avec celle-ci;

4° lorsque, par l'effet de conventions conclues avec d'autres associés de la société en cause, un associé dispose de la majorité des droits de vote attachés à l'ensemble des actions, parts ou autres titres de celle-ci;

5° en cas de contrôle conjoint.

§ 3. Le contrôle est de fait lorsqu'il résulte d'autres éléments que ceux visés au paragraphe 2. Un associé est, sauf preuve contraire, présumé disposer d'un contrôle de fait sur la société si, à l'avant-dernière et à la dernière assemblée générale de cette société, il a exercé des droits de vote représentant la majorité des voix attachées aux actions, parts ou autres titres représentés à ces assemblées.

Art. 1:15. Pour l'application du présent code, il faut entendre par:

1° "société mère", la société qui détient un pouvoir de contrôle sur une autre société;

2° "filiale", la société à l'égard de laquelle un pouvoir de contrôle existe.

Art. 1:16. § 1^{er}. Pour la détermination du pouvoir de contrôle:

1° le pouvoir détenu indirectement à l'intermédiaire d'une filiale est ajouté au pouvoir détenu directement;

2° le pouvoir détenu par une personne servant d'intermédiaire à une autre personne est censé détenu exclusivement par cette dernière.

Pour la détermination du pouvoir de contrôle, il n'est pas tenu compte d'une suspension du droit de vote ni des limitations à l'exercice du droit de vote prévues par le présent code ou par des dispositions légales ou statutaires d'effet analogue. Pour l'application de l'article 1:14, § 2, 1° et 4, les droits de vote afférents à l'ensemble des actions, parts ou autres titres d'une filiale s'entendent déduction faite des droits de vote afférents aux actions, parts ou autres titres de cette filiale détenus par elle-même ou par ses filiales. La même règle s'applique dans le cas visé à l'article 1:14, § 3, alinéa 2, en ce qui concerne les actions, parts ou autres titres représentés aux deux dernières assemblées générales.

§ 2. Par "personne servant d'intermédiaire", il faut entendre toute personne agissant en vertu d'une convention de mandat, de commission, de portage, de prête-nom, de fiducie ou d'une convention d'effet équivalent, pour le compte d'une autre personne.

Art. 1:17. Il faut entendre par "contrôle exclusif", le contrôle exercé par une société soit seule, soit avec une ou plusieurs de ses filiales.

Art. 1:18. Par "contrôle conjoint", il faut entendre le contrôle exercé ensemble par un nombre limité d'associés, lorsque

ceux-ci ont convenu que les décisions relatives à l'orientation de la gestion ne pourraient être prises que de leur commun accord.

Par "filiale commune", il faut entendre la société à l'égard de laquelle un contrôle conjoint existe.

CHAPITRE 2. Consortium.

Art. 1:19. § 1^{er}. Par "consortium", il faut entendre la situation dans laquelle une société, d'une part, et une ou plusieurs autres sociétés de droit belge ou étranger, d'autre part, qui ne sont ni filiales les unes des autres, ni filiales d'une même société, sont placées sous une direction unique.

§ 2. Ces sociétés sont présumées, de manière irréfragable, être placées sous une direction unique: 1° lorsque la direction unique de ces sociétés résulte de contrats conclus entre ces sociétés ou de dispositions statutaires, ou,

2° lorsque leurs organes d'administration sont composés en majorité des mêmes personnes.

§ 3. Des sociétés sont présumées, sauf preuve contraire, être placées sous une direction unique, lorsque les droits de vote attachés à leurs actions, parts ou autres titres sont détenus en majorité par les mêmes personnes. Les dispositions de l'article 1:16 sont applicables.

Ce paragraphe n'est pas applicable aux actions, parts ou autres titres détenus par des pouvoirs publics.

CHAPITRE 3. Sociétés liées et associées.

Art. 1:20. Pour l'application du présent code, il faut entendre par:

1° "sociétés liées à une société":

- a) les sociétés qu'elle contrôle;
- b) les sociétés qui la contrôlent;
- c) les sociétés avec lesquelles elle forme un consortium;
- d) les autres sociétés qui, à la connaissance de son organe d'administration, sont contrôlées par les sociétés visées sub a), b) et c);
- e) 2° "personnes liées à une personne", les personnes physiques et morales lorsqu'il y a entre elles et cette personne un lien au sens du 1° .

Art. 1:21. Il faut entendre par "société associée", toute société, autre qu'une filiale ou une filiale commune, dans laquelle une autre société détient une participation et sur l'orientation de laquelle elle exerce une influence notable. Cette influence notable est présumée sauf preuve contraire, si les droits de vote attachés à cette participation représentent un cinquième ou plus des droits de vote des actionnaires ou associés de cette société. Les dispositions de l'article 1:16 sont applicables.

CHAPITRE 4. Participation et lien de participation.

Art. 1:22. Il faut entendre par "participation", les droits sociaux détenus dans d'autres sociétés lorsque cette détention vise, par l'établissement d'un lien durable et spécifique avec ces sociétés, à permettre à la société d'exercer une influence sur l'orientation de la gestion de ces sociétés.

Est présumée constituer une participation, sauf preuve contraire:

1° la détention de droits sociaux représentant le dixième du capital, des capitaux propres ou d'une classe d'actions de la société;

2° la détention de droits sociaux représentant une quotité inférieure à 10%:

- a) lorsque par l'addition des droits sociaux détenus dans une même société par la société et par ses filiales, ceux-ci représentent le dixième du capital, des capitaux propres ou d'une classe d'actions de la société en cause;
- b) lorsque les actes de disposition relatifs à ces actions ou parts ou l'exercice des droits y afférents sont soumis à des stipulations conventionnelles ou à des engagements unilatéraux auxquels le détenteur a souscrit.

Art. 1:23. Par "sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation", il faut entendre les sociétés, autres que les sociétés liées:

- 1° dans lesquelles la société ou ses filiales détiennent une participation;
- 2° qui, à la connaissance de l'organe d'administration de la société, détiennent directement ou par le biais de leurs filiales une participation dans le capital de la société;
- 3° qui, à la connaissance de l'organe d'administration de la société, sont filiales des sociétés visées au 2° .

TITRE 5. Dimension des sociétés et des groupes.

CHAPITRE 1^{er}. Petites sociétés.

Art. 1:24. § 1^{er}. Les petites sociétés sont les sociétés dotées de la personnalité juridique qui, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, ne dépassent pas plus d'un des critères suivants:

- nombre de travailleurs, en moyenne annuelle: 50;
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée: 9 000 000 euros;
- total du bilan: 4 500 000 euros.

§ 2. Le fait de dépasser ou de ne plus dépasser plus d'un des critères visés au paragraphe 1^{er} n'a d'incidence que si cette circonstance se produit pendant deux exercices consécutifs. Dans ce cas, les conséquences de ce dépassement s'appliqueront à partir de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel, pour la deuxième fois, plus d'un des critères ont été dépassés ou ne sont plus dépassés.

§ 3. L'application des critères fixés au paragraphe 1^{er} aux sociétés qui commencent leurs activités fait l'objet d'une estimation de bonne foi au début de l'exercice. S'il ressort de cette estimation que plus d'un des critères seront dépassés au cours du premier exercice, il faut en tenir compte dès ce premier exercice.

§ 4. Lorsque l'exercice a exceptionnellement une durée inférieure ou supérieure à douze mois, cette durée ne pouvant pas dépasser vingt-quatre mois moins un jour calendrier, le montant du chiffre d'affaires à l'exclusion de la taxe sur la valeur ajoutée, visé au paragraphe 1^{er}, est multiplié par une fraction dont le dénominateur est douze et le numérateur le nombre de mois compris dans l'exercice considéré, tout mois commencé étant compté pour un mois complet.

§ 5. Le nombre moyen des travailleurs occupés, visé au paragraphe 1^{er}, est le nombre moyen des travailleurs exprimé en équivalents à temps plein inscrits à la banque de données DIMONA conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, à la fin de chaque mois de l'exercice, ou lorsque l'emploi ne relève pas du champ d'application de cet arrêté royal, le nombre moyen des travailleurs exprimé en équivalents à temps plein inscrits au registre général du personnel ou dans un document équivalent à la fin de chaque mois de l'exercice considéré.

Le nombre des travailleurs exprimé en équivalents à temps plein est égal au volume de travail exprimé en équivalents occupés à temps plein, à calculer pour les travailleurs occupés à temps partiel sur base du nombre conventionnel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein comparable. Lorsque plus de la moitié des produits résultant de l'activité normale d'une société sont des produits non visés par la définition du poste "chiffre d'affaires", il y a lieu, pour l'application du paragraphe 1^{er}, d'entendre par "chiffre d'affaires", le total des produits d'exploitation et financiers à l'exclusion des produits non récurrents.

Le total du bilan visé au paragraphe 1^{er} est la valeur comptable totale de l'actif tel qu'il apparaît au schéma du bilan qui est déterminé par arrêté royal pris en exécution de l'article 3:1, § 1^{er}. Le chiffre d'affaires visé aux paragraphes 1^{er}, 4 et 5, est le montant tel que défini par cet arrêté royal.

§ 6. Dans le cas d'une société liée à une ou plusieurs autres, visé à l'article 1:20, les critères en matière de chiffre d'affaires et de total du bilan, visés au paragraphe 1^{er}, sont déterminés sur une base consolidée. Quant au critère en matière de travailleurs occupés, le nombre de travailleurs, calculé selon les dispositions du paragraphe 5, occupés en moyenne annuelle par chacune des sociétés liées est additionné.

Si, lors du calcul des seuils indiqués au paragraphe 1^{er}, les calculs définis par arrêté royal pris en exécution de l'article 3:30, § 1^{er}, et toute élimination qui en découle ne sont pas effectués, ces seuils relatifs au total du bilan et au chiffre d'affaires net sont augmentés de vingt pour cent.

§ 7. Le paragraphe 6 n'est pas applicable à d'autres sociétés que les sociétés mères visées à l'article 1:15, 1, sauf si de telles sociétés sont constituées à seule fin d'éviter le rapportage d'informations.

Pour l'application du présent paragraphe et du paragraphe 6, les sociétés constituant un consortium visé à l'article 1:19 sont assimilées à une société mère.

§ 8. Le Roi peut modifier les chiffres mentionnés au paragraphe 1^{er} ainsi que les modalités de leur calcul. Ces arrêtés royaux sont pris après délibération en Conseil des ministres et sur avis du Conseil central de l'économie. L'avis du Conseil national du travail est en outre demandé pour la modification du paragraphe 5, alinéas 1^{er} et 2.

Art. 1:25. § 1^{er}. Par "microsociétés", il faut entendre les petites sociétés dotées de la personnalité juridique qui ne sont pas une société filiale ou une société mère et qui à la date de bilan du dernier exercice clôturé ne dépassent pas plus d'un des critères suivants:

- nombre de travailleurs, en moyenne annuelle: 10;
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée: 700 000 euros;
- total du bilan: 350 000 euros.

§ 2. L'article 1:24, § § 2 à 5 et § 8, s'applique.

CHAPITRE 2. Groupes de taille réduite.

Art. 1:26. § 1^{er}. Une société et ses filiales, ou les sociétés qui constituent ensemble un consortium, sont considérées comme formant un groupe de taille réduite avec ses filiales lorsque ces sociétés ensemble, sur une base consolidée, ne dépassent pas plus d'un des critères suivants:

- nombre de travailleurs en moyenne annuelle: 250;
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée: 34 000 000 euros;
- total du bilan: 17 000 000 euros.

§ 2. Les chiffres visés au paragraphe 1^{er} sont vérifiés à la date de clôture des comptes annuels de la société consolidante, sur la base des derniers comptes annuels arrêtés des sociétés à comprendre dans la consolidation. L'article 1:24, § 2, est pour le surplus d'application.

§ 3. Le nombre moyen des travailleurs occupés, visé au paragraphe 1^{er}, est déterminé conformément à l'article 1:24, § 5, alinéas 1 et 2.

Lorsque plus de la moitié des produits résultant de l'activité normale d'une société sont des produits non visés par la définition du poste "chiffre d'affaires", il y a lieu, pour l'application du paragraphe 1^{er}, d'entendre par "chiffre d'affaires", le total des produits d'exploitation et financiers à l'exclusion des produits non récurrents.

Le total du bilan visé au paragraphe 1^{er} est la valeur comptable totale de l'actif tel qu'il apparaît au schéma du bilan qui est déterminé par arrêté royal pris en exécution de l'article 3:30, § 1^{er}.

Si, lors du calcul des seuils indiqués au paragraphe 1^{er}, les calculs définis par arrêté royal en vertu de l'article 3:30, § 1^{er}, et toute élimination qui en découle ne sont pas effectués, ces seuils relatifs au total du bilan et au chiffre d'affaires net sont augmentés de vingt pour cent.

§ 4. Le Roi peut modifier les chiffres mentionnés au paragraphe 1^{er}, ainsi que les modalités de leur calcul. Ces arrêtés royaux sont pris après délibération en Conseil des ministres et sur avis du Conseil central de l'économie.

LIVRE 2. Dispositions communes aux personnes morales régies par le présent code.

Sous-Section 4 Dissolution judiciaire.

Art. 2:74. § 1^{er}. A la demande de tout intéressé ou du ministère public, ou après communication par la chambre des entreprises en difficulté conformément à l'article XX.29 du Code de droit économique, le tribunal peut prononcer la dissolution d'une société restée en défaut de satisfaire à l'obligation de déposer les comptes annuels conformément aux articles 3:10 et 3:12.

Dans le cas d'une communication par la chambre des entreprises en difficulté, le tribunal peut soit accorder un délai de régularisation, et renvoyer le dossier à la chambre des entreprises en difficulté afin qu'elle en assure le suivi, soit prononcer la dissolution.

Dans le cas d'une demande introduite par un intéressé ou le ministère public, le tribunal accorde un délai de régularisation de trois mois au moins, et il renvoie le dossier à la chambre des entreprises en difficulté qui en assure le suivi. Après l'expiration du délai, le tribunal statue sur rapport de la chambre des entreprises en difficulté. L'action en dissolution visée dans le présent paragraphe ne peut être introduite qu'après l'expiration d'un délai de sept mois suivant la date de clôture de l'exercice comptable.

Cette action est dirigée contre la société.

§ 2. A la suite de la communication par la chambre des entreprises en difficulté conformément à l'article XX.29 du Code de droit économique, le tribunal peut soit accorder un délai de régularisation, par lequel il renvoie le dossier à la chambre des entreprises en difficulté qui en assure le suivi, soit prononcer la dissolution d'une société: 1° quand cette société a été radiée d'office en application de l'article III.42, § 1^{er}, 5, du Code de droit économique; 2° si malgré deux convocations à trente jours d'intervalle, la seconde par pli judiciaire, elle n'a pas comparu devant la chambre des entreprises en difficulté;

3° si les membres de l'organe d'administration ne disposent pas des compétences fondamentales en matière de gestion ou ne disposent pas des qualifications professionnelles imposées par la loi, le décret ou l'ordonnance pour l'exercice de son activité.

Cette dissolution ne peut être prononcée aussi longtemps qu'une procédure de faillite, de réorganisation judiciaire ou de dissolution de la société est pendante.

§ 3. Après qu'un dossier de la chambre des entreprises en difficulté a été communiqué au tribunal comme prévu au paragraphe 1^{er}, ou après qu'un dossier a été communiqué comme prévu au paragraphe 2 et si le président du tribunal considère que le traitement du dossier doit être poursuivi le président demande au greffier de convoquer la société par un pli judiciaire qui contient la décision motivée de la chambre des entreprises en difficulté et le texte du présent article.

§ 4. La dissolution produit ses effets à dater de la décision qui la prononce.

Toutefois, elle n'est opposable aux tiers qu'à partir de la publication de la décision prescrite par l'article 2:14 et aux conditions prévues par l'article 2:7, sauf si la société prouve que ces tiers en avaient antérieurement connaissance.

LIVRE 3. Les comptes annuels.

TITRE 1^{er}. Comptes annuels des sociétés dotées de la personnalité juridique.

CHAPITRE 1^{er}. Comptes annuels, rapport de gestion et formalités de publicité.

Section 1^{re}. Les comptes annuels.

Art. 3:1. § 1^{er}. Chaque année, l'organe d'administration dresse un inventaire suivant les règles d'évaluation fixés par le Roi et établit les comptes annuels dont la forme et le contenu sont déterminés par le Roi. Ces comptes annuels comprennent le bilan, le compte des résultats ainsi que l'annexe et forment un tout.

Les comptes annuels doivent être soumis à l'approbation des associés réunis en assemblée ou de l'assemblée générale dans les six mois de la clôture de l'exercice.

Si les comptes annuels n'ont pas été soumis aux associés réunis en assemblée ou à l'assemblée générale dans ce délai, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette omission.

§ 2. L'obligation visée au paragraphe 1^{er} est aussi applicable aux sociétés étrangères en ce qui concerne leurs succursales établies en Belgique, sauf lorsque ces succursales n'ont pas de produits propres liés à la vente de biens ou à la prestation de services à des tiers ou à des biens livrés ou à des services prestés à la société étrangère dont elles relèvent, et dont les charges de fonctionnement sont supportées entièrement par cette dernière.

§ 3. Les règles déterminées par le Roi en vertu du paragraphe 1^{er} ne sont pas applicables:

1° aux sociétés dont l'objet est l'assurance ou la réassurance, sous réserve, pour ce qui concerne ces dernières, du pouvoir du Roi d'en disposer autrement;

2° aux sociétés régies par la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés de bourse, à la Banque nationale de Belgique, à l'Institut de réescompte et de garantie et à la Caisse des dépôts et consignations;

3° aux entreprises d'investissement visées à l'article 3 de la loi du 25 octobre 2016 relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement, à l'exclusion des établissements visés à l'article 4 de cette loi;

4° aux organismes de liquidation tels que visés à l'article 23, § 1^{er}, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, qui ne sont pas des établissements de crédit établis en Belgique, et aux organismes assimilés à des organismes de liquidation déterminés par le Roi en application de l'article 23, § 7, de la même loi;

5° aux entreprises agricoles agréées conformément à l'article 8:2 qui ont pris la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite et qui sont assujetties à l'impôt des personnes physiques.

Art. 3:2. Les petites sociétés ont la faculté d'établir leurs comptes annuels selon un schéma abrégé fixé par le Roi. Les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite et les groupements européens d'intérêt économique dont le chiffre d'affaires du dernier exercice, à l'exclusion de la taxe sur la valeur ajoutée, n'excède pas un montant fixé par le Roi, ont la

faculté de ne pas établir des comptes annuels selon les règles établies par le Roi en vertu de l'article 3:1, § 1^{er}. Les alinéas 1^{er} et 2 ne sont pas applicables:

- 1° aux sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3° et 4° ;
- 2° aux sociétés dont l'objet est le crédit hypothécaire.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable aux sociétés cotées et aux entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2° .

Art. 3:3. Les microsociétés ont la faculté d'établir leurs comptes annuels selon un microschéma fixé par le Roi. Les sociétés en nom collectif, les sociétés en commandite et les groupements européens d'intérêt économique dont le chiffre d'affaires du dernier exercice, à l'exclusion de la taxe sur la valeur ajoutée, n'excède pas un montant fixé par le Roi, ont la faculté de ne pas établir des comptes annuels selon les règles établies par le Roi en vertu de l'article 3:1, § 1^{er}. Les alinéas 1^{er} et 2 ne s'appliquent pas:

- 1° aux sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3° et 4° ;
- 2° aux sociétés dont l'objet est le crédit hypothécaire.

Section 2. Le rapport de gestion.

Art. 3:4. Sauf s'il s'agit des sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3° et 4, la présente section n'est pas applicable:

- 1° aux petites sociétés non cotées;
- 2° aux petites sociétés qui ne sont pas des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2° ;
- 3° aux sociétés en nom collectif, aux sociétés en commandite et aux groupements européens d'intérêt économique dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques;
- 4° aux entreprises agricoles agréées conformément à l'article 8:2 qui ont pris la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite et qui sont assujetties à l'impôt des personnes physiques.

Les petites sociétés non cotées doivent cependant reprendre la justification visée à l'article 3:6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6, dans l'annexe aux comptes annuels. ^[1] Les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2, reprennent la justification visée à l'article 3:6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6, exclusivement dans le rapport de gestion.

Art. 3:5. L'organe d'administration établit un rapport dans lequel il rend compte de sa gestion.

Art. 3:6. § 1^{er}. Le rapport de gestion visé à l'article 3:5 comporte:

- 1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution et les résultats des affaires et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée;
- 2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;
- 3° des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société, pour autant que ces indications ne soient pas de nature à porter gravement préjudice à la société;
- 4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;
- 5° des indications relatives à l'existence de succursales de la société;
- 6° au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de continuité;
- 7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code, spécialement les articles 5:77, § 1^{er}, alinéa 2, 5:151, 6:65, § 1^{er}, alinéa 2, 7:96, § 1^{er}, alinéa 2, 7:97, § 4/1, alinéa 4, et § 6, 7:102, alinéa 2, 7:108, alinéa 2, 7:115, § 1^{er}, alinéa 2, 7:116, § 1^{er}, § 4, dernier alinéa, et § 6, 7:203, 7:220, § § 1^{er} et 2, 15:29 et 16:29;
- 8° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par la société et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes ou profits:
 - les objectifs et la politique de la société en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et
 - l'exposition de la société au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie;
- 9° le cas échéant, la justification de l'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit.

L'exposé visé à l'alinéa 1^{er} 1, consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution et des résultats des affaires et de la situation de la société, en rapport avec le volume et la complexité de ces affaires. Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel. En donnant son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

§ 2. Pour les sociétés cotées, le rapport de gestion comprend également une déclaration de gouvernement d'entreprise, qui en constitue une section spécifique et contient au moins les informations suivantes:

- 1° la désignation du code de gouvernement d'entreprise que la société applique, ainsi qu'une indication de l'endroit où ledit code peut être consulté publiquement ainsi que, le cas échéant, les informations pertinentes relatives aux pratiques de gouvernement d'entreprise appliquées à côté du code retenu et des exigences légales, avec indication de l'endroit où cette information est disponible;
- 2° pour autant qu'une société n'applique pas intégralement le code de gouvernement d'entreprise visé au 1, une indication des parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elle déroge et les raisons fondées de cette dérogation;
- 3° une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la société dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière;
- 4° les informations visées à l'article 14, alinéa 4, de la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes dans des émetteurs dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé et portant des dispositions diverses;
- 5° la composition et le mode de fonctionnement des organes d'administration et de leurs comités;
- 6° une description:

- a) de la politique de diversité appliquée par la société aux membres du conseil d'administration, ou, le cas échéant, le conseil de surveillance et le conseil de direction, à des autres dirigeants et à des délégués à la gestion journalière de la société;
- b) des objectifs de cette politique de diversité;
- c) des modalités de mise en œuvre de cette politique;
- d) des résultats de cette politique au cours de l'exercice.
- e) À défaut d'une politique de diversité, la société explique les raisons le justifiant dans la déclaration. La description comprend en tout état de cause un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration, ou, le cas échéant, du conseil de surveillance, soient de sexe différent de celui des autres membres;

7° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 34 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé;

8° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 74, § 7, de la loi du 1^{er} avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition.

Les dispositions reprises aux points 3, 4° et 6, s'appliquent également aux entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2° .

La disposition reprise au point 6, alinéas 1^{er} et 2, ne s'applique pas pour les sociétés qui ne dépassent pas plus d'un des critères visés à l'article 1:26, § 1^{er}, à condition que ces critères soient calculés sur base simple, à moins que cette société ne soit une société mère.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, désigner un code de gouvernement d'entreprise qui s'appliquera obligatoirement, de la manière prévue à l'alinéa 1^{er}, 1° .

§ 3. Pour les sociétés cotées, la déclaration de gouvernement d'entreprise visée au paragraphe 2 comprend également le rapport de rémunération, qui en constitue une section spécifique.

Le rapport de rémunération est rédigé de manière claire et compréhensible. Il fournit une vue d'ensemble complète de la rémunération, y compris tous les avantages, quelle que soit leur forme, octroyés ou dus au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion à chacun des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, en ce compris les dirigeants nouvellement recrutés et les anciens dirigeants, conformément à la politique de rémunération visée à l'article 7:89/1. Le rapport de rémunération contient les informations suivantes en ce qui concerne chacun des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière:

1° a) la rémunération totale ventilée par composante, versée par la société ou par une entreprise appartenant au même groupe. Cette information sera ventilée comme suit:

- la rémunération de base;
- la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;
- pension: les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;
- les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature, avec une explication des caractéristiques des principales composantes;

b) la proportion relative correspondante de la rémunération fixe et variable; et

c) une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société;

d) des informations sur la manière dont les critères de performance ont été appliqués;

2° le nombre d'actions, d'options sur actions ou de tous autres droits d'acquiescer des actions proposés, accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, ainsi que leurs caractéristiques clés et leurs principales conditions d'exercice, y compris le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions;

3° en cas de départ, la justification et la décision du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, sur proposition du comité de rémunération, relatives à la question de savoir si la personne concernée entre en ligne de compte pour l'indemnité de départ, et la base de calcul de cette indemnité;

4° le cas échéant, des informations sur l'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable;

5° des informations sur tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et sur toute dérogation appliquée conformément à l'article 7:89/1, § 5, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé.

En ce qui concerne les administrateurs, les membres du conseil de direction et du conseil de surveillance et les délégués à la gestion journalière, ces informations sont fournies sur une base individuelle. En ce qui concerne les autres dirigeants, les informations visées à l'alinéa 3, 1, 4° et 5, sont fournies de façon globale et les informations visées à l'alinéa 3, 2° et 3, sont fournies sur une base individuelle.

Le rapport de rémunération décrit également l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société et de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les administrateurs, les membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison.

Le rapport de rémunération fournit également le ratio entre la rémunération la plus haute parmi les membres du management visés à l'alinéa 3 et la rémunération la plus basse, exprimée sur une base équivalent temps plein, parmi les salariés visés à l'alinéa 4.

Le présent paragraphe s'applique sans préjudice des articles 7:91 et 7:92 et des dispositions légales prévues par des lois particulières.

Pour l'application du présent code, l'on entend par "autres dirigeants" les membres de tout comité où se discute la direction générale de la société, organisé en dehors du régime de l'article 7:104.

§ 3/1. Les sociétés cotées n'incluent pas, dans le rapport sur la rémunération, des catégories particulières de données à caractère personnel de personnes physiques à titre individuel au sens de l'article 9, paragraphe 1^{er}, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, ou des données à caractère personnel qui se rapportent à la situation familiale de personnes physiques à titre individuel.

Les sociétés traitent les données à caractère personnel de personnes physiques contenues dans le rapport sur la rémunération en vertu du présent article aux fins du renforcement de la transparence de la société en ce qui concerne la rémunération des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière, en vue de renforcer la responsabilité de ceux-ci et le droit de regard des actionnaires sur leur rémunération.

Sans préjudice de toute période plus longue fixée par des dispositions légales spécifiques, les sociétés ne mettent plus à la disposition du public les données à caractère personnel des personnes physiques contenues dans le rapport sur la rémunération conformément au présent article, après dix ans à compter de la publication du rapport sur la rémunération.]¹

§ 4. Le présent paragraphe s'applique aux sociétés qui répondent à toutes les conditions suivantes:

1° la société est une entité d'intérêt public, visée à l'article 1:12;

2° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, le critère du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice;

3° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, au moins l'un des deux critères suivants, à condition que ces critères soient calculés sur base individuelle, sauf s'il s'agit d'une société mère:

- total du bilan, visé à l'article 1:26, § 1^{er};

- chiffre d'affaires annuel, visé à l'article 1:26, § 1^{er}.

Pour le calcul du nombre annuel des salariés, l'article 1:24, § 5, est d'application.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité, relatives au moins aux questions sociales et environnementales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, le rapport de gestion comprend une déclaration qui comporte les informations suivantes:

a) une brève description des activités de la société;

b) une description des politiques appliquées par la société en ce qui concerne ces questions, y compris les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre;

c) les résultats de ces politiques;

d) les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités de la société, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les relations d'affaires, les produits ou les services de la société, qui sont susceptibles d'entraîner des incidences négatives dans ces domaines, et la manière dont la société gère ces risques;

e) les indicateurs clés de performance de nature non financière concernant les activités en question.

Pour l'établissement de la déclaration non financière, la société s'appuie sur des référentiels européens et internationaux reconnus. Elle indique dans la déclaration sur quel(s) référentiel(s) elle s'est appuyée.

Le Roi peut établir une liste des référentiels européens et internationaux et des procédures de diligence raisonnable sur lesquelles les sociétés peuvent s'appuyer.

La déclaration non financière contient, le cas échéant, également les renvois pertinents aux montants financiers indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

Lorsque la société n'applique pas de politique en ce qui concerne l'une ou plusieurs de ces questions, la déclaration non financière comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant cette non-application.

Dans des cas exceptionnels, l'organe d'administration de la société mère peut décider d'omettre dans la déclaration des informations portant sur des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation, lorsque, de l'avis dûment motivé de l'organe d'administration et au titre de la responsabilité collective de ses membres quant à cet avis, la publication de ces informations pourraient nuire gravement à la position commerciale de la société, à condition que l'omission de ces informations ne fasse pas obstacle à une compréhension juste et équilibrée de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité.

La société qui a établi et publié une déclaration non financière, est réputée avoir satisfait à l'obligation prévue dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

Une filiale est exemptée des obligations prévues au présent paragraphe, lorsque l'information concernée est comprise dans le rapport de gestion sur les comptes consolidés, établi par la société mère en Belgique conformément à l'article 3:30, § 2.

La société qui a établi la déclaration non financière sur le même exercice dans un rapport distinct est exemptée de l'obligation d'établir une déclaration non financière dans le rapport de gestion. Dans ce cas, le rapport de gestion contient une mention selon laquelle la déclaration non financière est établie dans un rapport distinct. Ce rapport distinct est joint au rapport de gestion.

Section 3. Le rapport sur les paiements aux gouvernements

Art. 3:7. Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre par:

1° société active dans les industries extractives: une société dont tout ou partie des activités consiste en l'exploration, la prospection, la découverte, l'exploitation et l'extraction de gisements de minerais, de pétrole, de gaz naturel ou d'autres matières, relevant des activités économiques énumérées à la section B, divisions 05 à 08 de l'annexe I du règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 établissant la classification statistique des activités économiques NACE Rév. 2;

2° société active dans l'exploitation des forêts primaires: une société exerçant, dans les forêts primaires, des activités

visées à la section A, division 02, groupe 02.2, de la même annexe.

Art. 3:8. § 1^{er}. Les sociétés cotées, les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2, les sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3^o ou 4, ainsi que les sociétés qui dépassent plus d'un des critères mentionnés à l'article 1:26, § 1^{er}, à condition que les critères soient calculés sur base individuelle, sauf s'il s'agit d'une société-mère et qui sont actives dans les industries extractives ou l'exploitation des forêts primaires au sens de l'article 3:7, sont tenus d'établir chaque année un rapport sur les paiements aux gouvernements dont la forme et le contenu sont définis par le Roi. Sauf s'il s'agit de sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3^o ou 4, la présente section n'est pas applicable:

1^o aux sociétés en nom collectif, aux sociétés en commandite et aux groupements européens d'intérêt économique dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques;

2^o aux entreprises agricoles agréées conformément à l'article 8:2 qui ont pris la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite et qui sont assujetties à l'impôt des personnes physiques;

3^o aux sociétés relevant du droit d'un Etat membre de l'Union européenne qui sont des filiales ou des sociétés mères lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- a) la société mère relève du droit d'un Etat membre de l'Union européenne;
- b) les paiements effectués au profit de gouvernements par ces sociétés figurent dans le rapport consolidé établi par la société mère conformément à l'article 3:31;
- c) 4^o aux sociétés qui établissent un rapport sur les paiements aux gouvernements et le rendent public conformément aux exigences applicables aux pays tiers qui sont, en vertu de l'article 47 de la directive 2013/34/UE, jugées équivalentes à celles prévues dans la présente section. Ces sociétés sont tenues de le rendre public.

§ 2. Le rapport est déposé par l'organe d'administration à la Banque nationale de Belgique en même temps que les comptes annuels.

Section 4. Obligations de publicité

Sous-section 1re. Sociétés belges.

Art. 3:9. Sauf s'il s'agit de sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3^o ou 4, la présente sous-section n'est pas applicable: 1^o aux petites sociétés qui ont adopté la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite; 2^o aux sociétés en nom collectif, aux sociétés en commandite et aux groupements européens d'intérêt économique dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques.

Art. 3:10. Les comptes annuels sont déposés par l'organe d'administration à la Banque nationale de Belgique. Ce dépôt a lieu dans les trente jours de leur approbation et au plus tard sept mois après la date de clôture de l'exercice. Si les comptes annuels n'ont pas été déposés conformément à l'alinéa 2, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette omission.

Art. 3:11. Les petites sociétés non cotées, les petites sociétés qui ne sont pas des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2, et les microsociétés ont la faculté de publier leurs comptes annuels établis, en vertu de l'article 3:2, alinéa 1^{er}, ou en vertu de l'article 3:3, alinéa 1^{er}, respectivement, selon un schéma abrégé ou un microschéma, dans ce schéma abrégé ou ce microschéma.

Art. 3:12. § 1^{er}. Dans les trente jours après l'approbation des comptes annuels et au plus tard sept mois après la date de clôture de l'exercice, sont déposés par l'organe d'administration auprès de la Banque nationale de Belgique: 1^o un document contenant les renseignements suivants: les nom, prénom, profession et domicile des membres de l'organe d'administration, selon le cas, et du commissaire en fonction. Si les comptes annuels ont été vérifiés et/ou corrigés par un expert-comptable externe ou un réviseur d'entreprises, doivent également être mentionnés les nom, prénom, profession, l'adresse professionnelle de l'expert-comptable externe ou du réviseur d'entreprises et leur numéro de membre auprès de leur institut. L'organe d'administration mentionne, le cas échéant, qu'aucune mission de vérification ou de redressement n'a été confiée à un expert-comptable externe ou à un réviseur d'entreprises;

2^o un tableau indiquant l'affectation du résultat, si cette affectation ne résulte pas des comptes annuels;

3^o un document mentionnant, selon le cas, la date du dépôt de l'expédition de l'acte constitutif authentique ou du double de l'acte constitutif [¹ sous signature privée]², ou la date du dépôt du texte intégral des statuts dans une rédaction mise à jour;

4^o le rapport du commissaire établi conformément à l'article 3:74;

5^o un document indiquant, sauf si ces renseignements font déjà l'objet d'une mention distincte dans les comptes annuels:

a) le montant, à la date de clôture de ceux-ci, des dettes ou de la partie des dettes garanties par les pouvoirs publics belges;

b) le montant, à cette même date, des dettes exigibles, que des délais de paiement aient ou non été obtenus, envers des administrations fiscales et envers l'Office national de sécurité sociale;

c) le montant afférent à l'exercice clôturé, des subsides en capitaux ou en intérêts payés ou alloués par des pouvoirs ou institutions publics;

6^o le cas échéant, un document comprenant les indications du rapport de gestion prévues par l'article 3:6. Toute personne s'adressant au siège de la société peut prendre connaissance du rapport de gestion et en obtenir gratuitement, même par correspondance, copie intégrale. Cette obligation n'est pas applicable aux petites sociétés non cotées ou les petites sociétés qui ne sont pas des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2, sauf s'il s'agit des sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2, 3^o ou 4^o ;

7^o une liste des entreprises dans lesquelles la société détient une participation telle que définie à l'article 1:22. Pour chacune de ces entreprises les données suivantes sont mentionnées:

a) la dénomination, le siège et s'il s'agit d'une entreprise de droit belge, le numéro d'entreprise qui lui a été attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises;

b) le nombre des droits sociaux détenus directement par la société et le pourcentage que cette détention représente, ainsi que le pourcentage de droits sociaux détenus par les filiales de la société;

c) le montant des capitaux propres et le résultat net du dernier exercice dont les comptes annuels sont disponibles. Le nombre et le pourcentage des droits sociaux détenus sont, le cas échéant, mentionnés par catégorie de droits sociaux émis. Les mêmes informations sont données en ce qui concerne les droits de conversion et de souscription détenus directement ou indirectement.

Les montants des capitaux propres et du résultat net au cours du dernier exercice pour lequel les comptes annuels sont disponibles peuvent être omis, si l'entreprise concernée n'est pas tenue de publier ces données; cette exception n'est toutefois pas applicable aux filiales.

Les montants des capitaux propres et du résultat net des entreprises étrangères sont libellés en monnaie étrangère. Cette monnaie est mentionnée.

La liste susvisée est complétée, le cas échéant, par un aperçu des entreprises dans lesquelles la société assume une responsabilité illimitée en qualité d'associé ou membre à responsabilité illimitée. Pour chacune des entreprises dans lesquelles la société assume une responsabilité illimitée, les données suivantes sont fournies: la dénomination, le siège, la forme légale et, s'il s'agit d'une entreprise de droit belge, le numéro d'entreprise qui leur a été attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises.

Les comptes annuels de chacune des entreprises dans lesquelles la société assume une responsabilité illimitée sont ajoutés à cet aperçu et publiés en même temps. A condition que ceci soit mentionné dans cet aperçu, cette disposition n'est pas applicable lorsque les comptes annuels de cette entreprise elle-même sont publiés d'une façon qui correspond à l'article 3:10 ou lorsqu'ils sont effectivement publiés dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen, conformément à l'article 16 de la directive 2017/1132/UE du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2017. Cette disposition n'est pas non plus applicable à la société simple;

8° le bilan social prescrit par la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi;

9° pour les sociétés dans lesquelles les pouvoirs publics ou une ou plusieurs personnes morales de droit public exercent un contrôle tel que défini à l'article 1:14: un rapport de rémunération donnant un aperçu, sur une base individuelle, du montant des rémunérations et autres avantages, tant en numéraire qu'en nature, accordés directement ou indirectement, pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, aux administrateurs non exécutifs ainsi qu'aux administrateurs exécutifs pour ce qui concerne leur mandat en tant que membre de l'organe d'administration, par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société;

10° tout autre document qui doit être déposé en même temps que les comptes annuels en vertu du présent code.

§ 2. Les informations qui sont déjà fournies de façon distincte dans les comptes annuels ne doivent pas être mentionnées dans un document à déposer conformément au présent article.

§ 3. Si les documents visés dans cet article n'ont pas été déposés conformément au paragraphe 1^{er}, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette omission.

Art. 3:13. Le Roi détermine les conditions et les modalités du dépôt des documents visés aux articles 3:10 et 3:12 ainsi que le montant et les modes de paiement des frais de publicité.

Il détermine les catégories de sociétés pouvant effectuer ce dépôt autrement que par la voie électronique. Sauf en cas de force majeure, les personnes morales qui publient leurs comptes annuels et, le cas échéant, leurs comptes consolidés par dépôt auprès de la Banque nationale de Belgique plus d'un mois après l'échéance du délai de sept mois suivant la clôture de l'exercice social, visé à l'article 3:10, alinéa 2, à l'article 3:20, § 1^{er}, alinéa 2, à l'article 3:35, alinéa 2, ou à l'article 2:99, alinéa 2, contribuent aux frais exposés par les autorités fédérales de surveillance en vue de dépister et de contrôler les entreprises en difficultés.

Cette contribution s'élève à:

- 400 euros, lorsque les comptes annuels ou, le cas échéant, consolidés sont déposés durant le neuvième mois suivant la clôture de l'exercice social;

- 600 euros, lorsque ces pièces sont déposées à partir du dixième mois et jusqu'au douzième mois suivant la clôture de l'exercice social;

- 1 200 euros, lorsque ces pièces sont déposées à partir du treizième mois suivant la clôture de l'exercice social. Les montants visés à l'alinéa précédent sont ramenés à respectivement 120, 180 et 360 euros pour les petites sociétés ou les microsociétés qui font usage de la faculté visée à l'article 3:11 de publier leurs comptes annuels selon un schéma abrégé ou un microschéma.

Cette contribution est prélevée par la Banque nationale de Belgique en même temps que les frais de publicité des comptes annuels ou consolidés concernés, pour le compte de l'autorité fédérale, suivant des modalités à déterminer par le Roi.

Art. 3:14. Le dépôt n'est accepté que si les dispositions arrêtées en exécution de l'article 3:13 sont respectées. Sauf avis contraire adressé à la société par la Banque nationale de Belgique dans les huit jours ouvrables qui suivent la date de réception des documents, le dépôt est considéré comme accepté à la date du dépôt.

Si les contrôles arithmétiques et logiques effectués par la Banque nationale de Belgique révèlent des erreurs dans les comptes annuels déposés, elle en informe la société et, le cas échéant, son commissaire.

S'il ressort de cette information que, de l'avis de la Banque nationale de Belgique, les comptes annuels déposés contiennent des erreurs substantielles, la société procède à un dépôt rectificatif dans un délai de deux mois à dater de l'envoi de la liste d'erreurs.

Art. 3:15. La Banque nationale de Belgique est chargée de délivrer copie, sous la forme déterminée par le Roi, à ceux qui leur en font la demande, des documents visés aux articles 3:10 et 3:12, soit de tous ces documents, soit des documents relatifs à des sociétés nommément désignées et à des années déterminées.

Le Roi détermine le montant des frais à acquitter à la Banque nationale de Belgique pour l'obtention des copies visées à l'alinéa 1^{er}.

Seules les copies délivrées par la Banque nationale de Belgique valent comme preuve des documents déposés. Les greffes des tribunaux de l'entreprise obtiennent sans frais et sans retard, de la Banque nationale de Belgique, copie de l'ensemble des documents visés aux articles 3:10 et 3:12, sous la forme déterminée par le Roi.

Art. 3:16. Lorsque, en plus de la publicité prescrite par les articles 3:10 et 3:12, une société procède par d'autres voies à la diffusion intégrale de ses comptes annuels et du rapport de gestion, leur forme et leur contenu doivent être identiques à ceux des documents qui ont fait l'objet du rapport du commissaire. Ils doivent être accompagnés du texte de ce rapport. Si le commissaire a attesté les comptes annuels sans formuler de réserves, le texte de son rapport peut être remplacé par son attestation.

Art. 3:17. Sans préjudice de la publication prévue par les articles 3:10 et 3:12, les sociétés peuvent diffuser leurs comptes annuels dans une version abrégée, pour autant que celle-ci n'altère pas l'image du patrimoine, de la situation financière et des résultats de la société. Dans ce cas, il est fait mention qu'il s'agit d'une version abrégée et il est fait référence à la

publication effectuée en vertu de la loi. Si les comptes annuels n'ont pas encore été déposés, il en est fait mention. Ni le rapport, ni l'attestation du commissaire ne peuvent accompagner ces comptes annuels abrégés. Il doit toutefois être précisé si une attestation sans réserve, une attestation avec réserve ou une opinion négative a été émise, ou si le commissaire s'est trouvé dans l'incapacité d'émettre une attestation. Il est, en outre, le cas échéant, précisé s'il y est fait référence à quelque question que ce soit sur laquelle le commissaire a attiré spécialement l'attention, qu'une réserve ait ou non été incluse dans l'attestation.

Art. 3:18. La Direction générale Statistique - Statistics Belgium du Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie transmet sans frais à la Banque nationale de Belgique, sur demande de celle-ci, les comptes annuels et autres documents comptables dont la communication à l'Institut national de statistique serait imposée en exécution de la loi du 4 juillet 1962 autorisant le gouvernement à procéder à des investigations statistiques et autres sur la situation démographique, économique et sociale du pays.

La Banque nationale de Belgique est habilitée à établir et à publier, selon les modalités déterminées par le Roi, des statistiques globales et anonymes relatives à tout ou partie des éléments contenus dans les documents qui lui sont transmis en application de l'alinéa 1^{er} et des articles 3:10 et 3:12.

Sous-section 3: Rectification des comptes annuels.

Art. 3:19. § 1^{er}. Les comptes annuels, même approuvés par les associés réunis en assemblée ou l'assemblée générale et déposés conformément aux articles 3:1 et 3:10, peuvent être rectifiés non seulement en cas d'erreurs matérielles, faux ou double emploi au sens de l'article 1368 du Code judiciaire, mais encore en cas d'erreur de fait ou de droit, y compris d'erreur commise dans l'évaluation d'un poste ou d'infraction au droit comptable.

Ils doivent être rectifiés si la comptabilisation opérée implique une infraction au droit comptable d'une nature telle que les comptes annuels ne donnent pas une image fidèle du patrimoine, de la situation financière ainsi que du résultat de la société.

§ 2. A moins qu'elle ne résulte du redressement par l'organe d'administration de simples erreurs matérielles, la rectification doit être soumise à l'approbation des associés réunis en assemblée ou de l'assemblée générale lorsque celle-ci est requise par la loi.

Sous-section 3: Sociétés étrangères.

Art. 3:20. § 1^{er}. Toute société étrangère disposant en Belgique d'une succursale, est tenue de déposer ses comptes annuels ainsi que, le cas échéant, ses comptes consolidés afférents au dernier exercice clôturé auprès de la Banque nationale de Belgique, dans la forme dans laquelle ces documents ont été établis, contrôlés et publiés selon le droit de l'Etat dont relève la société.

Ce dépôt a lieu annuellement, dans le mois qui suit leur approbation et au plus tard sept mois après la date de clôture de l'exercice.

Le Roi peut déroger aux alinéas précédents pour ce qui concerne les sociétés étrangères dont les instruments financiers sont admis à un marché réglementé belge, visé à l'article 3, 8, de la loi du 21 novembre 2017 relative aux infrastructures des marchés d'instruments financiers et portant transposition de la directive 2014/65/UE.

§ 2. Les articles 3:12 à 3:16 sont d'application aux documents visés au paragraphe 1^{er}.

§ 3. L'obligation visée au paragraphe 1^{er} est aussi applicable aux comptes annuels de la succursale, qui n'est pas soumise au droit comptable d'un autre Etat membre de l'Espace économique européen, et dont le droit comptable n'est pas équivalent au système comptable établi par la Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, établis conformément à l'article 3:1, § 2.

CHAPITRE 2. Les comptes consolidés, le rapport de gestion et les prescriptions en matière de publicité.

Section 1^{re}. Champ d'application.

Art. 3:21. Sans préjudice de dispositions contraires dans d'autres lois, le présent chapitre n'est pas applicable: 1° aux sociétés régies par la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés de bourse, à la Banque nationale de Belgique, à l'Institut de réescompte et de garantie et à la Caisse des dépôts et consignations;

2° aux entreprises d'investissement visées à l'article 3 de la loi du 25 octobre 2016 relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement, à l'exclusion des institutions visées à l'article 4 de cette loi;

3° aux organismes de liquidation visés à l'article 23, § 1^{er}, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, qui ne sont pas des établissements de crédit établis en Belgique, et aux organismes assimilés à des organismes de liquidation déterminés par le Roi en application de l'article 23, § 7, de cette loi;

4° aux entreprises agricoles agréées conformément à l'article 8:2 qui ont pris la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite et qui sont assujetties à l'impôt des personnes physiques.

Section 2. Généralités: l'obligation de consolidation.

Art. 3:22. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

- "société consolidante", la société qui établit les comptes consolidés;

- "sociétés comprises dans la consolidation", la société consolidante ainsi que ses sociétés filiales et ses entreprises filiales consolidées par intégration globale ou par intégration proportionnelle; ne sont pas considérées comme sociétés comprises dans la consolidation, les sociétés et entreprises filiales dont la quote-part des capitaux propres et du résultat est incluse dans les comptes consolidés par la méthode de mise en équivalence;

- "entreprise filiale", si elle est sous le contrôle d'une société belge,

1° la société filiale de droit belge ou étranger,

2° le groupement européen d'intérêt économique ayant son siège en Belgique ou à l'étranger, et

3° l'organisme de droit belge ou étranger, public ou non, avec ou sans distribution des bénéfices, qui, en raison de sa mission

statutaire ou non, exerce une activité à caractère commercial, financier ou industriel;

- "ensemble consolidé", l'ensemble constitué par les sociétés comprises dans la consolidation.

Art. 3:23. Toute société mère est tenue d'établir des comptes consolidés et un rapport de gestion sur les comptes consolidés si, seule ou conjointement, elle contrôle une ou plusieurs entreprises filiales. Une société mère qui ne possède que des entreprises filiales qui, eu égard à l'évaluation du patrimoine consolidé, de la position financière consolidée ou du résultat consolidé, ne présentent tant individuellement que collectivement qu'un intérêt négligeable, est exemptée de l'obligation prévue à l'alinéa 1^{er}.

Art. 3:24. En cas de consortium, des comptes consolidés doivent être établis, englobant toutes les sociétés formant le consortium ainsi que leurs entreprises filiales.

Chacune des sociétés formant le consortium est considérée comme une société consolidante. L'établissement des comptes consolidés et du rapport de gestion sur les comptes consolidés ainsi que leur publication incombent conjointement aux sociétés formant le consortium.

Art. 3:25. Une société est dispensée de l'obligation d'établir des comptes consolidés et un rapport de gestion sur les comptes consolidés lorsqu'elle fait partie d'un groupe de taille réduite.

Art. 3:26. § 1^{er}. Une société est, aux conditions prévues au paragraphe 2, exemptée d'établir des comptes consolidés et un rapport de gestion sur les comptes consolidés si elle est elle-même filiale d'une société mère qui établit, fait contrôler et publie des comptes consolidés et un rapport de gestion sur les comptes consolidés.

§ 2. L'usage de l'exemption prévue au paragraphe 1^{er} est décidé par l'assemblée générale de la société en cause, pour deux exercices au plus; cette décision peut être renouvelée.

L'exemption ne peut être décidée que si les conditions suivantes sont remplies:

1° l'exemption a été approuvée en assemblée générale par un nombre de voix atteignant les neuf dixièmes du nombre de voix attachées à l'ensemble des titres ou, si la société en cause n'est pas constituée sous la forme légale de société anonyme ou de société européenne, par les associés réunis en assemblée ou une assemblée générale avec un nombre de voix atteignant les huit dixièmes du nombre de voix attachées à l'ensemble des droits d'associés ou actionnaires;

2° la société en cause et, sans préjudice de l'article 3:29, toutes ses filiales sont comprises dans les comptes consolidés établis par la société mère visée au paragraphe 1^{er};

3° a) si la société mère visée au paragraphe 1^{er} relève du droit d'un Etat membre de l'Union européenne, ses comptes consolidés et son rapport de gestion sur les comptes consolidés sont établis, contrôlés et publiés en conformité avec les dispositions arrêtées par cet Etat membre en exécution de la directive 2013/34/UE;

b) si la société mère visée au paragraphe 1^{er} ne relève pas du droit d'un Etat membre de l'Union européenne, ses comptes consolidés et son rapport de gestion sur les comptes consolidés sont établis en conformité avec la directive 2013/34/UE précitée ou de façon équivalente à des comptes et rapports établis en conformité avec cette directive ou en conformité avec les normes comptables internationales arrêtées en vertu du règlement (CE) 1606/2002 ou de façon équivalente conformément au règlement (CE) 1569/2007; ces comptes consolidés sont contrôlés par une personne habilitée en vertu du droit dont cette société mère relève pour la certification des comptes;

4° a) une copie des comptes consolidés de la société mère visée au paragraphe 1^{er}, du rapport de contrôle relatif à ces comptes et d'un document comprenant les indications prévues par l'article 3:32 est, dans les deux mois de leur mise à disposition des associés ou actionnaires et, au plus tard sept mois après la clôture de l'exercice auquel ils sont afférents, déposé par les soins de l'organe d'administration de la société exemptée, à la Banque nationale de Belgique. Les articles 2:33, 3:13, 3:14, alinéas 1^{er} à 2, et 3:15 sont applicables. Pour l'application de l'article 3:14, alinéa 2, le dossier visé est le dossier de la société exemptée;

b) toute personne s'adressant au siège de la société exemptée peut prendre connaissance du rapport de gestion sur les comptes consolidés de la société mère visée au paragraphe 1^{er} et en obtenir gratuitement, copie intégrale sur demande;

c) les comptes consolidés, le rapport de gestion sur les comptes consolidés et le rapport de contrôle sur les comptes consolidés de la société mère visée au paragraphe 1^{er} doivent, en vue de leur mise à disposition du public en Belgique conformément aux alinéas qui précèdent, être rédigés ou traduits dans la ou les langues dans lesquelles la société exemptée est tenue de publier ses comptes annuels;

d) les comptes consolidés de la société mère visée au paragraphe 1^{er} et les rapports de gestion et de contrôle relatifs à ces comptes ne doivent toutefois pas faire l'objet de la publication prévue par les points a) et b), s'ils ont déjà fait l'objet, dans la ou les langues visées au point c), d'une publicité effectuée par application des articles 3:35 et 3:36 ou du point a).

§ 3. L'annexe des comptes annuels de la société exemptée:

1° mentionne qu'elle a fait usage de la faculté ouverte par le paragraphe 1^{er} de ne pas établir et publier des comptes consolidés propres et un rapport de gestion sur les comptes consolidés;

2° indique le nom et le siège et, s'il s'agit d'une société de droit belge, le numéro d'entreprise qui établit et publie les comptes consolidés visés au paragraphe 2, 2, du présent article;

3° indique, au cas où il est fait application du paragraphe 2, d), la date de dépôt des documents visés;

4° justifie spécialement du respect des conditions prévues par le présent article.

§ 4. En cas de consolidation d'un consortium, l'exception visée au paragraphe 1^{er} est aussi applicable, étant entendu que, pour l'application des paragraphes 2 et 3, les comptes consolidés du consortium remplacent les comptes consolidés de la société mère.

Art. 3:27. Les exemptions prévues aux articles 3:25 et 3:26 ne s'appliquent pas si une des sociétés à consolider est cotée.

Art. 3:28. Les articles 3:25 et 3:26 ne portent pas préjudice aux dispositions légales et réglementaires concernant l'établissement des comptes consolidés ou d'un rapport de gestion sur les comptes consolidés lorsque ces documents sont requis:

1° pour l'information des travailleurs ou de leurs représentants;

2° à la demande d'une autorité administrative ou judiciaire pour sa propre information.

Section 3. Périmètre de consolidation et comptes consolidés.

Art. 3:29. Le Roi fixe les règles selon lesquelles le périmètre de consolidation est déterminé.

Art. 3:30. § 1^{er}. Le Roi détermine la forme et le contenu des comptes annuels consolidés.

§ 2. En cas de consolidation d'un consortium, les comptes consolidés peuvent être établis selon la législation et dans la monnaie du pays d'une société étrangère, membre du consortium, si la majeure partie des activités du consortium sont effectuées par cette société ou dans la monnaie du pays où il a son siège.

Les postes des capitaux propres à inclure dans les comptes consolidés sont les montants additionnés attribuables à chacune des sociétés formant le consortium.

Art. 3:31. Les comptes annuels consolidés sont établis par l'organe d'administration de la société.

Section 4. Rapport de gestion sur les comptes consolidés.

Art. 3:32. § 1^{er}. Un rapport de gestion sur les comptes consolidés est joint aux comptes consolidés par l'organe d'administration.

Ce rapport comporte:

1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées. Cet exposé consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, en rapport avec le volume et la complexité de ces affaires. Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation des entreprises, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait à l'activité spécifique des entreprises, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel.

En donnant son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes consolidés et des explications supplémentaires y afférentes;

2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;

3° pour autant qu'elles ne soient pas de nature à porter gravement préjudice à une société comprise dans la consolidation, des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de l'ensemble consolidé;

4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;

5° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par la société et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de son résultat:

- les objectifs et la politique de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation en matière de gestion des risques financiers, y compris leur politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et

- l'exposition de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie;

6° le cas échéant, la justification de l'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit de la société consolidante ou de la société dans laquelle est établie l'activité principale du consortium;

7° une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques des sociétés liées en relation avec le processus d'établissement des comptes consolidés dès qu'une société cotée ou une entité d'intérêt public au sens de l'article 1:12, 2, figure dans le périmètre de consolidation;

8° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 34 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé;

9° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 74, § 7, de la loi du 1^{er} avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition.

Le rapport de gestion sur les comptes consolidés peut être combiné avec le rapport de gestion établi en application de l'article 3:6 pour constituer un rapport unique, pour autant que les indications prescrites soient données de manière distincte pour la société consolidante et pour l'ensemble consolidé. Il peut être pertinent, dans l'élaboration de ce rapport unique, de mettre l'accent sur les aspects revêtant de l'importance pour l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation. Les informations à fournir en vertu du 7° doivent, le cas échéant, figurer dans la section du rapport contenant la déclaration sur le gouvernement d'entreprise prévue à l'article 3:6, § 2.

§ 2. Le présent paragraphe s'applique aux sociétés qui répondent à toutes les conditions suivantes:

1° la société est une société mère visée à l'article 1:15, 1° ;

2° la société est une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12;

3° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, et sur une base consolidée, le critère du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice.

Pour le calcul du nombre moyen annuel des salariés, l'article 1:26, § 3, est d'application.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des performances, de la situation du groupe et des incidences de son activité, relatives au moins aux questions sociales, environnementales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, le rapport de gestion sur les comptes consolidés visé au paragraphe 1^{er} comprend une déclaration qui comporte les informations suivantes:

a) une brève description des activités du groupe;

b) une description des politiques appliquées par le groupe en ce qui concerne ces questions, y compris les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre ;

c) les résultats de ces politiques;

d) les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités du groupe, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les relations d'affaires, les produits ou les services du groupe, qui sont susceptibles d'entraîner des incidences négatives dans ces domaines, et la manière le groupe gère ces risques;

e) les indicateurs clés de performance de nature non financière concernant les activités en question. Pour l'établissement de la déclaration non financière consolidée, la société s'appuie sur les référentiels européens et internationaux reconnus. Elle indique dans la déclaration sur quel(s) référentiel(s) elle s'est appuyée. Le Roi peut établir une liste de référentiels européens et internationaux et des procédures de diligence raisonnable sur lesquels la société peut s'appuyer.

La déclaration non financière consolidée contient, le cas échéant, également des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

Lorsque le groupe n'applique pas de politique en ce qui concerne l'une ou plusieurs de ces questions, la déclaration non financière comprend une explication claire et motivée des raisons le justifiant.

Dans des cas exceptionnels, l'organe d'administration de la société mère peut décider d'omettre dans la déclaration des informations portant sur des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation, lorsque, de l'avis dûment motivé de l'organe d'administration et au titre de la responsabilité collective de ses membres quant à cet avis la publication de ces informations pourrait nuire gravement à la position commerciale du groupe à condition que l'omission de ces informations ne fasse pas obstacle à une compréhension juste et équilibrée de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité. La société mère qui a établi et publié une déclaration non financière consolidée, est réputée avoir satisfait à l'obligation prévue dans paragraphe 1^{er}, 1, alinéa 2.

La société mère qui est également une filiale visée à l'article 1:15, 2, est exemptée des obligations prévues au présent paragraphe, lorsqu'elle et ses filiales sont comprises dans le rapport de gestion sur les comptes consolidés établi par la société mère conformément au présent paragraphe.

La société mère qui a établi la déclaration non financière consolidée sur le même exercice dans un rapport distinct, est exemptée de l'obligation d'établir une déclaration non financière dans le rapport de gestion sur les comptes annuels consolidés. Dans ce cas, le rapport de gestion mentionne que la déclaration non financière est établie dans un rapport distinct. Ce rapport distinct est joint au rapport de gestion sur les comptes annuels consolidés.

Section 5. Rapport consolidé sur les paiements aux gouvernements.

Art. 3:33. L'organe d'administration d'une société qui est tenue d'établir des comptes consolidés conformément aux articles 3:22 à 3:28 et qui est active dans les industries extractives ou l'exploitation des forêts primaires au sens de l'article 3:7, est tenu d'établir chaque année un rapport consolidé sur les paiements effectués au profit de gouvernements, dont la forme et le contenu sont définis par le Roi. Cette obligation s'applique également aux sociétés qui sont tenues d'établir des comptes consolidés en vertu de l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux comptes consolidés des établissements de crédit, des entreprises d'investissement et des sociétés de gestion d'organismes de placement collectif, ou en vertu de l'article 18 de l'arrêté royal du 26 septembre 2005 relatif au statut des organismes de liquidation et des organismes assimilés à des organismes de liquidation.

Art. 3:34. Le rapport visé à l'article 3:33 est déposé par l'organe d'administration à la Banque nationale de Belgique en même temps que les comptes consolidés.

Section 6. Prescriptions en matière de publicité.

Art. 3:35. Les comptes consolidés ainsi que le rapport sur les comptes consolidés sont mis à la disposition des associés ou actionnaires de la société consolidante dans les mêmes conditions et dans les mêmes délais que les comptes annuels. Ces documents sont communiqués à l'assemblée générale et sont publiés dans les mêmes délais que les comptes annuels. Il peut être dérogé à l'alinéa 1^{er} au cas où les comptes consolidés ne sont pas arrêtés à la même date que les comptes annuels afin de tenir compte de la date de clôture des comptes des sociétés les plus nombreuses ou les plus importantes comprises dans la consolidation. Dans ce cas, les comptes consolidés ainsi que les rapports consolidés doivent être tenus à la disposition des associés ou actionnaires et publiés au plus tard sept mois après la date de clôture

Art. 3:36. Les articles 2:33, 3:12, § 1^{er}, 1, et 3:13 à 3:18, ainsi que les arrêtés pris pour leur exécution, sont applicables aux comptes consolidés et aux rapports sur les comptes consolidés.

Pour l'application de l'article 3:14, alinéa 3, le dossier visé est celui de la société consolidante.

Les comptes consolidés peuvent, en plus de la publication imposée par l'alinéa 1^{er}, dans la monnaie dans laquelle ils sont établis, être publiés dans la monnaie d'un Etat membre de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques, en utilisant le cours de conversion à la date de clôture du bilan consolidé. Ce cours est indiqué dans l'annexe.

TITRE 4. Le contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés des sociétés dotées de la personnalité juridique.

CHAPITRE 1^{er}. Dispositions générales en matière de contrôle légal.

Section 2. Nomination.

Art. 3:58. § 1^{er}. Le commissaire est nommé, par l'assemblée générale, parmi les réviseurs d'entreprises, inscrits au registre public des réviseurs d'entreprises ou les cabinets d'audit enregistrés, pour la mission de contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés.

§ 2. Sans préjudice du rôle dévolu au conseil d'entreprise tel que défini aux articles 3:88 et 3:89, l'assemblée générale décide sur la base d'une proposition formulée par l'organe d'administration.

§ 3. Lorsque la société est tenue de constituer un comité d'audit en vertu de la loi, la proposition de l'organe d'administration relative à la nomination du commissaire destinée à être soumise à l'assemblée générale est émise sur recommandation du comité d'audit.

La recommandation du comité d'audit est motivée.

Si la proposition de l'organe d'administration diffère de la préférence mentionnée dans la recommandation du comité d'audit, l'organe d'administration expose les raisons pour lesquelles il n'y a pas lieu de suivre la recommandation du comité

d'audit.

§ 4. Toute décision de nomination ou de renouvellement du mandat d'un commissaire prise sans respecter les paragraphes 1 à 3 est nulle. La nullité est prononcée par le président du tribunal de l'entreprise du siège de la société siégeant comme en référé.

§ 5. Les dispositions contractuelles qui limitent le choix de l'assemblée générale à certaines catégories ou listes de réviseurs d'entreprises ou cabinets de révision ou de cabinet d'audit enregistré en ce qui concerne la désignation d'un commissaire en particulier ou d'un réviseur d'entreprises en particulier chargé du contrôle des comptes consolidés de cette société sont interdites. Toute disposition existante de ce type est nulle et non avenue.

Art. 3:59. Lorsqu'il n'y a pas de commissaires, ou lorsque tous les commissaires se trouvent dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, il est immédiatement pourvu à leur nomination ou à leur remplacement. À défaut, le président du tribunal de l'entreprise, siégeant comme en référé, sur requête de tout intéressé, nomme un réviseur d'entreprises dont il fixe les honoraires et qui est chargé d'exercer les fonctions de commissaire jusqu'à ce qu'il ait été pourvu régulièrement à sa nomination ou à son remplacement. Une telle nomination ou un tel remplacement ne produira toutefois ses effets qu'après la première assemblée générale annuelle qui suit la nomination du réviseur d'entreprises par le président.

Art. 3:60. Lorsqu'un cabinet de révision visé à l'article 3, 2, de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises, ou un cabinet d'audit enregistré est nommé en tant que commissaire, au moins un réviseur d'entreprises personne physique est désigné en tant que représentant permanent du cabinet de révision ou du cabinet d'audit enregistré disposant d'un pouvoir de signature. La désignation et la cessation des fonctions du représentant permanent du cabinet de révision ou du cabinet d'audit enregistré qui a été nommé commissaire sont soumises aux mêmes règles de publicité que si ce représentant permanent exerçait cette mission en son nom et pour compte propre.

Section 3. Durée du mandat et nombre de mandats successifs.

Art. 3:61. § 1^{er}. Le commissaire est nommé pour un terme de trois ans renouvelable.

§ 2. Le commissaire chargé d'une mission de contrôle légal d'une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 ne peut exercer plus de trois mandats consécutifs auprès de cette même entité, soit couvrir une durée maximale de neuf ans.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, l'entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 peut décider de renouveler le mandat du commissaire:

a) pour effectuer seul le contrôle légal des comptes, pour autant que l'entité d'intérêt public puisse se baser sur une procédure d'appel d'offres public visée à l'article 17, § 4, a), du règlement n° 537/2014;

b) pour effectuer le contrôle légal des comptes conjointement avec un ou plusieurs autres commissaires, qui forment un collège de commissaires indépendants les uns des autres en charge du contrôle conjoint. Les renouvellements visés à l'alinéa 1^{er} permettent de couvrir une durée maximale totale de:

a) dix-huit ans, soit au maximum trois mandats supplémentaires, lorsqu'il est décidé de renouveler le mandat du commissaire en place;

b) vingt-quatre ans, soit au maximum cinq mandats supplémentaires, lorsqu'il est décidé de nommer plusieurs commissaires chargés du contrôle conjoint.

§ 4. Après l'expiration des durées maximales visées aux paragraphes 2 et 3 et sans préjudice du paragraphe 5, ni le commissaire ni, le cas échéant, aucun membre du réseau dans l'Union européenne dont il relève ne peut entreprendre le contrôle légal des comptes de la même entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 au cours des quatre années qui suivent.

§ 5. Après l'expiration des durées maximales visées aux paragraphes 2 et 3, l'entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 peut, à titre exceptionnel, demander au Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises d'autoriser une prolongation au titre de laquelle l'entité d'intérêt public peut à nouveau désigner le même commissaire pour la mission de contrôle légal conformément aux conditions définies au paragraphe 3. La durée de ce nouveau mandat ne dépasse pas deux ans.

Section 4. Obligations.

Sous-section 1^{re} Principes d'indépendance.

Art. 3:62. § 1^{er}. Ne peuvent être désignés comme commissaire ceux qui se trouvent dans des conditions susceptibles de mettre en cause l'indépendance de l'exercice de leur fonction de commissaire, conformément aux règles de la profession de réviseur d'entreprises. Les commissaires doivent veiller à ne pas se trouver placés, postérieurement à leur désignation, dans de telles conditions. Leur indépendance est exigée, au minimum, à la fois pendant la période couverte par les comptes annuels à contrôler et pendant la période au cours de laquelle le contrôle légal est effectué.

§ 2. En particulier, les commissaires ne peuvent accepter, ni dans la société soumise à leur contrôle légal ni dans une société ou personne liée à celle-ci au sens de l'article 1:20, aucune autre fonction, mandat ou mission à exercer au cours de leur mandat ou après celui-ci et qui serait de nature à mettre en cause l'indépendance de l'exercice de leur fonction de commissaire.

§ 3. Jusqu'au terme d'une période de deux années prenant cours à la date de cessation de leur fonction de commissaire, ils ne peuvent accepter un mandat de membre de l'organe d'administration ou toute autre fonction auprès de la société qui est soumise à leur contrôle légal, ni auprès d'une société ou personne liée au sens de l'article 1:20. Le réviseur d'entreprises qui a directement participé à la mission de contrôle légal, en tant qu'associé, collaborateur ou employé du commissaire, ne peut accepter les mandats ou fonctions visées à l'alinéa 1^{er} qu'après qu'une période d'un an au moins ne se soit écoulée depuis qu'il a directement participé à la mission de contrôle légal.

§ 4. Le paragraphe 2 est également applicable aux personnes avec lesquelles le commissaire a conclu un contrat de travail ou avec lesquelles il se trouve, sous l'angle professionnel, dans des liens de collaboration ainsi qu'aux membres du réseau visé à l'article 3:56 dont relève le commissaire et aux sociétés ou personnes liées au commissaire visées à l'article 1:20.

§ 5. Durant les deux ans précédant la nomination de commissaire, ni le réviseur d'entreprises, ni les membres du réseau visé à l'article 3:56 dont relève le réviseur d'entreprises ne peuvent effectuer de prestations susceptibles de mettre en cause son indépendance en tant que commissaire.

Sauf cas exceptionnels dûment motivés, le réviseur d'entreprises ne pourra être nommé commissaire lorsque lui-même ou un membre du réseau visé à l'article 3:56 dont il relève, dans les deux ans précédant la nomination du commissaire: 1° a assisté ou participé de manière régulière à la tenue de la comptabilité ou à l'établissement des comptes annuels ou des comptes consolidés de la société visée, d'une société belge qui la contrôle ou de l'une de ses filiales belges ou étrangères significatives;

2° est intervenu dans le recrutement de personnes appartenant à un organe ou faisant partie du personnel dirigeant de la société visée, d'une société belge qui la contrôle ou de l'une de ses filiales belges ou étrangères significatives.

Sous-section 2. Services non-audit.

Art. 3:63. § 1^{er}. Un commissaire ainsi que tout membre du réseau visé à l'article 3:56 dont relève un commissaire ne peuvent fournir, que ce soit directement ou indirectement, à la société soumise au contrôle légal, à sa société mère ou aux entreprises qu'elle contrôle au sein de l'Union européenne des services non-audit interdits: 1° au cours de la période s'écoulant entre le commencement de la période contrôlée et la publication du rapport de contrôle; et

2° au cours de l'exercice précédant immédiatement la période visée au 1° en ce qui concerne les services énumérés au paragraphe 2, 3° .

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1^{er}, il convient d'entendre par "services non-audit interdits":

1° des services qui supposent d'être associé à l'administration ou à la prise de décision de la société soumise au contrôle légal;

2° la comptabilité et la préparation de registres comptables et d'états financiers;

3° la conception et la mise en œuvre de procédures de contrôle interne ou de gestion des risques en rapport avec la préparation et/ou le contrôle de l'information financière ou la conception et la mise en œuvre de systèmes techniques relatifs à l'information financière;

4° les services d'évaluation, notamment les évaluations réalisées en rapport avec les services actuariels ou les services d'aide en cas de litige;

5° les services liés à la fonction d'audit interne de la société soumise au contrôle légal;

6° les services ayant trait à:

a) la négociation au nom de la société soumise au contrôle légal;

b) l'exercice d'un rôle de défenseur dans le cadre de la résolution d'un litige;

c) la représentation de la société soumise au contrôle légal dans le règlement de litiges, fiscaux ou autres;

7° les services de ressources humaines ayant trait:

a) aux membres de la direction en mesure d'exercer une influence significative sur l'élaboration des documents comptables ou des états financiers faisant l'objet du contrôle légal, dès lors que ces services englobent:

i) la recherche ou la sélection de candidats à ces fonctions; ou

ii) la vérification des références des candidats à ces fonctions;

b) à la structuration du modèle organisationnel; et

c) au contrôle des coûts.

§ 3. En application de l'article 5, § 1^{er}, deuxième alinéa, du règlement (UE) n° 537/2014, il convient, en cas de contrôle légal d'une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12, pour l'application du paragraphe 1^{er}, d'entendre par services non-audit interdits en sus des services visés au paragraphe 2:

1° les services fiscaux portant sur:

a) l'établissement des déclarations fiscales;

b) l'impôt sur les salaires;

c) les droits de douane;

d) l'identification des subventions publiques et des incitations fiscales, à moins qu'une assistance de la part du contrôleur légal des comptes ou du cabinet d'audit pour la fourniture de ces services ne soit requise par la loi;

e) l'assistance de la société soumise au contrôle légal lors de contrôles fiscaux menés par les autorités fiscales;

f) le calcul de l'impôt direct et indirect ainsi que de l'impôt différé;

g) la fourniture de conseils fiscaux;

2° les services juridiques ayant trait à la fourniture de conseils généraux;

3° les services de paie;

4° la promotion, le commerce ou la souscription d'actions ou de parts de la société soumise au contrôle légal;

5° les services liés au financement, à la structure, ainsi qu'à l'allocation des capitaux et à la stratégie d'investissement de la société soumise au contrôle légal, sauf en ce qui concerne la fourniture de services d'assurance en rapport avec les états financiers, telle que l'émission de lettres de confort en lien avec des prospectus émis par une société soumise au contrôle légal.

§ 4. En application de l'article 5, § 3, du règlement (UE) n° 537/2014, les services non-audit visés au paragraphe 2, 4, et au paragraphe 3, 1, a) et d) à g), sont cependant autorisés à condition que les exigences cumulatives suivantes soient respectées:

a) les services n'ont pas d'effet direct ou ont un effet peu significatif, séparément ou dans leur ensemble, sur les comptes annuels contrôlés;

b) l'appréciation de l'effet sur les comptes annuels contrôlés est documenté et expliqué de manière complète dans le rapport complémentaire destiné au comité d'audit visé à l'article 11 du règlement (UE) n° 537/2014;

c) le commissaire respecte les principes généraux en matière d'indépendance.

§ 5. Conformément à l'article 5, § 4, du règlement (UE) n° 537/2014, le commissaire dans une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 et, lorsque le commissaire fait partie d'un réseau visé à l'article 3:56, tout membre de ce réseau peut fournir des services non-audit qui ne sont pas interdits à cette entité d'intérêt public, à sa société mère ou aux entreprises

qu'elle contrôle à condition que le comité d'audit donne son approbation.

Le comité d'audit émet des lignes directrices, le cas échéant, en ce qui concerne les services visés au paragraphe 4. § 6. Lorsqu'un membre du réseau visé à l'article 3:56 dont relève le commissaire fournit l'un des services autres que d'audit, visés aux paragraphes 2 ou 3, à une entreprise ayant une personnalité juridique dans un pays qui ne fait pas partie de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen qui est contrôlée par la société soumise au contrôle légal, le commissaire apprécie si son indépendance serait compromise par cette prestation de services du membre du réseau. Si son indépendance est compromise, le commissaire prend, le cas échéant, des mesures de sauvegarde afin d'atténuer les risques causés par cette prestation de services dans un pays qui n'est pas membre de l'Union européenne. Le commissaire ne peut continuer d'effectuer le contrôle légal de l'entité d'intérêt public que s'il peut justifier que cette prestation de services n'influe pas sur son jugement professionnel ni sur le rapport de contrôle.

Aux fins du présent paragraphe:

a) le fait d'être associé au processus décisionnel de la société soumise au contrôle légal et de fournir les services visés au paragraphe 2, 1° à 3, est toujours considéré comme une atteinte à cette indépendance qui ne peut être atténuée par des mesures de sauvegarde;

b) il est considéré que la prestation des services autres que ceux visés au paragraphe 2, 1° à 3, porte atteinte à cette indépendance et requiert dès lors des mesures visant à atténuer les risques causés par cette prestation de services.

Sous-section 3. Rapport entre les honoraires relatifs au contrôle des comptes et les autres honoraires.

Art. 3:64. § 1^{er}. Dans les entités d'intérêt public, le commissaire ne peut, sans préjudice des interdictions découlant de l'article 3:63, prêter des services autres que les missions confiées par la loi ou par la réglementation de l'Union européenne au commissaire, dans la mesure où le montant total des honoraires afférents à ces services dépasserait septante pour cent du montant total des honoraires visés à l'article 3:65, § 2.

§ 2. A la demande du commissaire, le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises, peut, à titre exceptionnel, permettre que le commissaire soit dispensé de respecter l'interdiction visée au paragraphe 1^{er} et ce pour une période maximale de deux exercices sociaux.

Dans ce cas, il est fait mention de la dérogation et de la motivation de celle-ci:

a) en annexe aux comptes consolidés ou, à défaut de comptes consolidés, en annexe aux comptes annuels de la société qui fait usage de l'exemption prévue à l'article 3:26, sauf si cette société est filiale d'une société belge qui fait usage de l'exemption précitée,

b) en annexe aux comptes annuels de la société qui n'est pas une société mère ou est dispensée d'établir des comptes consolidés en vertu de l'article 3:25 et dont le commissaire a obtenu la dérogation à l'interdiction visée au présent paragraphe sauf si cette société est filiale d'une société belge.

À défaut de mention de cette information par la société dans l'annexe des comptes annuels, le commissaire mentionne lui-même cette information dans son rapport de contrôle.

§ 3. Pour les sociétés qui ne sont pas considérées comme des entités d'intérêt public mais qui font partie d'un groupe qui est tenu d'établir et de publier des comptes consolidés et sans préjudice des mesures d'interdiction découlant de l'article 3:63, le commissaire ne peut prêter des services autres que les missions confiées par la loi ou par la réglementation de l'Union européenne au commissaire, dans la mesure où le montant total des honoraires afférents à ces services dépasserait le montant total des honoraires visés à l'article 3:65, § 2.

§ 4. Il peut être dérogé à l'interdiction supplémentaire prévue au paragraphe 3, dans chacun des cas suivants: 1° sur délibération favorable du comité d'audit, de la société concernée ou du comité d'audit d'une autre société qui la contrôle, si cette société est une société de droit belge ou est une société constituée selon le droit d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Si la société est tenue de constituer un comité d'audit en vertu de la loi, la délibération précitée est prise par le comité d'audit visé à l'article 7:99. Au cas où les tâches confiées au comité d'audit sont exercées par le conseil d'administration dans son ensemble, l'approbation de l'administrateur indépendant, ou, s'il en a été nommé plusieurs, de la majorité de ceux-ci, est cependant requise;

2° si, à la demande du commissaire, le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises autorise, à titre exceptionnel, que le commissaire puisse déroger à l'interdiction visée au paragraphe 3 et ce pour une période maximale de deux exercices sociaux;

3° au cas où la société n'est pas tenue d'instituer un comité d'audit en vertu de la loi, si, au sein de la société, il a été institué un collège de commissaires indépendants les uns des autres.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, il est fait mention de la dérogation et de la motivation de celle-ci:

a) en annexe aux comptes consolidés ou, à défaut de comptes consolidés, en annexe aux comptes annuels de la société qui fait usage de l'exemption prévue à l'article 3:26, sauf si cette société est filiale d'une société belge qui fait usage de l'exemption précitée;

b) en annexe aux comptes annuels de la société qui n'est pas une société mère ou est dispensée d'établir des comptes consolidés en vertu de l'article 3:25 et dont le commissaire a obtenu la dérogation à l'interdiction visée au présent paragraphe, sauf si cette société est filiale d'une société belge.

À défaut de mention de cette information par la société dans l'annexe des comptes, le commissaire mentionne lui-même cette information dans son rapport de contrôle.

§ 5. Pour l'application des paragraphes 3 et 4, ne sont pas prises en considération les prestations consistant à vérifier les données économiques et financières relatives à une entreprise tierce que la société ou l'une de ses filiales se proposent d'acquérir ou a acquis.

L'appréciation du rapport des honoraires pour le contrôle légal et des autres honoraires, tels que visés aux paragraphes 1 à 4, est à effectuer pour l'ensemble constitué par la société soumise au contrôle légal, sa société mère et ses filiales, étant entendu que les honoraires pour le contrôle légal des sociétés mères ou filiales étrangères sont ceux qui découlent des dispositions légales et/ou contractuelles applicables à ces sociétés mères ou filiales.

L'appréciation du rapport des honoraires visés à l'alinéa 2 doit s'entendre comme étant à effectuer en comparant

globalement pour la durée de trois exercices sociaux du mandat du commissaire:

- d'une part, le total des honoraires relatifs à trois exercices sociaux afférent aux services autres que les missions confiées par la loi ou par la législation de l'Union européenne au commissaire, attribués globalement durant les trois exercices sociaux, par la société soumise au contrôle légal, sa société mère et par ses filiales, au commissaire et
- d'autre part, le total des honoraires relatifs aux trois exercices sociaux visés à l'article 3:65, § 2, attribués globalement durant les trois exercices sociaux, par la société soumise au contrôle légal, sa société mère et par ses filiales, au commissaire.

Section 5. Honoraires.

Art. 3:65. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par:

- 1° "personne liée au commissaire": toute personne qui relève du réseau visé à l'article 3:56 dont le commissaire fait partie ainsi que toute société ou personne liée au commissaire visée à l'article 1:20;
- 2° "mandat assimilé": un mandat exercé dans une société de droit étranger similaire à celui de commissaire dans une société belge.

§ 2. Les honoraires des commissaires sont établis au début de leur mandat par l'assemblée générale. Ces honoraires consistent en une somme fixe garantissant le respect des normes de révision. Ils ne peuvent être modifiés que du consentement des parties. Ils sont mentionnés en annexe aux comptes annuels.

Les honoraires doivent être suffisants pour permettre au commissaire d'effectuer sa mission en toute indépendance et dans le respect des normes et recommandations professionnelles approuvées conformément à l'article 31 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises.

§ 3. Les montants des honoraires liés aux prestations exceptionnelles ou aux missions particulières accomplies au sein de la société dont le commissaire contrôle les comptes annuels, visé à l'article 3:77, par le commissaire d'une part, et par une personne liée au commissaire d'autre part, sont mentionnés en annexe aux comptes annuels, selon les catégories suivantes:

- 1° autres missions d'attestation;
- 2° missions de conseils fiscaux; et
- 3° autres missions extérieures à la mission révisoriale.

§ 4. Le montant des honoraires du commissaire visés au paragraphe 2 d'une part, et le montant des honoraires afférents aux mandats de commissaire ou aux mandats assimilés exercés par une personne liée au commissaire d'autre part, au sein d'une société belge soumise au contrôle légal de ses comptes consolidés, visé à l'article 3:77, et au sein des filiales de cette dernière, sont mentionnés:

- 1° en annexe aux comptes consolidés, ou à défaut de comptes consolidés, en annexe aux comptes annuels de la société qui fait usage de l'exemption prévue à l'article 3:26, sauf si cette société est filiale d'une société belge qui fait usage de l'exemption précitée;
- 2° ainsi qu'en annexe aux comptes annuels de la société qui est dispensée d'établir des comptes consolidés en vertu de l'article 3:25, sauf si cette société est filiale d'une société belge.

§ 5. Les montants des honoraires liés aux prestations exceptionnelles ou aux missions particulières accomplies au sein d'une société belge soumise au contrôle légal de ses comptes consolidés, visé à l'article 3:77, et des filiales de cette dernière, par le commissaire d'une part, et par une personne liée au commissaire d'autre part, sont mentionnés selon les catégories suivantes:

- 1° autres missions d'attestation;
- 2° missions de conseil fiscaux; et
- 3° autres missions extérieures à la mission révisoriale
 - 1) en annexe aux comptes consolidés, ou, à défaut de comptes consolidés, en annexe aux comptes annuels de la société qui fait usage de l'exemption prévue à l'article 3:26, sauf si cette société est filiale d'une société belge qui fait usage de l'exemption précitée;
 - 2) ainsi qu'en annexe aux comptes annuels de la société qui est dispensée d'établir des comptes consolidés en vertu de l'article 3:25, sauf si cette société est filiale d'une société belge.

§ 6. Les honoraires du commissaire visés au paragraphe 2 ne peuvent être ni déterminés, ni influencés par la fourniture de services complémentaires à la société dont il contrôle les comptes annuels, visée à l'article 3:73, ou d'une société belge soumise au contrôle légal de ses comptes consolidés, visé à l'article 3:77. En dehors de ces honoraires, les commissaires ne peuvent recevoir aucun avantage de la société, sous quelque forme que ce soit. La société ne peut leur consentir des prêts ou avances, ni donner ou constituer des garanties à leur profit.

Lorsque des missions sont effectuées par le commissaire ou par un membre du réseau visé à l'article 3:56 dont relève le commissaire dans une société dans laquelle le commissaire est chargé du contrôle légal ou dans une société qui la contrôle ou qu'elle contrôle au sein de l'Union européenne, le commissaire ou un membre du réseau dont il relève ne peut prêter aucune mission contre des honoraires subordonnés, quelles que soient les mesures de sauvegarde mises en place.

§ 7. Lorsque les honoraires totaux reçus d'une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 au cours de chacun des trois derniers exercices consécutifs représentent plus de quinze pour cent du total des honoraires reçus par le commissaire effectuant le contrôle légal des comptes au cours de chacun de ces exercices, le commissaire, en application de l'article 4, § 3, du règlement (UE) n° 537/2014, en informe le comité d'audit et analyse avec lui les risques pesant sur son indépendance et les mesures de sauvegarde appliquées pour atténuer ces risques.

Section 6. Démission et révocation.

Art. 3:66. § 1^{er}. Sous peine de dommages-intérêts, le commissaire ne peut être révoqué en cours de mandat que pour juste motif, par l'assemblée générale. En particulier, une divergence d'opinion sur un traitement comptable ou une procédure de contrôle ne constitue pas en soi un juste motif de révocation.

En cas de contrôle légal d'une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12, un recours visant à révoquer le commissaire

peut, s'il existe des motifs valables pour ce faire, être introduit devant le tribunal de l'entreprise par: 1° tout actionnaire représentant au moins cinq pour cent des droits de vote ou du capital; 2° le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises.

Le commissaire ne peut, sauf motifs personnels graves, démissionner en cours de mandat que lors d'une assemblée générale et après lui avoir fait rapport par écrit sur les raisons de sa démission.

§ 2. La société contrôlée et le commissaire informent le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises, soit de la révocation, soit de la démission du commissaire en cours de mandat et en exposent les motifs de manière appropriée, que l'interruption de mandat ait ou non été convenue de commun accord.

Art. 3:67. Si l'assemblée générale est appelée à délibérer sur la révocation d'un commissaire, l'inscription de cette question à l'ordre du jour doit immédiatement être notifiée à l'intéressé. Le commissaire peut faire connaître par écrit à la société ses observations éventuelles. Ces observations sont annoncées dans l'ordre du jour et elles sont mises à la disposition des actionnaires, conformément aux articles 5:84, 6:70, § 2, et 7:132. Un exemplaire de ces observations est également transmis sans délai aux personnes qui ont accompli les formalités requises pour être admises à l'assemblée générale.

La société peut, par requête adressée au président du tribunal de l'entreprise et notifiée préalablement au commissaire, demander l'autorisation de ne point communiquer aux actionnaires les observations qui sont irrelevantes ou de nature à nuire injustement au crédit de la société. Le président du tribunal de l'entreprise entend la société et le commissaire en chambre du conseil et statue en audience publique. Sa décision n'est susceptible ni d'opposition ni d'appel.

Section 7. Compétences.

Art. 3:68. § 1^{er}. Les commissaires peuvent, à tout moment, prendre connaissance, sans déplacement, des livres, de la correspondance, des procès-verbaux et généralement de tous les documents et de toutes les écritures de la société. Ils peuvent requérir de l'organe d'administration, des agents et des préposés de la société toutes les explications ou informations et procéder à toutes les vérifications qui leur paraissent nécessaires.

Ils peuvent requérir de l'organe d'administration d'être mis en possession, au siège de la société, d'informations relatives aux sociétés liées ou aux autres sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans la mesure où ces informations leur paraissent nécessaires pour contrôler la situation financière de la société. Ils peuvent requérir de l'organe d'administration qu'il demande à des tiers la confirmation du montant de leurs créances, dettes et autres relations avec la société contrôlée.

§ 2. Les pouvoirs visés au paragraphe 1^{er} peuvent être exercés par les commissaires conjointement ou individuellement. Si plusieurs commissaires ont été nommés, ils forment un collège. Ils peuvent se répartir entre eux les charges du contrôle de la société.

Il leur est remis chaque semestre au moins par l'organe d'administration un état comptable établi selon le schéma du bilan et du compte de résultats.

Art. 3:69. Les commissaires qui constatent dans l'exercice de leur mission, des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'activité économique de la société, en informent l'organe d'administration par écrit et de manière circonstanciée.

Dans ce cas, l'organe d'administration doit délibérer sur les mesures qui devraient être prises pour assurer la continuité de l'activité économique de la société pendant une période minimale de douze mois.

Si dans un délai d'un mois à dater de la communication de l'information visée au premier alinéa, les commissaires n'ont pas été informés de la délibération de l'organe d'administration sur les mesures prises ou envisagées pour assurer la continuité de l'activité économique pendant une période minimale de douze mois, ou s'ils estiment que ces mesures ne sont pas susceptibles d'assurer la continuité de l'activité économique pendant une période minimale de douze mois ils peuvent communiquer par écrit leurs constatations au président du tribunal de l'entreprise. Dans ce cas, l'article 458 du Code pénal n'est pas applicable.

Art. 3:70. Les commissaires peuvent, dans l'exercice de leur fonction, et à leurs frais, se faire assister par des préposés ou d'autres personnes dont ils répondent.

Section 8. Responsabilité.

Art. 3:71. Sans préjudice de la limitation de la responsabilité conformément à l'article 24, § 1^{er}, de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises, les commissaires sont responsables envers la personne morale des fautes commises par eux dans l'accomplissement de leurs fonctions. Ils répondent solidairement tant envers la personne morale qu'envers les tiers de tout dommage résultant d'infractions aux dispositions du présent code ou des statuts.

Ils ne sont déchargés de leur responsabilité, quant aux infractions auxquelles ils n'ont pas pris part, que s'ils prouvent qu'ils ont accompli les diligences normales de leur fonction et qu'ils ont dénoncé ces infractions à l'organe d'administration et, le cas échéant, s'il n'y a pas été remédié de façon adéquate, à l'assemblée générale la plus prochaine après qu'ils en auront eu connaissance.

CHAPITRE 2. Contrôle légal des comptes annuels.

Art. 3:72. Sauf s'il s'agit d'une des sociétés visées à l'article 3:1, § 3, 1, 2° ou 4, ou d'une entreprise d'investissement ayant le statut de société de bourse en vertu de l'article 6, § 1^{er}, 1, de la loi du 25 octobre 2016 relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement, le présent chapitre n'est pas applicable:

1° aux sociétés en nom collectif, aux sociétés en commandite et aux groupements européen d'intérêt économique dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques;

2° aux petites sociétés visées à l'article 1:24, non cotées, ou aux petites sociétés qui ne sont pas des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2, étant entendu que, pour l'application du présent chapitre, chaque société sera considérée

individuellement, sauf les sociétés qui font partie d'un groupe qui est tenu d'établir et de publier des comptes annuels consolidés;

3° aux entreprises agricoles agréées conformément l'article 8:2 qui ont pris la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite et qui sont assujetties à l'impôt des personnes physiques.

Art. 3:73. Le contrôle dans les sociétés de la situation financière, des comptes annuels et de la régularité au regard du présent code et des statuts, des opérations à constater dans les comptes annuels doit être confié à un ou plusieurs commissaires.

Art. 3:74. Les commissaires rédigent à propos des comptes annuels un rapport écrit et circonstancié. A cet effet, l'organe d'administration de la société leur remet les pièces, un mois ou, dans les sociétés cotées, quarante-cinq jours avant la date prévue pour l'assemblée générale.

Si l'organe d'administration reste en défaut de leur remettre ces pièces dans le délai légal visé à l'alinéa 1^{er}, les commissaires émettent un rapport de carence destiné à l'assemblée générale et adressé à l'organe d'administration pour autant qu'ils ne soient pas en mesure de respecter les délais prévus par le présent code en matière de mise à disposition de leur rapport de commissaire.

Art. 3:75. §1^{er}. Le rapport des commissaires visé à l'article 3:74, alinéa 1^{er}, comprend au moins les éléments suivants:

1° une introduction, qui contient au moins l'identification des comptes annuels qui font l'objet du contrôle légal et de la société soumise au contrôle légal, les intervenants dans la procédure de nomination des commissaires visés à l'article 3:58, la date de nomination des commissaires, le terme de leur mandat, le nombre d'exercices consécutifs durant lesquels le cabinet de révision ou le cabinet d'audit enregistré ou, à défaut, le réviseur d'entreprises est chargé du contrôle légal des comptes annuels de la société depuis sa première nomination, le référentiel comptable qui a été appliqué lors de l'établissement des comptes annuels ainsi que la période couverte par les comptes annuels;

2° une description de l'étendue du contrôle, qui contient au moins l'indication des normes selon lesquelles le contrôle a été effectué et s'ils ont obtenu de l'organe d'administration et préposés de la société les explications et informations requises pour leur contrôle;

3° une mention indiquant si la comptabilité est tenue conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables;

4° une opinion dans laquelle les commissaires indiquent si, à leur avis, les comptes annuels donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de la société compte tenu du référentiel comptable applicable et, le cas échéant, quant au respect des exigences légales applicables. Elle peut prendre la forme d'une opinion sans réserve, d'une opinion avec réserve, d'une opinion négative, ou, si les commissaires sont dans l'incapacité de se forger une opinion, d'une déclaration d'abstention;

5° une référence à quelque question que ce soit sur laquelle les commissaires attirent spécialement l'attention, qu'une réserve ait ou non été incluse dans l'opinion;

6° une opinion indiquant si le rapport de gestion concorde avec les comptes annuels pour le même exercice et s'il a été établi conformément aux articles 3:5 et 3:6. Si la déclaration non financière, requise par l'article 3:6, § 4, est établie dans un rapport distinct, le rapport des commissaires contient une opinion indiquant si ce rapport distinct comprend les informations requises et concorde ou non avec les comptes annuels pour le même exercice;

7° une déclaration sur d'éventuelles incertitudes significatives liées à des événements ou à des circonstances qui peuvent jeter un doute important sur la capacité de la société à poursuivre son exploitation;

8° une mention indiquant si la répartition des résultats proposée à l'assemblée générale est conforme aux statuts et au présent code;

9° l'indication qu'ils n'ont point eu connaissance d'opérations conclues ou de décisions prises en violation des statuts ou du présent code. S'ils ont eu connaissance de telles infractions, ils doivent en faire mention. Toutefois, cette mention peut être omise lorsque la révélation de l'infraction est susceptible de causer à la société un préjudice injustifié, notamment parce que l'organe d'administration a pris des mesures appropriées pour corriger la situation d'illégalité ainsi créée;

10° une mention indiquant si les documents à déposer conformément à l'article 3:12, § 1^{er}, 5, 7, 8, et § 2 reprennent, tant au niveau de la forme qu'au niveau du contenu, les informations requises par le présent code;

11° une mention confirmant, d'une part, qu'ils n'ont pas effectué de missions incompatibles avec le contrôle légal des comptes et qu'ils sont restés indépendants vis-à-vis de la société au cours de leur mandat et, d'autre part, que les missions complémentaires compatibles avec le contrôle légal des comptes visées à l'article 3:65 ont, le cas échéant, correctement été ventilées et valorisées dans l'annexe des comptes. À défaut, les commissaires mentionnent eux-mêmes l'information détaillée dans leur rapport de commissaire(s);

12° une mention du lieu d'établissement du (des) commissaire(s).

Le rapport est signé et daté par les commissaires.

§ 2. Lorsque le contrôle légal des comptes est confié à plusieurs commissaires, ils conviennent ensemble des résultats du contrôle légal et présentent un rapport conjoint sur le contrôle légal des comptes et une opinion conjointe. En cas de désaccord, chaque commissaire présente son avis dans un paragraphe distinct du rapport et expose les raisons de ce désaccord.

En outre, lorsque le contrôle légal des comptes est confié à plusieurs commissaires, le rapport sur le contrôle légal des comptes est signé par tous les commissaires.

§ 3. Lorsque le contrôle légal des comptes est confié à un cabinet de révision ou à un cabinet d'audit enregistré, le rapport sur le contrôle légal des comptes porte au moins la signature du représentant permanent qui effectue le contrôle légal des comptes pour le compte du cabinet de révision ou du cabinet d'audit enregistré.

§ 4. L'étendue du contrôle légal des comptes ne comprend pas d'assurance quant à la viabilité future de la société ni quant à l'efficacité ou l'efficacités avec laquelle l'organe d'administration a mené ou mènera les affaires de la société.

CHAPITRE 3. Contrôle légal des comptes consolidés.

Section 1^{re}. Régime général.

Art. 3:76. Sauf dispositions contraires dans d'autres législations, le présent chapitre n'est pas applicable à l'égard:

1° des établissements de crédit régis par la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés de bourse, de la Banque nationale de Belgique, de l'Institut de réescompte et de garantie et de la

Caisse des dépôts et consignations;

2° des entreprises d'investissement visées dans la loi du 25 octobre 2016 relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement;

3° aux entreprises agricoles agréées conformément l'article 8:2 qui ont pris la forme d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite et qui sont assujetties à l'impôt des personnes physiques.

Art. 3:77. Les comptes consolidés doivent être contrôlés par le ou les commissaire(s) de la société consolidante ou par un ou plusieurs réviseur(s) d'entreprises ou par un cabinet d'audit enregistré désignés à cet effet. Si les comptes consolidés ne sont pas contrôlés par le ou les commissaire(s), la nomination est de la compétence de l'assemblée générale.

En cas de consortium, les comptes consolidés sont contrôlés par le ou les commissaire(s) d'une au moins des sociétés, formant le consortium, ou par un ou plusieurs réviseur(s) d'entreprises ou par un cabinet d'audit enregistré désignés de commun accord à cet effet; dans le cas où les comptes consolidés sont établis selon la législation et dans la monnaie du pays d'une société étrangère, membre du consortium, ils peuvent être contrôlés par les contrôleurs des comptes de cette société étrangère.

Les articles 3:62 à 3:67 sont applicables au réviseur ou au cabinet d'audit enregistré chargé du contrôle des comptes consolidés sans être investi des fonctions de commissaire de la société consolidante.

Art. 3:78. La société consolidante doit faire usage du pouvoir de contrôle dont elle dispose pour obtenir des filiales comprises ou à comprendre dans la consolidation qu'elles permettent au réviseur chargé du contrôle des comptes consolidés d'exercer sur place les vérifications nécessaires et qu'elles lui fournissent à sa demande les renseignements et confirmations qui lui sont nécessaires pour se conformer aux obligations qui lui incombent en vertu des dispositions arrêtées par le Roi en matière d'établissement, de contrôle et de publicité des comptes consolidés.

Art. 3:79. §1^{er}. Le commissaire, le réviseur d'entreprises ou le cabinet d'audit enregistré chargé du contrôle des comptes consolidés:

1° assume la responsabilité pleine et entière du rapport de contrôle visé à l'article 3:80 et, le cas échéant, à l'article 10 du règlement (UE) n° 537/2014 et, le cas échéant, du rapport complémentaire au comité d'audit visé à l'article 11 dudit règlement;

2° évalue les travaux de contrôle réalisés par tous contrôleurs de pays tiers ou tous contrôleurs légaux des comptes d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat qui est partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, qu'ils soient des personnes physiques ou morales, aux fins du contrôle du groupe et consigne la nature, le moment et l'ampleur des travaux de ces contrôleurs, y compris, le cas échéant, l'examen, effectué par lui au titre de réviseur d'entreprises chargé du contrôle légal des comptes consolidés, des volets pertinents des documents d'audit de ces contrôleurs;

3° procède à un examen des travaux d'audit effectués par le ou les contrôleur(s) de pays tiers ou tous contrôleurs légaux des comptes d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat qui est partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, qu'ils soient des personnes physiques ou morales, aux fins du contrôle du groupe et il documente cet examen. Les documents conservés par le commissaire, le réviseur d'entreprises ou le cabinet d'audit enregistré chargé du contrôle des comptes consolidés doivent permettre au Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises d'examiner le travail du réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés. Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 3, le commissaire, le réviseur d'entreprises ou le cabinet d'audit enregistré chargé du contrôle des comptes consolidés demande au(x) contrôleur(s) concernés de pays tiers ou au(x) contrôleurs légaux des comptes d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat qui est partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, qu'ils soient des personnes physiques ou morales, de consentir à la transmission des documents pertinents lors du contrôle des comptes consolidés afin qu'il puisse s'appuyer sur les travaux que ceux-ci ont réalisés.

§ 2. Si le commissaire, le réviseur d'entreprises ou le cabinet d'audit enregistré chargé du contrôle des comptes consolidés n'est pas en mesure de respecter le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3, il prend des mesures appropriées et en informe le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises.

Ces mesures peuvent consister notamment, le cas échéant, à effectuer des tâches supplémentaires de contrôle des comptes, soit directement, soit en sous-traitance, dans la filiale concernée.

Art. 3:80. § 1. Les commissaires, les réviseurs d'entreprises ou les cabinets d'audit enregistrés, désignés pour le contrôle des comptes consolidés, rédigent un rapport écrit et circonstancié qui comprend au moins les éléments suivants:

1° une introduction, qui contient au moins l'identification des comptes consolidés qui font l'objet du contrôle légal et du groupe soumis au contrôle légal, les intervenants dans la procédure de leur nomination, la date de leur nomination, le terme de leur mandat, le nombre d'exercices consécutifs durant lesquels le cabinet de révision ou le cabinet d'audit enregistré ou, à défaut, le réviseur d'entreprises est chargé du contrôle légal des comptes consolidés de la société depuis leur première nomination, le référentiel comptable qui a été appliqué lors de l'établissement des comptes consolidés ainsi que la période couverte par les comptes consolidés;

2° une description de l'étendue du contrôle, qui contient au moins l'indication des normes selon lesquelles le contrôle a été effectué et si les commissaires ou les réviseurs d'entreprises désignés ont obtenu les explications et les informations requises pour leur contrôle;

3° une opinion, dans laquelle les commissaires ou les réviseurs d'entreprises désignés indiquent si, à leur avis, les comptes consolidés donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de l'ensemble consolidé, compte tenu du référentiel comptable applicable et, le cas échéant, quant au respect des exigences légales applicables; l'opinion peut prendre la forme d'une opinion sans réserve, d'une opinion avec réserve, d'une opinion négative, ou, si les commissaires ou réviseurs d'entreprises désignés sont dans l'incapacité de se forger une opinion, d'une déclaration d'abstention;

4° une référence à quelque question que ce soit sur laquelle les commissaires ou réviseurs d'entreprises désignés attirent spécialement l'attention, qu'une réserve ait ou non été incluse dans l'opinion;

5° une opinion indiquant si le rapport de gestion sur les comptes consolidés concorde avec les comptes consolidés pour le même exercice et s'il a été établi conformément à la loi. Si la déclaration non financière, requise par l'article 3:32, § 2, est établie dans un rapport distinct, le rapport sur le contrôle légal des comptes consolidés contient une opinion indiquant si ce rapport distinct comprend les informations requises et concorde ou non avec les comptes consolidés pour le même exercice;

6° une déclaration sur d'éventuelles incertitudes significatives liées à des événements ou à des circonstances qui peuvent jeter un doute important sur la capacité du groupe à poursuivre son exploitation;

7° une mention confirmant, d'une part, qu'ils n'ont pas effectué de missions incompatibles avec le contrôle légal des comptes et qu'ils sont restés indépendants vis-à-vis du groupe au cours de leur mandat et, d'autre part, que les missions complémentaires compatibles avec le contrôle légal des comptes visées à l'article 3:65 ont, le cas échéant, correctement été ventilées et valorisées dans l'annexe des comptes. À défaut, ils mentionnent eux-mêmes l'information détaillée dans leur rapport sur le contrôle légal des comptes consolidés;

8° une mention du lieu d'établissement du commissaire, du réviseur d'entreprises ou du cabinet d'audit enregistré. Le rapport est signé et daté par les commissaires ou réviseurs d'entreprises désignés.

§ 2. Lorsque le contrôle des comptes consolidés est confié à plusieurs réviseurs d'entreprises, ils conviennent ensemble des résultats du contrôle légal des comptes consolidés et présentent un rapport et une opinion conjointe. En cas de désaccord, chaque réviseur d'entreprises présente son avis dans un paragraphe distinct du rapport et expose les raisons de ce désaccord.

En outre, lorsque le contrôle légal des comptes consolidés est confié à plusieurs réviseurs d'entreprises, le rapport sur le contrôle légal des comptes consolidés est signé par tous les réviseurs d'entreprises.

§ 3. Lorsque le contrôle des comptes consolidés est confié à un cabinet de révision ou à un cabinet d'audit enregistré, le rapport sur le contrôle légal des comptes consolidés porte au moins la signature du représentant permanent qui effectue le contrôle des comptes consolidés pour le compte du cabinet de révision ou du cabinet d'audit enregistré.

§ 4. Dans le cas où les comptes annuels de la société mère sont joints aux comptes consolidés, le rapport des commissaires ou des réviseurs d'entreprises désignés requis par le présent article peut être combiné avec le rapport des commissaires sur les comptes annuels de la société mère requis par l'article 3:74.

Section 2. Arrêtés royaux relatifs au contrôle des comptes consolidés.

Art. 3:81. § 1. Le Roi peut adapter et compléter les règles relatives au contrôle des comptes consolidés ainsi qu'à l'établissement d'un rapport de contrôle selon les branches d'activités ou secteurs économiques. L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable aux sociétés dont l'objet est l'assurance et qui sont agréées par le Roi en application de la législation relative au contrôle des entreprises d'assurances.

§ 2. Le Roi peut, en ce qui concerne les sociétés qui ne dépassent pas une certaine taille qu'il définit, adapter et compléter les règles relatives au contrôle des comptes consolidés ainsi qu'à l'établissement d'un rapport de contrôle, ou prévoir l'exemption de ces sociétés de tout ou partie de ces règles. Ces adaptations et exemptions peuvent varier selon l'objet des arrêtés susvisés et selon la forme légale de la société.

Art. 3:82. Le ministre qui a les Affaires économiques dans ses attributions ou son délégué peut autoriser, dans des cas spéciaux et moyennant l'avis motivé de la Commission des normes comptables, des dérogations aux articles 3:77 à 3:80 et aux règles arrêtées en exécution de l'article 3:81.

La Commission des normes comptables est informée de la décision du ministre ou de son délégué. L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable aux sociétés dont l'objet est l'assurance et qui sont agréées par le Roi en application de la législation relative au contrôle des entreprises d'assurance.

CHAPITRE 4. Contrôle dans les sociétés où il existe un conseil d'entreprise.

Section 1re. Nature du contrôle.

Art. 3:83. Dans chaque société où un conseil d'entreprise doit être institué en exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'exception des institutions d'enseignement subsidiées, un ou plusieurs réviseur(s) d'entreprises sont désignés ayant pour mission:

1° de faire rapport au conseil d'entreprise sur les comptes annuels et sur le rapport de gestion, conformément aux articles 3:74 et 3:75;

2° de certifier le caractère fidèle et complet des informations économiques et financières que l'organe d'administration transmet au conseil d'entreprise, pour autant que ces informations résultent de la comptabilité, des comptes annuels de la société ou d'autres documents vérifiables;

3° d'analyser et d'expliquer, en particulier à l'intention des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les informations économiques et financières qui ont été transmises au conseil d'entreprise, quant à leur signification relative à la structure financière et à l'évolution de la situation financière de la société;

4° s'il estime ne pas pouvoir délivrer la certification visée au 2, ou s'il constate des lacunes dans les informations économiques et financières transmises au conseil d'entreprise, d'en saisir l'organe d'administration, et, si celui-ci n'y donne pas suite dans le mois qui suit son intervention, d'en informer d'initiative le conseil d'entreprise. Les réviseurs d'entreprises exercent les mêmes missions en ce qui concerne le bilan social visé à l'article 3:12, § 1^{er},8.

Art. 3:84. L'organe d'administration transmet au réviseur d'entreprises copie des informations économiques et financières qu'il communique par écrit au conseil d'entreprise.

Art. 3:85. L'ordre du jour et le procès-verbal des réunions du conseil d'entreprise où des informations économiques et financières sont fournies ou discutées, sont communiqués au réviseur d'entreprises en même temps qu'aux membres.

Art. 3:86. Le réviseur d'entreprises peut assister aux réunions du conseil d'entreprise.

Il est toutefois tenu d'y assister lorsqu'il y est invité par l'organe d'administration ou par les membres nommés par les travailleurs statuant à cet effet à la majorité des voix émises par eux.

Section 2. Sociétés où un commissaire est nommé.

Art. 3:87. Lorsqu'un commissaire doit être désigné dans une société en vertu du présent titre, la mission visée aux articles 3:77 à 3:80 est exercée par ce commissaire

Art. 3:88. Les commissaires de la société visée à l'article 3:87 sont nommés sur présentation du conseil d'entreprise délibérant à l'initiative et sur proposition de l'organe d'administration et statuant à la majorité des voix émises par ses

membres et à la majorité des voix émises par les membres nommés par les travailleurs.

Lorsque la société est tenue de constituer un comité d'audit en vertu de la loi, la proposition de l'organe d'administration est émise sur recommandation du comité d'audit. Cette dernière est elle-même transmise au conseil d'entreprise pour information.

La même procédure est appliquée pour le renouvellement du mandat des commissaires.

Lorsque la société est tenue de constituer un comité d'audit en vertu de la loi et que la proposition de l'organe d'administration est émise sur recommandation du comité d'audit suite à la procédure de sélection visée à l'article 16 du règlement (UE) n° 537/2014, l'organe d'administration transmet pour information au conseil d'entreprise la recommandation du comité d'audit ainsi que les éléments essentiels des documents ayant trait à l'organisation de la procédure de sélection, y compris les critères de sélection.

Si la proposition de l'organe d'administration diffère de la préférence mentionnée dans la recommandation du comité d'audit, l'organe d'administration expose les raisons pour lesquelles il n'y a pas lieu de suivre la recommandation du comité d'audit et transmet au conseil d'entreprise l'information qu'il fournira à l'assemblée générale.

Art. 3:89. Si les majorités visées à l'article 3:88, alinéa 1^{er}, ne peuvent être obtenues au sein du conseil d'entreprise sur cette proposition et de manière générale, à défaut de nomination d'un ou de plusieurs commissaire(s) présenté(s) en application de l'article 3:88, alinéa 1^{er}, le président du tribunal de l'entreprise du siège de la société, statuant à la requête de tout intéressé et siégeant comme en référé, nomme un réviseur d'entreprises dont il fixe les honoraires et qui est chargé d'exercer les fonctions de commissaire et les missions visées aux articles 3:83 à 3:86 jusqu'à ce qu'il soit pourvu régulièrement à son remplacement.

Dans les sociétés tenues de constituer un comité d'audit, le président du tribunal de l'entreprise désigne un commissaire dans le respect de l'article 3:61 mais n'est pas tenu par la recommandation formulée par ledit comité visée à l'article 3:58, § 3.

Cette nomination par le président du tribunal de l'entreprise est effectuée sur avis du conseil d'entreprise au cas où celui-ci n'aurait pas été appelé à délibérer sur la nomination du commissaire, conformément à l'article 3:88, alinéa 1^{er}. Lorsque le commissaire est désigné par le président du tribunal de l'entreprise en application de la procédure décrite à l'alinéa 1^{er}, la société en informe le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises visé à l'article 32 de la loi du 7 décembre 2016 portant organisation de la profession et de la supervision publique des réviseurs d'entreprises.

Art. 3:90. Le montant des honoraires des commissaires est communiqué à titre d'information au conseil d'entreprise. Ces honoraires rétribuent les fonctions de commissaire et les missions que celui-ci effectue en vertu des articles 3:83 à 3:86. A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, statuant à cet effet à la majorité des voix émises par eux, le réviseur présente au conseil une estimation du volume des prestations requises pour l'exercice de ces fonctions et missions.

Art. 3:91. Le commissaire ne peut, en cours de mandat, être révoqué que sur proposition ou avis conforme du conseil d'entreprise statuant à la majorité des voix émises par ses membres et à la majorité des voix émises par les membres nommés par les travailleurs.

En cas de démission, le commissaire doit informer par écrit le conseil d'entreprise des raisons de sa démission.

Art. 3:92. Toute décision de nomination, de renouvellement de mandat ou de révocation prise sans respecter les articles 3:88 à 3:91 est nulle. La nullité est prononcée par le président du tribunal de l'entreprise du siège de la société siégeant comme en référé.

Section 3. Sociétés où aucun commissaire n'a été nommé.

Art. 3:93. Dans les sociétés où aucun commissaire n'a été nommé, l'assemblée générale nomme un réviseur d'entreprises chargé de la mission visée aux articles 3:83 à 3:86.

Art. 3:94. Sauf dérogations prévues par le présent code, les articles 3:58 à 3:71 sont applicables aux réviseurs d'entreprises nommés dans les sociétés où il n'existe pas de commissaire.

La présentation, le renouvellement du mandat et le renvoi ont lieu conformément aux articles 3:88 à 3:92.

Section 4. Arrêtés royaux relatifs au contrôle dans les sociétés où il existe un conseil d'entreprise.

Art. 3:95. § 1^{er}. Le Roi peut arrêter des modalités d'application des articles 3:83 à 3:94. Il peut prévoir que ces articles ou certaines des règles de ces articles ne sont applicables que dans la mesure où le conseil d'entreprise n'en a pas décidé autrement.

§ 2. Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par le paragraphe 1^{er}, 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.

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 de la commission consultative spéciale compétente. 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.

TITRE 7. Pouvoir individuel d'investigation et de contrôle des associés, des actionnaires et des membres.

Art. 3:100. Au cas où, en application de l'article 3:72, aucun commissaire ne doit être nommé, l'organe d'administration est néanmoins tenu de soumettre à l'organe compétent la demande d'un ou de plusieurs associés ou actionnaires visant à la nomination d'un commissaire, chargé des fonctions visées à l'article 3:73.

Art. 3:101. Au cas où aucun commissaire n'est nommé, chaque associé ou actionnaire a, nonobstant toute disposition statutaire contraire, individuellement les pouvoirs d'investigation et de contrôle d'un commissaire. Il peut se faire représenter ou se faire assister par un expert-comptable externe.

Art. 3:102. La rémunération de l'expert-comptable externe visé à l'article 3:101 incombe à la société s'il a été désigné avec son accord ou si cette rémunération a été mise à sa charge par décision judiciaire. Dans ces cas, les observations de l'expert-comptable externe sont communiquées à la société.

LIVRE V. La société à responsabilité limitée.

TITRE 2. Constitution.

CHAPITRE 1^{er}. Capitaux propres de départ.

Art. 5:3. Les fondateurs veillent à ce que la société à responsabilité limitée dispose lors de sa constitution de capitaux propres qui, compte tenu des autres sources de financement, sont suffisants à la lumière de l'activité projetée.

Art. 5:4. § 1^{er}. Préalablement à la constitution de la société, les fondateurs remettent au notaire instrumentant un plan financier dans lequel ils justifient le montant des capitaux propres de départ à la lumière de l'activité projetée de la société pendant une période d'au moins deux ans. Ce document n'est pas déposé avec l'acte, mais est conservé par le notaire.

§ 2. Le plan financier doit au moins comporter les éléments suivants:

- 1° une description précise de l'activité projetée;
- 2° un aperçu de toutes les sources de financement à la constitution en ce compris, le cas échéant, la mention des garanties fournies à cet égard;
- 3° un bilan d'ouverture établi conformément au schéma visé à l'article 3:3, ainsi que des bilans projetés après douze et vingt-quatre mois;
- 4° un compte de résultats projeté après douze et vingt-quatre mois, établi conformément au schéma visé à l'article 3:3;
- 5° un budget des revenus et dépenses projetés pour une période d'au moins deux ans à compter de la constitution;
- 6° une description des hypothèses retenues lors de l'estimation du chiffre d'affaires et de la rentabilité prévus;
- 7° le cas échéant, le nom de l'expert externe qui a apporté son assistance lors de l'établissement du plan financier.

§ 3. Lors de l'élaboration des bilans et comptes de résultats projetés, une autre périodicité que celle visée au paragraphe 2, 3° et 4, peut être utilisée, à condition que les projections concernent au total une période d'au moins deux ans à compter de la constitution.

Section 3. Experts.

Art. 5:106. S'il existe des indices d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave aux intérêts de la société, le président du tribunal de l'entreprise siégeant en référé peut, à la requête d'un ou de plusieurs actionnaires possédant au moins 10% du nombre d'actions émises, nommer un ou plusieurs experts ayant pour mission de vérifier les livres et les comptes de la société ainsi que les opérations accomplies par ses organes.

Le président détermine si le rapport de l'expert doit faire l'objet d'une publicité. Il peut notamment en imposer la publication, aux frais de la société, selon les modalités qu'il fixe.

Section 4. Procédure de sonnette d'alarme.

Art. 5:153. § 1^{er}. Lorsque l'actif net risque de devenir ou est devenu négatif, l'organe d'administration doit, sauf dispositions plus rigoureuses dans les statuts, convoquer l'assemblée générale à une réunion à tenir dans les deux mois de la date à laquelle cette situation a été constatée ou aurait dû l'être en vertu de dispositions légales ou statutaires, en vue de décider de la dissolution de la société ou de mesures annoncées dans l'ordre du jour afin d'assurer la continuité de la société.

A moins que l'organe d'administration propose la dissolution de la société conformément à l'article 5:157, il expose dans un rapport spécial les mesures qu'il propose pour assurer la continuité de la société. Ce rapport est annoncé dans l'ordre du jour. Une copie peut en être obtenue conformément à l'article 5:84.

En cas d'absence du rapport visé à l'alinéa 2 la décision de l'assemblée générale est nulle.

§ 2. Il est procédé de la même manière que celle visée au paragraphe 1^{er} lorsque l'organe d'administration constate qu'il n'est plus certain que la société, selon les développements auxquels on peut raisonnablement s'attendre, sera en mesure de s'acquitter de ses dettes au fur et à mesure de leur échéance pendant au moins les douze mois suivants.

§ 3. Lorsque l'assemblée générale n'a pas été convoquée conformément au présent article, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette absence de convocation.

§ 4. Après que l'organe d'administration a rempli une première fois les obligations visées aux paragraphes 1^{er} et 2, il n'est plus tenu de convoquer l'assemblée générale pour les mêmes motifs pendant les douze mois suivant la convocation initiale.

LIVRE VI. La société coopérative.

TITRE II. Constitution

CHAPITRE 2. Capitaux propres de départ.

Art. 6:5. § 1^{er}. Préalablement à la constitution de la société, les fondateurs remettent au notaire instrumentant un plan financier dans lequel ils justifient le montant des capitaux propres de départ à la lumière de l'activité projetée de la société pendant une période d'au moins deux ans. Ce document n'est pas déposé avec l'acte, mais est conservé par le notaire.

§ 2. Le plan financier doit au moins comporter les éléments suivants:

- 1° une description précise de l'activité projetée;
- 2° un aperçu de toutes les sources de financement à la constitution en ce compris, le cas échéant, la mention des garanties fournies à cet égard;
- 3° un bilan d'ouverture établi conformément au schéma visé à l'article 3:3, ainsi que des bilans projetés après douze et vingt-quatre mois;
- 4° un compte de résultats projeté après douze et vingt-quatre mois, établi conformément au schéma visé à l'article 3:3;
- 5° un budget des revenus et dépenses projetés pour une période d'au moins deux ans à compter de la constitution;

6° une description des hypothèses retenues lors de l'estimation du chiffre d'affaires et de la rentabilité prévues;
7° le cas échéant, le nom de l'expert externe qui a apporté son assistance lors de l'établissement du plan financier.

§ 3. Lors de l'élaboration des bilans et comptes de résultats projetés, une autre périodicité que celle visée au paragraphe 2, 3° et 4, peut être utilisée, à condition que les projections concernent au total une période d'au moins deux ans à compter de la constitution.

Section 3. Experts.

Art. 6:91. S'il existe des indices d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave aux intérêts de la société, le président du tribunal de l'entreprise siégeant en référé peut, à la requête d'un ou de plusieurs actionnaires possédant au moins 10% du nombre d'actions émises, nommer un ou plusieurs experts ayant pour mission de vérifier les livres et les comptes de la société ainsi que les opérations accomplies par ses organes.

Le président détermine si le rapport de l'expert doit faire l'objet d'une publicité. Il peut notamment en imposer la publication, aux frais de la société, selon les modalités qu'il fixe.

CHAPITRE 2. Maintien du patrimoine de la société.

Section 3. Procédure de sonnette d'alarme.

Art. 6:119. § 1^{er}. Lorsque l'actif net risque de devenir ou est devenu négatif, l'organe d'administration doit, sauf dispositions plus rigoureuses dans les statuts, convoquer l'assemblée générale à une réunion à tenir dans les deux mois de la date à laquelle cette situation a été constatée ou aurait dû l'être constatée en vertu des dispositions légales ou statutaires, en vue de décider de la dissolution de la société ou de mesures annoncées dans l'ordre du jour afin d'assurer la continuité de la société.

A moins que l'organe d'administration propose la dissolution de la société conformément à l'article 6:125, il expose dans un rapport spécial les mesures qu'il propose pour assurer la continuité de la société. Ce rapport est annoncé dans l'ordre du jour. Une copie peut en être obtenue conformément à l'article 6:70, § 2.

En cas d'absence du rapport visé à l'alinéa 2, la décision de l'assemblée générale est nulle.

§ 2. Il est procédé de la même manière que celle visée au paragraphe 1^{er} lorsque l'organe d'administration constate qu'il n'est plus certain que la société, selon les développements auxquels on peut raisonnablement s'attendre, sera en mesure de s'acquitter de ses dettes au fur et à mesure de leur échéance pendant au moins les douze mois suivants.

§ 3. Lorsque l'assemblée générale n'a pas été convoquée conformément au présent article, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette absence de convocation.

§ 4. Après que l'organe d'administration a rempli une première fois les obligations visées aux paragraphes 1^{er} et 2, il n'est plus tenu de convoquer l'assemblée générale pour les mêmes motifs pendant les douze mois suivant la convocation initiale.

LIVRE 7. La société anonyme.

TITRE 1^{er}. Nature et qualification.

Art. 7:1. La société anonyme est une société dotée d'un capital et dans laquelle les actionnaires n'engagent que leur apport.

TITRE 2. Constitution.

CHAPITRE 1^{er}. Montant du capital.

Art. 7:2. Le capital ne peut être inférieur à 61 500 euros.

Art. 7:3. § 1^{er}. Préalablement à la constitution de la société, les fondateurs remettent au notaire instrumentant un plan financier dans lequel ils justifient le montant du capital de la société à constituer à la lumière de l'activité projetée sur une période d'au moins deux ans. Ce document n'est pas déposé en même temps que l'acte, mais est conservé par le notaire.

§ 2. Le plan financier doit au moins comporter les éléments suivants:

1° une description précise de l'activité projetée;

2° un aperçu de toutes les sources de financement à la constitution en ce compris, le cas échéant, la mention des garanties fournies à cet égard;

3° un bilan d'ouverture établi conformément au schéma visé à l'article 3:3, ainsi que des bilans projetés après douze et vingt-quatre mois;

4° un compte de résultats projeté après douze et vingt-quatre mois, établi conformément au schéma visé à l'article 3:3;

5° un budget des revenus et dépenses projetés pour une période d'au moins deux ans à compter de la constitution;

6° une description des hypothèses retenues lors de l'estimation du chiffre d'affaires et de la rentabilité prévus;

7° le cas échéant, le nom de l'expert externe qui a apporté son assistance lors de l'établissement du plan financier.

§ 3. Lors de l'élaboration des bilans et des comptes de résultats projetés, une autre périodicité que celle visée au paragraphe 2, 3° et 4, peut être utilisée, à condition que les projections concernent au total une période d'au moins deux ans à compter de la constitution.

Art. 7:87 § 1^{er}. Un administrateur d'une société cotée est considéré comme indépendant s'il n'entretient pas avec la société ou un actionnaire important de celle-ci de relation qui soit de nature à mettre son indépendance en péril. Si l'administrateur est une personne morale, l'indépendance doit être appréciée tant dans le chef de la personne morale que de son représentant permanent.

Afin de vérifier si un candidat administrateur répond à cette condition, il est fait application des critères prévus dans le code belge de gouvernance d'entreprise que le Roi désigne conformément à l'article 3:6, § 2, alinéa 4. Le Roi veille à ce que ce code contienne une liste de critères adéquats. Un candidat administrateur qui remplit ces critères est présumé,

jusqu'à preuve du contraire, être indépendant.

Lorsque le conseil d'administration présente à l'assemblée générale la candidature d'un administrateur indépendant qui ne remplit pas ces critères, il expose les motifs qui le conduisent à considérer que le candidat est effectivement indépendant au sens de l'alinéa 1^{er}.

Un administrateur indépendant qui cesse de remplir les conditions précitées en informe immédiatement le conseil d'administration, par l'intermédiaire de son président.

§ 2. Dans les entreprises où un conseil d'entreprise a été institué en exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les noms des administrateurs indépendants présentés sont communiqués au conseil d'entreprise préalablement à leur nomination par l'assemblée générale. La même procédure est applicable en cas de renouvellement de mandat.

Art. 7:89/1. § 1^{er}. Les sociétés cotées établissent une politique de rémunération en ce qui concerne les administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière.

§ 2. La politique de rémunération contribue à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise, et elle précise la manière dont elle contribue à ces objectifs. Elle est présentée de manière claire et compréhensible et contient les éléments suivants:

1° elle décrit les différentes composantes de la rémunération fixe et variable, y compris tous les bonus et autres avantages, quelle que soit leur forme, qui peuvent être accordés aux administrateurs, aux autres dirigeants et aux délégués à la gestion journalière et en précise l'importance respective;

2° elle décrit la manière dont les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société ont été prises en compte lors de l'établissement de la politique de rémunération;

3° lorsque la société octroie une rémunération variable, la politique de rémunération établit des critères clairs, détaillés et variés pour l'attribution de la rémunération variable. Elle contient notamment:

- a) les critères de performances financière et non financière, y compris, le cas échéant, des critères relatifs à la responsabilité sociale des entreprises;
- b) une explication de la manière dont ces éléments contribuent à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de la société;
- c) les méthodes à appliquer pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance;
- d) des informations sur les périodes de report éventuelles et sur la possibilité pour la société de demander la restitution d'une rémunération variable;

4° lorsque la société octroie une rémunération en actions, la politique de rémunération précise les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicable après l'acquisition et explique la manière dont la rémunération en actions contribue à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l'entreprise;

5° elle énonce la durée des contrats ou des accords avec les administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière et les périodes de préavis applicables, les caractéristiques principales des régimes de retraite complémentaire ou de retraite anticipée, ainsi que les conditions de résiliation et les indemnités de départ;

6° elle explique le processus de décision suivi, conformément à l'article 7:100, § 5, 1, ou à l'article 7:120, § 5, 1, pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, y compris les mesures pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts et, le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d'autres comités concernés;

7° en cas de révision de la politique de rémunération, la description et l'explication de toutes les modifications significatives et l'indication de la manière dont les votes et les avis des actionnaires sur la politique de rémunération et les rapports de rémunération depuis le vote le plus récent sur la politique de rémunération par l'assemblée générale des actionnaires ont été pris en compte.

§ 3. La politique de rémunération est approuvée par l'assemblée générale. La politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.

Le vote des actionnaires sur la politique de rémunération lors de l'assemblée générale est contraignant. Les sociétés ne versent de rémunération aux administrateurs, aux autres dirigeants et aux délégués à la gestion journalière que conformément à une politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale.

Lorsqu'aucune politique de rémunération n'a encore été approuvée et que l'assemblée générale n'approuve pas la politique proposée, la société peut continuer à rémunérer ses administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière conformément aux pratiques existantes et elle soumet une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

Lorsqu'une politique de rémunération approuvée existe et que l'assemblée générale n'approuve pas la nouvelle politique proposée, la société continue à rémunérer ses administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière conformément à la politique existante approuvée et elle soumet une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

§ 4. Après le vote sur la politique de rémunération à l'assemblée générale, cette politique, ainsi que la date et le résultat du vote, sont rendus publics sans retard sur le site internet de la société et restent gratuitement à la disposition du public, au moins pendant la période où la politique de rémunération s'applique.

§ 5. La société peut déroger temporairement à la politique de rémunération, pour autant que:

- 1° la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, en raison desquelles une telle dérogation est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble ou garantir sa viabilité; et
- 2° la dérogation soit accordée conformément à la procédure établie par la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale conformément au présent article et n'aie trait qu'aux éléments de la politique de rémunération auxquels celle-ci permet de déroger.

§ 6. Le présent article s'applique sans préjudice des articles 7:91 et 7:92 et des dispositions légales prévues par des lois particulières.

Art. 7:92. Si une convention conclue avec un administrateur exécutif ou un autre dirigeant visé à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, ou un délégué à la gestion journalière d'une société cotée prévoit une indemnité de départ supérieure à 12 mois de rémunération tels que visée à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, 1, elle est, nonobstant toute disposition statutaire ou clause contractuelle contraire, toujours conclue sous la condition suspensive de son approbation par l'assemblée générale. Si

l'indemnité de départ est supérieure à 18 mois de rémunération telle que visée à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, 1, l'assemblée générale ne peut l'approuver que sur la base d'un avis conforme et motivé du comité de rémunération. La demande d'approbation par l'assemblée générale d'une indemnité de départ visée à l'alinéa 1^{er} est communiquée, trente jours avant la date de la publication de la convocation de la première assemblée générale qui suit, au conseil d'entreprise ou, à défaut, aux représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale. A la demande, selon le cas, d'une des parties au conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou des représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail, celui-ci rend son avis à l'assemblée générale. La demande d'avis doit être introduite au moins vingt jours avant la date de publication de la convocation. L'avis est rendu et publié sur le site internet de la société au plus tard le jour de la publication de la convocation.

Le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail ne peuvent divulguer les données à caractère personnel qui leur sont transmises qu'aux seules fins de l'avis à l'assemblée générale visé à l'alinéa 2.

Une convention avec un administrateur non exécutif d'une société cotée qui n'est pas indépendant prévoyant une rémunération variable est toujours conclue, nonobstant toute disposition statutaire ou clause contractuelle contraire, sous la condition suspensive de l'approbation par l'assemblée générale. Aucune rémunération variable ne peut être allouée à un administrateur indépendant.

Les alinéas 2 et 3 sont applicables par analogie à l'alinéa 4.

Sous-section 4 Comités au sein du conseil d'administration.

Art. 7:99. § 1^{er}. Les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2, constituent un comité d'audit au sein de leur conseil d'administration.

§ 2. Le comité d'audit est composé de membres non exécutifs du conseil d'administration. Au moins un membre du comité d'audit est un administrateur indépendant au sens de l'article 7:87, § 1^{er}.

Le président du comité d'audit est désigné par les membres du comité.

Les membres du comité d'audit disposent d'une compétence collective dans le domaine d'activités de la société contrôlée. Au moins un membre du comité d'audit justifie de la compétence nécessaire en matière de comptabilité et d'audit.

§ 3. Dans les sociétés répondant, sur une base consolidée, à au moins deux des trois critères suivants:

a) nombre moyen de salariés inférieur à 250 personnes sur l'ensemble de l'exercice concerné;

b) total du bilan inférieur ou égal à 43 000 000 euros;

c) chiffre d'affaires net annuel inférieur ou égal à 50 000 000 euros;

la constitution d'un comité d'audit au sein du conseil d'administration n'est pas obligatoire. Dans ce cas, le conseil d'administration dans son ensemble doit exercer les fonctions attribuées au comité d'audit, à condition qu'il compte au moins un administrateur indépendant et que, si son président est un membre exécutif, il n'exerce pas les fonctions de président tant que le conseil d'administration exerce les fonctions de comité d'audit. Tout administrateur qui s'est vu déléguer la gestion journalière visée à l'article 7:121 est dans tous les cas présumé être un membre exécutif du conseil d'administration.

§ 4. Sans préjudice des missions légales du conseil d'administration, le comité d'audit est au moins chargé des missions suivantes:

1° communication au conseil d'administration des résultats du contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés et explications sur la façon dont le contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés ont contribué à l'intégrité de l'information financière et sur le rôle que le comité d'audit a joué dans ce processus;

2° suivi du processus d'élaboration de l'information financière et présentation de recommandations ou de propositions pour en garantir l'intégrité;

3° suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la société ainsi que, s'il existe un audit interne, suivi de celui-ci et de son efficacité;

4° suivi du contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés, en ce compris le suivi des questions et recommandations formulées par le commissaire et le cas échéant par le réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés;

5° examen et suivi de l'indépendance du commissaire et le cas échéant du réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés, en particulier pour ce qui concerne le bien-fondé de la fourniture de services complémentaires à la société. En particulier, il analyse avec le commissaire les risques pesant sur l'indépendance de celui-ci et les mesures de sauvegarde appliquées pour atténuer ces risques, lorsque les honoraires totaux relatifs à une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 dépassent les critères fixés par l'article 4, § 3, du règlement (UE) n° 537/2014;

6° recommandation au conseil d'administration de la société pour la désignation du commissaire et, le cas échéant, du réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés, conformément à l'article 16, § 2, du règlement (UE) n° 537/2014.

Si le renouvellement du mandat est visé à l'article 3:58, § 3 ou 4, cette recommandation au conseil d'administration sera élaborée à l'issue d'une procédure de sélection visée à l'article 16, § 3, du règlement (UE) n° 537/2014.

§ 5. Le comité d'audit se réunit chaque fois qu'il le juge nécessaire pour remplir correctement ses tâches et au moins quatre fois par an.

Le comité d'audit fait régulièrement rapport au conseil d'administration sur l'exercice de ses missions, et dans tous les cas lorsque le conseil d'administration établit les comptes annuels, les comptes consolidés et, le cas échéant, les états financiers résumés destinés à la publication.

§ 6. Sans préjudice des dispositions légales prévoyant la remise des rapports ou les avertissements du commissaire aux organes de la société, à la demande du commissaire et, le cas échéant, du réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés ou à la demande du comité d'audit ou du conseil d'administration, le commissaire et, le cas échéant, le réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés examinent avec le comité d'audit, ou même avec le conseil d'administration, les questions essentielles apparues lors de l'exercice de leur mission de contrôle légal des comptes annuels, qui sont mentionnés dans le rapport complémentaire destiné au comité d'audit, en particulier les carences significatives détectées le cas échéant dans le système de contrôle financier interne de la société ou, dans le

cas de comptes consolidés, dans celui de la société mère ou dans son système comptable.

§ 7. Le commissaire et, le cas échéant, le réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés ou le cabinet d'audit enregistré:

1° confirment chaque année par écrit au comité d'audit, selon le cas, que le commissaire ou le réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés et ses associés ainsi que les membres des instances dirigeantes et les gestionnaires qui effectuent le contrôle légal des comptes sont indépendants par rapport à la société;

2° communiquent chaque année au comité d'audit les services additionnels fournis à la société;

3° examinent avec le comité d'audit les risques pesant sur leur indépendance et les mesures de sauvegarde appliquées pour atténuer ces risques, consignées par eux. En particulier, ils informent et analysent avec le comité d'audit les risques pesant sur leur indépendance et les mesures de sauvegarde appliquées pour atténuer ces risques, lorsque les honoraires totaux, relatifs à une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12 qu'ils perçoivent, dépassent les critères fixés par l'article 4, § 3, du règlement (UE) n° 537/2014;

4° établissent un rapport complémentaire visé à l'article 11 du règlement (UE) n° 537/2014;

5° confirment que le rapport d'audit est conforme au contenu du rapport complémentaire destiné au comité d'audit visé à l'article 11 du règlement (UE) n° 537/2014.

Dans les sociétés répondant aux critères définis au paragraphe 3 qui ne constituent pas un comité d'audit, les missions du commissaire et, le cas échéant, du réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés, mentionnés au paragraphe 7 restent applicables mais sont exercées à l'égard du conseil d'administration.

Le commissaire et, le cas échéant, le réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés adressent sur une base annuelle au comité d'audit, d'une part, si un tel comité a été constitué, et au conseil d'administration, d'autre part, le rapport complémentaire visé à l'article 11 du règlement (UE) n° 537/2014. Ce rapport complémentaire est adressé au plus tard à la date de présentation du rapport d'audit visé aux articles 3:75 et 3:80 et à l'article 10 du règlement (UE) n° 537/2014.

Sur demande motivée de l'Autorité des services et marchés financiers, le comité d'audit ou, le cas échéant, le conseil d'administration, transmettent le rapport complémentaire visé à l'article 11 du règlement (UE) n° 537/2014.

§ 8. Sont exemptées de l'obligation d'avoir un comité d'audit visé aux paragraphes 1^{er} à 6:

1° les sociétés qui sont des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) tels que définis par la loi du 3 août 2012 relative aux organismes de placement collectif qui répondent aux conditions de la directive 2009/65/CE et aux organismes de placement en créances ou des organismes de placement collectif alternatif (OPCA) tels que définis par la loi du 19 avril 2014 relative aux organismes de placement collectif alternatifs et à leurs gestionnaires;

2° les sociétés dont la seule activité consiste à émettre des titres adossés à des actifs au sens de l'article 2, § 5, du règlement (CE) n° 809/2004 de la Commission européenne; dans ce cas, la société divulgue les raisons pour lesquelles elle ne juge pas opportun de disposer d'un comité d'audit ou que le conseil d'administration soit chargé d'exercer les fonctions du comité d'audit.

Les missions du commissaire et, le cas échéant, du réviseur d'entreprises chargé du contrôle des comptes consolidés reprises sous le paragraphe 7 restent applicables mais sont exercées à l'égard du conseil d'administration.

Art. 7:100. § 1^{er}. Les sociétés cotées constituent un comité de rémunération au sein de leur conseil d'administration.

§ 2. Le comité de rémunération est composé de membres non exécutifs du conseil d'administration. Tout administrateur qui s'est vu déléguer la gestion journalière visée à l'article 7:121 est dans tous les cas présumé être un membre exécutif du conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'une majorité d'administrateurs indépendants au sens de l'article 7:87, § 1^{er}, et est compétent en matière de politique de rémunération.

§ 3. Sans préjudice du paragraphe 2, le président du conseil d'administration ou un autre administrateur non exécutif préside le comité.

§ 4. Dans les sociétés répondant, sur une base consolidée, à au moins deux des trois critères suivants:

1° nombre moyen de salariés inférieur à 250 personnes sur l'ensemble de l'exercice concerné;

2° total du bilan inférieur ou égal à 43 000 000 euros;

3° chiffre d'affaires net annuel inférieur ou égal à 50 000 000 euros;

- la constitution d'un comité de rémunération au sein du conseil d'administration n'est pas obligatoire. Dans ce cas, le conseil d'administration dans son ensemble doit exercer les fonctions attribuées au comité de rémunération, à condition qu'il compte au moins un administrateur indépendant et que, si son président est un membre exécutif, il n'assume pas la présidence du conseil d'administration lorsque celui-ci agit en qualité de comité de rémunération.

§ 5. Sans préjudice des missions légales du conseil d'administration, le comité de rémunération est au moins chargé des missions suivantes:

1° il formule des propositions au conseil d'administration sur la politique de rémunération des administrateurs, des autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, dernier alinéa, et des délégués à la gestion journalière et, s'il y a lieu, sur les propositions qui en découlent que le conseil d'administration doit soumettre à l'assemblée générale;

2° il formule des propositions au conseil d'administration sur la rémunération individuelle des administrateurs, des autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, dernier alinéa, et des délégués à la gestion journalière, y compris la rémunération variable et les primes de prestations à long terme, liées ou non à des actions, sous forme d'options sur actions ou autres instruments financiers, et d'indemnités de départ, et, s'il y a lieu, sur les propositions qui en découlent et que le conseil d'administration doit soumettre à l'assemblée générale;

3° il prépare le rapport de rémunération que le conseil d'administration joint à la déclaration visée à l'article 3:6, § 2;

4° il commente le rapport de rémunération lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires.

§ 6. Le comité de rémunération se réunit chaque fois qu'il l'estime nécessaire pour remplir correctement ses tâches et au moins deux fois par an.

Le comité de rémunération fait régulièrement rapport au conseil d'administration sur l'exercice de ses missions. Le conseil d'administration communique le rapport de rémunération visé au paragraphe 5, 3, au conseil d'entreprise ou, s'il n'y en a pas, aux représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail ou, s'il n'y en a pas, à la délégation syndicale.

§ 7. Le représentant principal des administrateurs exécutifs, le représentant principal des autres dirigeants visés à l'article

3:6, § 3, dernier alinéa, ou le représentant principal des délégués à la gestion journalière participe avec voix consultative aux réunions du comité de rémunération lorsque celui-ci traite de la rémunération des autres administrateurs exécutifs, des autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, dernier alinéa, ou des délégués à la gestion journalière.

§ 8. Les sociétés suivantes sont exemptées de l'obligation d'avoir un comité de rémunération visé aux paragraphes 1 à 7: 1° les sociétés qui sont un organisme public de placement collectif à nombre variable de parts tel que défini à l'article 10 de la loi du 20 juillet 2004 relative à certaines formes de gestion collective de portefeuilles d'investissement; 2° les sociétés dont la seule activité consiste à émettre des titres adossés à des actifs au sens de l'article 2, § 5, du règlement (CE) n° 809/2004 de la Commission européenne; dans ce cas, la société divulgue les raisons pour lesquelles elle ne juge pas opportun soit de mettre sur pied un comité de rémunération soit de charger l'organe d'administration d'exercer les fonctions d'un comité de rémunération.

Art. 7:147. Il doit être tenu, chaque année, au moins une assemblée générale dans la commune, aux jour et heure indiqués par les statuts.

Art. 7:148. Les titulaires d'actions, d'obligations convertibles, de droits de souscription et de certificats émis avec la collaboration de la société peuvent, conformément l'article 7:132, prendre connaissance des pièces suivantes:

1° les comptes annuels;

2° le cas échéant, les comptes consolidés;

3° la liste des actionnaires qui n'ont pas libéré leurs actions, avec l'indication du nombre d'actions non libérées et celle de leur domicile;

4° le cas échéant, le rapport de gestion, le rapport de gestion sur les comptes consolidés, le rapport des commissaires et les autres rapports prescrits par le présent code.

Une société cotée met ces pièces à disposition à son siège dès la publication de la convocation à l'assemblée. Ces informations, ainsi que les informations qui sont déposées auprès de la Banque nationale de Belgique conformément à l'article 3:12, sont mises à disposition conformément à l'article 7:132.

Art. 7:149. L'assemblée générale entend, le cas échéant, le rapport de gestion, le rapport de gestion sur les comptes consolidés, le rapport des commissaires et les autres rapports prescrits par le code et discute les comptes annuels. Après l'approbation des comptes annuels, l'assemblée générale se prononce par un vote séparé sur la décharge des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance et des commissaires. Cette décharge n'est valable que lorsque les comptes annuels ne contiennent pas d'omissions ou de mentions erronées qui sont de nature à donner une image de la société qui ne correspond pas à la réalité, et, pour les violations des statuts ou du présent code, lorsque les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance ont expressément mentionné ces violations dans l'ordre du jour de l'assemblée générale.

L'assemblée générale de la société cotée se prononce également sur le rapport de rémunération par vote séparé. Ce vote est consultatif. La société explique dans le rapport de rémunération suivant, la manière dont le vote de l'assemblée générale a été pris en compte.

Art. 7:150. L'organe d'administration a le droit de proroger, séance tenante, la décision relative à l'approbation des comptes annuels à trois semaines. Dans une société cotée, ce délai est porté à cinq semaines. Cette prorogation n'annule pas les autres décisions prises, sauf si l'assemblée générale en décide autrement. La seconde assemblée a le droit d'arrêter définitivement les comptes annuels.

Section 3. Experts.

Art. 7:160. S'il existe des indices d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave aux intérêts de la société, le président du tribunal de l'entreprise siégeant en référé peut, à la requête d'un ou de plusieurs actionnaires possédant au moins 1% des voix attachées à l'ensemble des titres existants, ou possédant des titres représentant une fraction du capital égale à 1 250 000 euros au moins, nommer un ou plusieurs experts ayant pour mission de vérifier les livres et les comptes de la société ainsi que les opérations accomplies par ses organes.

Le président détermine si le rapport de l'expert doit faire l'objet d'une publicité. Il peut notamment en imposer la publication, aux frais de la société, selon les modalités qu'il fixe.

Section 5. Augmentation de capital destinée au personnel.

Art. 7:204. §1^{er}. Une société peut, lorsqu'elle a distribué au moins deux dividendes au cours des trois derniers exercices, procéder à des augmentations de capital par l'émission d'actions avec droit de vote, destinées en tout ou en partie, au personnel.

Le principe du recours à l'opération prévue à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une concertation au sein du conseil d'entreprise central de la société. Les modalités sociales font l'objet d'un avis du même conseil d'entreprise.

Le montant maximal de ce type d'augmentation de capital réalisée pendant un exercice en cours et les quatre exercices antérieurs ne peut excéder 20% du capital, en ce compris l'augmentation envisagée.

Les actions souscrites dans le cadre de cette opération par les membres du personnel dans les conditions visées au paragraphe 2 sont obligatoirement nominatives. Elles sont incessibles pendant une période de cinq ans à partir de la souscription.

§ 2. Dans le respect des conditions requises pour les augmentations de capital, l'assemblée générale ou l'organe d'administration selon le cas fixe les conditions propres à l'opération:

1° l'ancienneté qui sera exigée à la date de l'ouverture de la souscription des membres du personnel pour bénéficier de l'émission, laquelle ne peut être ni inférieure à six mois ni supérieure à trois ans;

2° le délai accordé aux membres du personnel pour l'exercice de leurs droits, lequel ne peut être inférieur à trente jours, ni supérieur à trois mois à dater de l'ouverture de la souscription;

3° le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour la libération de leurs titres, lequel ne peut être supérieur à trois ans à compter de l'expiration du délai accordé aux membres du personnel pour l'exercice de leurs droits;

4° le prix d'émission de ces actions, qui ne peut être inférieur à 80% du prix justifié par le rapport de l'organe d'administration et par le rapport du commissaire, du réviseur ou de l'expert-comptable externe, prévus par l'article 7:191. Dix jours au moins avant l'ouverture de la souscription, tous les membres du personnel susceptibles de souscrire doivent

être informés des conditions proposées. Ils peuvent obtenir communication des documents sociaux visés aux articles 3:10 et 3:12.

§ 3. Un membre du personnel visé aux paragraphes 1^{er} et 2 peut néanmoins transférer ses actions en cas de licenciement, de mise à la retraite de l'intéressé, de décès ou d'invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou de son cohabitant légal.

Section 4. Procédure de sonnette d'alarme.

Art. 7:228. Lorsque, par suite de perte, l'actif net est réduit à un montant inférieur à la moitié du capital, l'organe d'administration doit, sauf dispositions plus rigoureuses dans les statuts, convoquer l'assemblée générale à une réunion à tenir dans les deux mois à dater du moment où la perte a été constatée ou aurait dû l'être en vertu des dispositions légales ou statutaires, en vue de décider de la dissolution de la société ou de mesures annoncées dans l'ordre du jour afin d'assurer la continuité de la société.

A moins que l'organe d'administration propose la dissolution de la société conformément à l'article 7:230, il expose dans un rapport spécial, tenu à la disposition des actionnaires au siège de la société quinze jours avant l'assemblée générale, les mesures qu'il propose pour assurer la continuité de la société. Ce rapport est annoncé dans l'ordre du jour. Une copie peut en être obtenue conformément à l'article 7:132. Une copie est également transmise sans délai aux personnes qui ont accompli les formalités requises par les statuts pour être admises à l'assemblée générale.

En cas d'absence du rapport prévu à l'alinéa 2 la décision de l'assemblée générale est nulle.

Les mêmes règles sont observées lorsque, par suite de perte, l'actif net est réduit à un montant inférieur au quart du capital mais, en ce cas, la dissolution aura lieu lorsqu'elle est approuvée par le quart des voix émises à l'assemblée, sans qu'il soit tenu compte des abstentions dans le numérateur ou dans le dénominateur.

Lorsque l'assemblée générale n'a pas été convoquée conformément au présent article, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette absence de convocation.

Art. 7:229. Lorsque l'actif net est réduit à un montant inférieur à 61 500 euros, tout intéressé ou le ministère public peut demander au tribunal la dissolution de la société. Le tribunal peut, le cas échéant, accorder à la société un délai contraignant en vue de régulariser sa situation.

LIVRE 18. Le groupement européen d'intérêt économique.

Art. 18:7. Les entreprises disposant d'un conseil d'entreprise, membres d'un groupement européen d'intérêt économique, sont tenues de fournir à leur conseil d'entreprise les informations relatives au groupement européen d'intérêt économique dont elles sont membres telles qu'elles sont définies aux articles 5, 8, 11 et 14 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Arrêté royal du 4 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations

M.B. du 23 avril 2019)

TITRE 1^{er}. - Règles communes aux sociétés dotées de la personnalité juridique, ASBL, AISBL et fondations.

CHAPITRE 1^{er}. - Principes généraux.

Art. 3:1. Les comptes annuels doivent donner une image fidèle du patrimoine, de la situation financière ainsi que du résultat de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation.

Si l'application des dispositions du présent titre, du titre 2 et du titre 3 ne suffit pas pour satisfaire à ce prescrit, des informations complémentaires doivent être fournies dans l'annexe.

Art. 3:2. § 1^{er}. Les comptes annuels doivent être établis avec clarté et indiquer systématiquement d'une part, à la date de clôture de l'exercice, la nature et le montant des avoirs et droits de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation, de ses dettes, obligations et engagements ainsi que de ses moyens propres et, d'autre part, pour l'exercice clôturé à cette date, la nature et le montant de ses charges et de ses produits.

§ 2. Toute compensation entre des avoirs et des dettes, entre des droits et des engagements, entre des charges et des produits est interdite, sauf les cas prévus par le présent titre, le titre 2 ou le titre 3 du présent livre. Dans de tels cas, les montants à compenser sont indiqués comme des montants bruts dans l'annexe des comptes annuels.

§ 3. Sont mentionnés par catégorie dans l'annexe, les droits et engagements qui ne figurent pas au bilan et qui sont susceptibles d'avoir une influence importante sur le patrimoine, sur la situation financière ou sur le résultat de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation.

Les droits et engagements importants qui ne sont pas susceptibles d'être quantifiés, font l'objet de mentions appropriées dans l'annexe.

Art. 3:3. § 1^{er}. Le bilan est établi après répartition, c'est-à-dire compte tenu des décisions d'affectation du solde du compte de résultats de l'exercice et du résultat reporté.

Lorsqu'à défaut de décision prise par l'organe compétent, cette affectation n'est pas définitive, le bilan est établi sous condition suspensive de cette décision.

§ 2. Le bilan d'ouverture d'un exercice doit, sans préjudice à l'application de l'article 3:59, alinéa 2, correspondre au bilan de clôture de l'exercice précédent.

Art. 3:4. Le plan comptable de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation doit être conçu ou ajusté de manière telle que le bilan et le compte de résultats procèdent, sans addition ou omission, des postes correspondants de la balance des comptes établie après la mise en concordance visée à l'article III.90, § 1^{er}, du Code de droit économique.

Art. 3:5. Les montants des comptes annuels sont exprimés en euros.

CHAPITRE 2. - Règles d'évaluation

Section 1^{re}. - Principes généraux

Art. 3:6. § 1^{er}. L'organe d'administration de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation détermine les règles applicables à l'évaluation de l'inventaire visé à l'article III.89, § 1^{er}, du Code de droit économique. Ces règles sont déterminées, dans le respect des dispositions du présent titre, du titre 2 et du titre 3, en tenant toutefois compte des caractéristiques propres à la société, l'ASBL, l'AISBL ou la fondation.

Ces règles sont actées dans le livre prévu à l'article III.89, § 1^{er}, du Code de droit économique. Elles sont résumées dans l'annexe; ce résumé doit, conformément à l'article 3:1, alinéa 1^{er}, être suffisamment précis pour permettre d'apprécier les méthodes d'évaluation adoptées.

Sans préjudice du paragraphe 2, ces règles sont établies et les évaluations sont opérées dans une perspective de continuité des activités de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation.

§ 2. Les dispositions du présent titre, du titre 2 et du titre 3 sont applicables aux sociétés, ASBL, AISBL et fondations en liquidation.

Dans les cas où, en exécution ou non d'une décision de mise en liquidation, la société, l'ASBL, l'AISBL ou la fondation renonce à poursuivre ses activités ou lorsque la perspective de continuité de ses activités, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, ne peut être maintenue, les règles d'évaluation sont adaptées en conséquence et, notamment:

- les frais d'établissement doivent être complètement amortis;
- les immobilisations et les actifs circulants font, le cas échéant, l'objet d'amortissements ou de réduction de valeur additionnels pour en ramener la valeur comptable à la valeur probable de réalisation;
- des provisions sont formées pour faire face aux charges inhérentes à la cessation des activités, notamment au coût des indemnités à verser au personnel.

Il en va de même en cas de fermeture d'une branche d'activité ou d'un établissement de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation. Dans ce cas, l'alinéa 2 est applicable aux actifs, passifs et engagements relatifs à cette branche d'activité ou à cet établissement.

Art. 3:7. Dans le cas exceptionnel où l'application des règles d'évaluation prévues au présent chapitre ne conduirait pas au respect du prescrit de l'article 3:1, alinéa 1^{er}, il y a lieu d'y déroger par application dudit article. Une telle dérogation doit être mentionnée et justifiée dans l'annexe parmi les règles d'évaluation.

L'estimation de l'influence de cette dérogation sur le patrimoine, la situation financière et le résultat de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation est indiquée parmi les règles d'évaluation dans l'annexe relative aux comptes de l'exercice au cours duquel cette dérogation est introduite pour la première fois.

Art. 3:8. Les règles d'évaluation visées à l'article 3:6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et leur application doivent être identiques d'un exercice à l'autre.

Toutefois, elles sont adaptées au cas où, notamment à la suite d'une modification importante des activités de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation, de la structure de son patrimoine ou des circonstances économiques ou technologiques, les règles d'évaluation antérieurement suivies ne répondent plus au prescrit de l'article 3:1, alinéa 1^{er}.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3:7 s'appliquent à ces adaptations.

La présente disposition n'est pas applicable aux comptes annuels du premier exercice auquel s'appliquent pour une société, ASBL, AISBL ou fondation les dispositions du présent titre, du titre 2 ou du titre 3.

Art. 3:9. Chaque élément du patrimoine fait l'objet d'une évaluation distincte.

Art. 3:10. Les évaluations doivent répondre aux critères de prudence, de sincérité et de bonne foi.

Art. 3:11. Il doit être tenu compte de tous les risques prévisibles, des pertes éventuelles et des dépréciations qui ont pris naissance au cours de l'exercice auquel les comptes annuels se rapportent ou au cours d'exercices antérieurs, même si ces risques, pertes ou dépréciations ne sont connus qu'entre la date de clôture des comptes annuels et la date à laquelle ils sont arrêtés par l'organe d'administration de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation. Dans les cas où, à défaut de critères objectifs d'appréciation, l'estimation des risques prévisibles, des pertes éventuelles et des dépréciations est inévitablement aléatoire, il en est fait mention dans l'annexe si les montants en cause sont importants au regard de l'objectif visé à l'article 3:1, alinéa 1^{er}.

Il doit être tenu compte des charges et produits afférents à l'exercice ou à des exercices antérieurs, sans considération de la date de paiement ou d'encaissement de ces charges et produits, sauf si l'encaissement effectif de ces produits est incertain. Doivent notamment être mis à charge de l'exercice, les impôts estimés sur le résultat de l'exercice ou sur le résultat d'exercices antérieurs ainsi que les rémunérations, allocations et autres avantages sociaux qui seront attribués au cours d'un exercice ultérieur à raison de prestations effectuées au cours de l'exercice ou d'exercices antérieurs. Si les produits ou les charges sont influencés de façon importante par des produits et des charges imputables à un autre exercice, il en est fait mention dans l'annexe.

Art. 3:12. Il est fait mention dans l'annexe parmi les règles d'évaluation visées à l'article 3:6, § 1^{er}, des méthodes et bases de conversion des avoirs, dettes et engagements libellés en devises étrangères, des méthodes de conversion des situations des succursales à l'étranger et du mode de traitement dans les comptes des différences de change et des écarts de conversion des devises.

Section 2. - Valeur d'acquisition – Principes

Art. 3:13. Sans préjudice de l'application des articles 3:7, 3:35, 3:45, 3:47, 3:49, 3:51 et 3:55, les éléments de l'actif sont évalués à leur valeur d'acquisition et sont portés au bilan pour cette même valeur, déduction faite des amortissements et réductions de valeurs y afférents.

Par valeur d'acquisition, il faut entendre soit le prix d'acquisition défini à l'article 3:14, soit le coût de revient défini à l'article 3:15, soit la valeur d'apport définie à l'article 3:17.

Art. 3:14. Le prix d'acquisition comprend, outre le prix d'achat, les frais accessoires tels que les impôts non récupérables et les frais de transport.

Le prix d'acquisition d'un élément d'actif obtenu en échange d'une contrepartie autre qu'en espèces est la valeur de marché de cette contrepartie; si cette valeur n'est pas aisément déterminable, le prix d'acquisition est la valeur de marché de l'élément d'actif obtenu. Ces valeurs sont estimées à la date de l'échange.

Art. 3:15. Le coût de revient s'obtient en ajoutant au prix d'acquisition des matières premières, des matières consommables et des fournitures, les coûts de fabrication directement imputables au produit ou au groupe de produits considéré ainsi que la quote-part des coûts de production qui ne sont qu'indirectement imputables au produit ou au groupe de produits considéré, pour autant que ces frais concernent la période normale de fabrication. Les sociétés, ASBL, AISBL et fondations ont toutefois la faculté de ne pas inclure dans le coût de revient tout ou partie de ces frais indirects de production; en cas d'utilisation de cette faculté, mention en est faite dans l'annexe parmi les règles d'évaluation.

Art. 3:16. La valeur d'acquisition des immobilisations incorporelles et corporelles peut inclure les charges d'intérêt afférentes aux capitaux empruntés pour les financer, mais uniquement pour autant que ces charges concernent la période qui précède la mise en état d'exploitation effective de ces immobilisations. Le coût de revient des stocks et des commandes en cours d'exécution ne peut inclure les charges d'intérêt afférentes aux capitaux empruntés pour les financer, que pour autant que ces charges concernent des stocks ou des commandes dont la durée de fabrication ou d'exécution est supérieure à un an et qu'elles soient relatives à la période normale de fabrication de ces stocks ou d'exécution de ces commandes.

L'inclusion des charges d'intérêt dans la valeur d'acquisition d'immobilisations incorporelles ou corporelles ou de stocks ou de commandes en cours d'exécution est mentionnée dans l'annexe, parmi les règles d'évaluation.

Art. 3:17. La valeur d'apport correspond à la valeur conventionnelle des apports.

En cas d'affectation ou d'apport à une entreprise qui ne constitue ni une société ayant une personnalité juridique distincte, ni une ASBL, AISBL ou fondation, il y a lieu d'entendre par valeur d'apport la valeur attribuée à ces biens lors de leur apport ou de leur affectation. Cette valeur ne peut excéder la valeur de marché à l'achat des biens en cause, au moment où l'apport ou l'affectation a eu lieu.

La valeur d'apport ne comprend pas les impôts et les frais relatifs aux apports; si ceux-ci ne sont pas pris entièrement en charge par le compte de résultats de l'exercice au cours duquel l'apport est effectué, ils sont portés sous la rubrique "Frais d'établissement".

Art. 3:18. En ce qui concerne les biens acquis contre paiement d'une rente viagère:
1° la valeur d'acquisition s'entend comme étant le capital nécessaire, au moment de l'acquisition, pour assurer le service de la rente, augmenté, le cas échéant, du montant payé au comptant et des frais;
2° une provision est constituée à concurrence dudit capital nécessaire; cette provision est ajustée annuellement.

Art. 3:19. § 1^{er}. La valeur d'acquisition des participations, actions ou parts reçues en rémunération d'apports ne consistant pas en numéraire ou résultant de la conversion de créances, correspond à la valeur conventionnelle des biens et valeurs apportés ou des créances converties. Toutefois, si cette valeur conventionnelle est inférieure à la valeur de marché des biens et valeurs apportés ou des créances converties, la valeur d'acquisition correspond à cette valeur supérieure de marché.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les participations, actions ou parts d'une société qu'une société, ASBL, AISBL ou fondation reçoit en cas de fusion ou de scission visée à l'article 3:56, en échange des participations, actions ou parts qu'elle détenait dans la société absorbée ou scindée sont, lors de la fusion ou de la scission, portées dans ses comptes à la valeur pour laquelle les participations, actions ou parts de la société absorbée ou scindée y figuraient à cette date. La répartition de la valeur comptable des participations, actions ou parts détenues dans la société scindée, entre les différentes participations, actions ou parts acquises dans les sociétés bénéficiaires, s'opère au prorata de la valeur réelle des patrimoines transférés.

En cas d'opération assimilée telle que visée à l'article 3:56, les participations, actions et ou parts que la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation reçoit suite à l'opération et les participations, actions et ou parts qu'elle conserve dans la société cédante sont portées ensemble dans ses comptes à la valeur pour laquelle les participations, actions et ou parts figuraient dans la société cédante à cette date. La valeur comptable des participations, actions ou parts détenues dans la société cédante à la date de l'opération est répartie entre les participations, actions ou parts conservées dans la société cédante et les participations, actions ou parts acquises dans la ou les sociétés bénéficiaires au prorata de la valeur réelle du patrimoine conservé par la société cédante et de la ou des valeurs réelles du ou des patrimoines transférés.

En cas d'obtention, lors d'une fusion ou d'une scission ou d'opérations assimilées visées à l'article 3:56, d'une soulte en espèces, le montant de celle-ci est déduit de la valeur comptable, et en priorité de la valeur d'acquisition, des participations, actions ou parts de la société cédée, scindée ou cédante, dans la mesure où elle est prélevée sur le capital, sur la prime d'émission ou, le cas échéant, sur l'apport; dans les autres cas, son montant est porté en résultat. En cas d'apport d'une branche d'activité ou d'une universalité de biens visé à l'article 3:57, les participations, actions ou parts reçues en contrepartie sont, lors de l'apport, portées dans les comptes de l'apporteur à la valeur nette pour laquelle les biens et valeurs apportés y figuraient à cette date.

§ 2. Les frais accessoires relatifs à l'acquisition d'immobilisations financières et de placements de trésorerie peuvent être pris en charge par le compte de résultats de l'exercice au cours duquel ils ont été exposés.

Art. 3:20. Par dérogation aux articles 3:9, 3:13, 3:25, 3:30, 3:34, 3:46, 3:47, 3:48, 3:49, 3:50 et 3:52, le petit outillage, ainsi que les approvisionnements, qui sont constamment renouvelés et dont la valeur d'acquisition est négligeable par rapport à l'ensemble du bilan, peuvent être portés à l'actif pour une valeur fixe si leur quantité, leur valeur et leur composition ne varient pas sensiblement d'un exercice à l'autre. Dans ce cas, le prix du renouvellement de ces éléments est porté sous les charges d'exploitation.

Art. 3:21. Le prix d'acquisition des avoirs dont les caractéristiques techniques ou juridiques sont identiques est établi par une individualisation du prix de chaque élément ou par application soit de la méthode des prix moyens pondérés, soit de la méthode "Fifo" (sortie en premier lieu des avoirs les plus anciens), soit de la méthode "Lifo" (sortie en premier lieu des avoirs acquis en dernier lieu).

En cas de modification de méthode, le prix d'acquisition des biens censés être entrés en premier lieu ne peut être inférieur à la valeur pour laquelle ces biens étaient portés, avant réductions de valeur y afférentes, à l'inventaire établi au terme de l'exercice précédent.

Lorsque, en particulier par application de la méthode Lifo, la valeur comptable des stocks diffère pour un montant important d'une évaluation sur la base de la valeur de marché à la date de clôture, le montant de cette différence est indiqué dans l'annexe, de manière globale pour chacun des postes de stocks figurant au bilan. Dans les petites sociétés, ASBL, AISBL et fondations visées aux articles 1:24, 1:28 et 1:30 du Code des sociétés et des associations, cette différence peut être indiquée de manière globale pour l'ensemble des stocks.

Art. 3:22. Si, au début du premier exercice auquel s'appliquent pour une société, ASBL, AISBL ou fondation les dispositions du présent titre, la valeur d'acquisition de certains éléments de l'actif ne peut être reconstituée, la valeur d'acquisition de chacun de ces éléments est égale à la valeur pour laquelle ils étaient portés, avant amortissements et réductions de valeur y afférents, à l'inventaire établi au terme de l'exercice précédent.

La valeur d'acquisition établie par application de l'alinéa précédent:

1° fait l'objet, le cas échéant, d'amortissements et de réductions de valeur conformément à la section 3 du présent chapitre;

2° est considérée comme valeur d'acquisition des biens entrés en premier lieu, pour l'application de l'article 3:21. Les plus-values de réévaluation actées antérieurement au premier exercice auquel s'appliquent pour une société, ASBL, AISBL ou fondation les dispositions du présent titre, les subsides en capital obtenus antérieurement à ce même exercice ainsi que les primes d'émission perçues par une société ne doivent être mentionnés dans les comptes annuels que dans la mesure où ils figuraient encore comme tels dans la comptabilité de la société, de l'ASBL, de l' AISBL ou de la fondation au terme de l'exercice précédent.

Les sociétés ont la faculté de maintenir à la rubrique III "Plus-values de réévaluation", les plus-values actées antérieurement au début de l'exercice prenant cours après le 31 décembre 1983.

Section 3. - Amortissements et réductions de valeur

Art. 3:23. Par "amortissements" on entend les montants pris en charge par le compte de résultats, relatifs aux frais d'établissement et aux immobilisations incorporelles et corporelles dont l'utilisation est limitée dans le temps, en vue soit de répartir le montant de ces frais d'établissement et le coût d'acquisition, éventuellement réévalué, de ces immobilisations sur leur durée d'utilité ou d'utilisation probable, soit de prendre en charge ces frais et ces coûts au moment où ils sont exposés.

Par "réductions de valeur" on entend les abattements apportés au prix d'acquisition des éléments de l'actif autres que ceux visés à l'alinéa précédent, et destinés à tenir compte de la dépréciation, définitive ou non, de ces derniers à la date de clôture de l'exercice.

Les amortissements et les réductions de valeur cumulés sont déduits des postes de l'actif auxquels ils sont afférents.

Art. 3:24. Les amortissements et les réductions de valeur doivent répondre aux critères de prudence, de sincérité et de bonne foi.

Art. 3:25. Les amortissements et les réductions de valeur sont spécifiques aux éléments de l'actif pour lesquels ils ont été constitués ou actés. Les éléments de l'actif dont les caractéristiques techniques ou juridiques sont entièrement identiques peuvent toutefois faire globalement l'objet d'amortissements ou de réductions de valeur.

Art. 3:26. Les amortissements et les réductions de valeur doivent être constitués systématiquement sur base des méthodes arrêtées par la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation conformément à l'article 3:6, § 1^{er}. Ils ne peuvent dépendre du résultat de l'exercice.

Art. 3:27. Les réductions de valeur ne peuvent être maintenues dans la mesure où elles excèdent en fin d'exercice une appréciation actuelle, selon les critères prévus à l'article 3:24, des dépréciations en considération desquelles elles ont été constituées.

Section 4. – Provisions

Art. 3:28. Les provisions pour risques et charges ont pour objet de couvrir des pertes ou charges nettement circonscrites quant à leur nature, mais qui, à la date de clôture de l'exercice, sont probables ou certaines, mais indéterminées quant à leur montant.

À la date de clôture du bilan, et sans préjudice de l'application de l'article 3:11, alinéa 1^{er}, une provision représente la meilleure estimation des charges qui sont considérées comme probables ou, dans le cas d'une obligation, la meilleure estimation du montant nécessaire pour l'honorer à la date de clôture du bilan.

Les provisions pour risques et charges ne peuvent avoir pour objet de corriger la valeur d'éléments portés à l'actif.

Art. 3:29. Les provisions pour risques et charges doivent répondre aux critères de prudence, de sincérité et de bonne foi.

Art. 3:30. Les provisions pour risques et charges sont individualisées en fonction des risques et charges de même nature qu'elles sont appelées à couvrir. Par risques et charges de même nature, il faut entendre les catégories de risques et de charges mentionnées à titre exemplatif à l'article 3:32.

Art. 3:31. Les provisions pour risques et charges doivent être constituées systématiquement sur base des méthodes arrêtées par la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation conformément à l'article 3:6, § 1^{er}. Elles ne peuvent dépendre du résultat de l'exercice.

Art. 3:32. Des provisions doivent être constituées pour couvrir notamment:

- a) les engagements incombant à la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation en matière de pensions de retraite et de survie, de chômage avec complément d'entreprise et d'autres pensions ou rentes similaires;
- b) les charges de grosses réparations et de gros entretien;
- c) les risques de pertes ou de charges découlant pour la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation de sûretés personnelles ou réelles constituées en garantie de dettes ou d'engagements de tiers, d'engagements relatifs à l'acquisition ou à la cession d'immobilisations, de l'exécution de commandes passées ou reçues, de positions et marchés à terme en devises ou de positions et marchés à terme en marchandises, de garanties techniques attachées aux ventes et prestations déjà effectuées par la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation, de litiges en cours;
- d) les charges découlant d'une obligation environnementale.

Art. 3:33. Les provisions pour risques et charges ne peuvent être maintenues dans la mesure où elles excèdent en fin d'exercice une appréciation actuelle, selon les critères prévus à l'article 3:29, des charges et risques en considération desquels elles ont été constituées.

Section 5. - Plus-values de réévaluation

Art. 3:34. Les réévaluations sont spécifiques aux éléments de l'actif pour lesquelles elles ont été constituées ou actées. Les éléments de l'actif dont les caractéristiques techniques ou juridiques sont entièrement identiques peuvent toutefois faire globalement l'objet de réévaluations.

Art. 3:35. § 1^{er}. Les sociétés, ASBL, ASBL et fondations peuvent procéder à la réévaluation de leurs immobilisations corporelles ainsi que des participations, actions et parts figurant sous leurs immobilisations financières, ou de certaines catégories de ces immobilisations, lorsque la valeur de celles-ci, déterminée en fonction de leur utilité pour la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation, présente un excédent certain et durable par rapport à leur valeur comptable. Si les actifs en cause sont nécessaires à la poursuite de l'activité de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation, ou d'une partie de ses activités, ils ne peuvent être réévalués que dans la mesure où la plus-value exprimée est justifiée par la rentabilité de l'activité de la société ou les activités de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation, ou par la partie concernée de ses activités.

La valeur réévaluée retenue pour ces immobilisations est justifiée dans l'annexe des comptes annuels dans lesquels la réévaluation est actée pour la première fois.

§ 2. Si la réévaluation porte sur des immobilisations corporelles dont l'utilisation est limitée dans le temps, la valeur réévaluée fait l'objet d'amortissements calculés selon un plan établi conformément à l'article 3:6, § 1^{er}, aux fins d'en répartir la prise en charge sur la durée résiduelle d'utilisation probable de l'immobilisation.

§ 3. Les plus-values actées sont imputées directement à la rubrique III du passif "Plus-values de réévaluation" et y sont maintenues aussi longtemps que les biens auxquels elles sont afférentes ne sont pas réalisés. Ces plus-values peuvent toutefois:

- 1° être transférées aux réserves à concurrence du montant des amortissements actés sur la plus-value;
- 2° en cas de moins-value ultérieure constatée, être annulées à concurrence du montant non encore amorti sur la plus-value.

Une plus-value de réévaluation ne peut jamais être affectée, directement ou indirectement, à la compensation totale ou partielle des pertes reportées à concurrence de la partie de la plus-value de réévaluation qui n'a pas encore fait l'objet d'un amortissement.

Section 6. - Règles particulières

Sous-section 1re. - Règles particulières aux frais d'établissement

Art. 3:36. Les frais d'établissement ne sont portés à l'actif que s'ils ne sont pas pris en charge durant l'exercice au cours duquel ils sont exposés.

Les charges engagées dans le cadre d'une restructuration ne peuvent être portées à l'actif que pour autant qu'il s'agisse de dépenses nettement circonscrites, relatives à une modification substantielle de la structure ou de l'organisation de la société, de l'ASBL, de l' AISBL ou de la fondation et que ces dépenses soient destinées à avoir un impact favorable et durable sur la rentabilité de la société ou sur les activités de l'ASBL, de l' AISBL ou de la fondation. La réalisation de ces conditions doit être justifiée dans l'annexe. Dans la mesure où les frais de restructuration consistent en charges qui relèvent des charges d'exploitation ou des charges financières, leur transfert à l'actif s'opère par déduction globale explicite respectivement du total des charges d'exploitation et des charges financières parmi les règles d'évaluation.

Art. 3:37. Les frais d'établissement font l'objet d'amortissements appropriés, par tranches annuelles de vingt pour cent au moins des sommes réellement dépensées. Toutefois, l'amortissement des frais d'émission d'emprunts peut être réparti sur toute la durée de l'emprunt.

Sous-section 2. - Règles particulières relatives aux immobilisations incorporelles

Art. 3:38. Les immobilisations incorporelles autres que celles acquises de tiers ne sont portées à l'actif pour leur coût de revient que dans la mesure où celui-ci ne dépasse pas une estimation prudemment établie de la valeur d'utilisation de ces immobilisations ou de leur rendement futur pour la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation. Les petites sociétés visées à l'article 1:24 du Code des sociétés et des associations, ainsi que les petites ASBL, AISBL et fondations visées aux articles 1:28 et 1:30 du même code, font mention dans l'annexe du montant des frais de développement portés à l'actif sous les immobilisations incorporelles.

Art. 3:39. § 1^{er}. Les immobilisations incorporelles dont l'utilisation est limitée dans le temps font l'objet d'amortissements calculés selon un plan établi conformément à l'article 3:6, § 1^{er}. Elles peuvent notamment faire l'objet d'un plan d'amortissement accéléré, conformément aux dispositions fiscales en la matière. Si l'application d'un tel plan accéléré conduit à anticiper de manière significative, la prise en charge des amortissements par rapport à ce qui est économiquement justifié, il est fait mention dans l'annexe de la différence entre le montant cumulé de ces amortissements actés et celui des amortissements économiquement justifiés ainsi que de l'influence sur le montant des amortissements grevant le compte de résultats de l'exercice, d'amortissements excédant les amortissements économiquement justifiés, pris en charge au cours de l'exercice ou au cours d'exercices antérieurs. Ces immobilisations font l'objet d'amortissements complémentaires ou non récurrents lorsque, en raison de leur altération ou de modifications des circonstances économiques ou technologiques, leur valeur comptable dépasse leur valeur d'utilisation par la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation.

Les amortissements actés en application de l'alinéa 1^{er} sur les immobilisations incorporelles dont l'utilisation est limitée dans le temps ne peuvent faire l'objet d'une reprise que si, à raison de modifications des circonstances économiques ou technologiques, le plan d'amortissement antérieurement pratiqué s'avère avoir été trop rapide. Les amortissements actés en application de l'alinéa 2 qui s'avèrent ne plus être justifiés, font l'objet d'une reprise à concurrence de leur excédent par rapport aux amortissements planifiés conformément à l'alinéa 1^{er}.

L'amortissement des frais de développement et l'amortissement du goodwill, lorsque la durée d'utilisation ne peut être estimée de manière fiable, sont répartis sur une durée de dix ans au plus. La durée d'amortissement du goodwill est justifiée dans l'annexe.

Les amortissements et réductions de valeur sur goodwill ne peuvent pas faire l'objet d'une reprise.

§ 2. Les immobilisations incorporelles dont l'utilisation n'est pas limitée dans le temps ne font l'objet de réductions de valeur qu'en cas de moins-value ou de dépréciation durable.

Sous-section 3. - Règles particulières relatives aux immobilisations corporelles

Art. 3:40. Les droits d'usage dont la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation dispose sur des immobilisations corporelles en vertu de contrats de location-financement ou de contrats similaires tels que définis respectivement dans les titres 2 et 3 du présent livre, sont, sans préjudice aux dispositions des articles 3:23 et 3:42, § 1^{er}, portés à l'actif, à concurrence de la partie des versements échelonnés prévus au contrat, représentant la reconstitution en capital de la valeur du bien, objet du contrat.

Les engagements corrélatifs portés au passif sont évalués chaque année à la fraction des versements échelonnés afférents aux exercices ultérieurs, représentant la reconstitution en capital de la valeur du bien, objet du contrat.

Art. 3:41. La plus-value ou la moins-value constatée lors de la cession d'une immobilisation corporelle amortissable assortie de la conclusion par le cédant d'un contrat de location-financement portant sur le même bien, est inscrite en compte de régularisation et est portée chaque année au compte de résultats proportionnellement à l'amortissement de cette immobilisation détenue en location-financement afférent à l'exercice considéré.

Art. 3:42. § 1^{er}. Les immobilisations corporelles dont l'utilisation est limitée dans le temps font l'objet d'amortissements calculés selon un plan établi conformément à l'article 3:6, § 1^{er}. Elles peuvent notamment faire l'objet d'un plan d'amortissement accéléré, conformément aux dispositions fiscales en la matière. Si l'application d'un tel plan accéléré conduit à anticiper de manière significative, la prise en charge des amortissements par rapport à ce qui est économiquement justifié, il est fait mention dans l'annexe de la différence entre le montant cumulé de ces amortissements actés et celui des amortissements économiquement justifiés ainsi que de l'influence sur le montant des amortissements grevant le compte de résultats de l'exercice, d'amortissements excédant les amortissements économiquement justifiés, pris en charge au cours de l'exercice ou au cours d'exercices antérieurs. Ces immobilisations font l'objet d'amortissements complémentaires ou non récurrents lorsque, en raison de leur altération ou de modifications des circonstances économiques ou technologiques, leur valeur comptable dépasse leur valeur d'utilisation par la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation.

Les amortissements actés en application de l'alinéa 1^{er} sur les immobilisations corporelles dont l'utilisation est limitée dans le temps ne peuvent faire l'objet d'une reprise que si, à raison de modifications des circonstances économiques ou

technologiques, le plan d'amortissement antérieurement pratiqué s'avère avoir été trop rapide. Les amortissements actés en application de l'alinéa 2 qui s'avèrent ne plus être justifiés, font l'objet d'une reprise à concurrence de leur excédent par rapport aux amortissements planifiés conformément à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. Les immobilisations corporelles dont l'utilisation n'est pas limitée dans le temps ne font l'objet de réductions de valeur qu'en cas de moins-value ou de dépréciation durable.

Art. 3:43. Les immobilisations corporelles désaffectées ou qui ont cessé d'être affectées durablement à l'activité de la société, de l'ASBL, de l' AISBL ou de la fondation font, le cas échéant, l'objet d'un amortissement non récurrent pour en aligner l'évaluation sur leur valeur probable de réalisation.

Sous-section 4. - Règles particulières relatives aux immobilisations financières

Art. 3:44. § 1^{er}. Les montants non appelés sur participations, actions et parts sont mentionnés distinctement dans l'annexe et ventilés selon les sous-rubriques dans lesquelles les participations, actions et parts restant à libérer sont portées.

§ 2. Les participations et les actions portées sous la rubrique "Immobilisations financières" font l'objet de réductions de valeur en cas de moins-value ou de dépréciation durable justifiées par la situation, la rentabilité ou les perspectives de la société dans laquelle la participation ou les actions sont détenues.

Les créances, y compris les titres à revenu fixe, portées sous les immobilisations financières font l'objet de réductions de valeur si leur remboursement à l'échéance est en tout ou en partie incertain ou compromis.

Sous-section 5. - Règles particulières relatives aux créances à plus d'un an et à un an au plus

Art. 3:45. § 1^{er}. Sans préjudice aux dispositions du paragraphe 2 et des articles 3:46 et 3:51, les créances sont portées au bilan à leur valeur nominale.

§ 2. L'inscription au bilan des créances à leur valeur nominale s'accompagne de l'inscription en comptes de régularisation du passif et de la prise en résultats pro rata temporis sur la base des intérêts composés:

- a) des intérêts inclus conventionnellement dans la valeur nominale des créances;
- b) de la différence entre la valeur d'acquisition et la valeur nominale des créances;
- c) de l'escompte de créances qui ne sont pas productives d'intérêt ou qui sont assorties d'un intérêt anormalement faible, lorsque ces créances:

1° sont remboursables à une date éloignée de plus d'un an, à compter de leur entrée dans le patrimoine de la société, de l'ASBL, de l' AISBL ou de la fondation, et

2° sont afférentes soit à des montants actés en tant que produits au compte de résultats, soit au prix de cession d'immobilisations ou de branches d'activités.

L'escompte visé sous c) est calculé au taux du marché applicable à de telles créances au moment de leur entrée dans le patrimoine de la société, de l'ASBL, de l' AISBL ou de la fondation.

Les intérêts ne peuvent être compensés avec les frais, charges et commissions exposés à l'occasion de ces opérations.

Art. 3:46. Les créances à plus d'un an et à un an au plus font l'objet de réductions de valeur si leur remboursement à l'échéance est en tout ou en partie incertain ou compromis. Elles peuvent également faire l'objet de réductions de valeur lorsque leur valeur de réalisation à la date de clôture de l'exercice est inférieure à leur valeur comptable déterminée conformément à l'article 3:45.

Sous-section 6. - Règles particulières relatives aux stocks.

Art. 3:47. § 1^{er}. Les approvisionnements, les produits finis, les marchandises et les immeubles destinés à la vente sont évalués à leur valeur d'acquisition ou à la valeur de marché à la date de clôture de l'exercice, lorsque cette dernière est inférieure.

L'évaluation à la valeur inférieure de marché, opérée en application de l'alinéa 1^{er}, ne peut être maintenue si ultérieurement la valeur de marché excède la valeur inférieure retenue pour l'évaluation des stocks.

§ 2. Les encours de fabrication sont, sans préjudice à l'application de l'article 3:48, évalués à leur coût de revient.

Art. 3:48. Les encours de fabrication font l'objet de réductions de valeur si leur coût de revient, majoré du montant estimé des coûts y afférents qui doivent encore être exposés, dépasse leur prix de vente net à la date de clôture de l'exercice.

Des réductions de valeur complémentaires sont actées sur les actifs visés à l'article 3:47 et à l'alinéa 1^{er} du présent article pour tenir compte soit de l'évolution de leur valeur de réalisation ou de marché, soit des aléas justifiés par la nature des avoirs en cause ou de l'activité exercée.

Sous-section 7. - Règles particulières relatives aux commandes en cours d'exécution

Art. 3:49. Les commandes en cours d'exécution sont évaluées à leur coût de revient majoré, compte tenu du degré d'avancement des travaux des fabrications ou des prestations, de l'excédent du prix stipulé au contrat par rapport au coût de revient lorsque cet excédent est devenu raisonnablement certain; une société, ASBL, AISBL ou fondation peut toutefois adopter pour règle de maintenir les commandes en cours d'exécution ou certaines catégories d'entre elles au bilan à leur coût de revient.

Les commandes en cours d'exécution peuvent faire l'objet d'une compensation directe avec les acomptes reçus par contrat, au terme de laquelle soit le solde débiteur est présenté comme commande en cours d'exécution, soit le solde créditeur est présenté comme acompte reçu. Au début de chaque exercice, le solde est extourné. Au cas où cette faculté de compensation est utilisée, l'annexe mentionnera les montants avant l'établissement du solde. Il est fait mention dans l'annexe, parmi les règles d'évaluation, des méthodes et critères adoptés pour l'évaluation des commandes en cours d'exécution.

Les risques et charges afférents à la poursuite de l'exécution de ces commandes font l'objet de provisions, conformément aux articles 3:11, 3:29, 3:31, 3:32 et 3:33, dans la mesure où ces risques ne sont pas couverts par des réductions de

valeur actées en exécution de l'article 3:50.

Art. 3:50. Les commandes en cours d'exécution font l'objet de réductions de valeur si leur coût de revient, majoré du montant estimé des coûts y afférents qui doivent encore être exposés, dépasse le prix prévu au contrat. Des réductions de valeur complémentaires sont actées sur les commandes en cours d'exécution pour tenir compte soit de l'évolution de leur valeur de réalisation ou de marché, soit des aléas justifiés par la nature des avoirs en cause ou de l'activité exercée.

Sous-section 8. - Règles particulières relatives aux placements de trésorerie et aux valeurs disponibles

Art. 3:51. Les titres à revenu fixe sont évalués à leur valeur d'acquisition. Toutefois, lorsque leur rendement actuariel calculé à l'achat en tenant compte de leur valeur de remboursement à l'échéance, diffère de leur rendement facial, la différence entre la valeur d'acquisition et la valeur de remboursement est prise en résultat pro rata temporis sur la durée restant à courir des titres, comme élément constitutif des intérêts produits par ces titres et est portée, selon le cas, en majoration ou en réduction de la valeur d'acquisition des titres.

La prise en résultats de cette différence est effectuée sur base actualisée, compte tenu du rendement actuariel à l'achat. Les sociétés, ASBL, AISBL et fondations ont toutefois la faculté:

1° de prendre en résultats, pro rata temporis, mais sur une base linéaire, la différence entre la valeur d'acquisition et la valeur de remboursement;

2° de maintenir au bilan les titres à revenu fixe à leur valeur d'acquisition lorsque la prise en résultat du rendement actuariel des titres n'aurait qu'un effet négligeable par rapport à la prise en résultat du seul rendement facial. Les alinéas 1^{er} et 2 sont applicables aux titres dont le rendement est constitué exclusivement, d'après les conditions d'émission, par la différence entre le prix d'émission et la valeur de remboursement.

Art. 3:52. Les placements de trésorerie et les valeurs disponibles font l'objet de réductions de valeur lorsque leur valeur de réalisation à la date de clôture de l'exercice est inférieure à leur valeur d'acquisition.

Art. 3:53. Des réductions de valeur complémentaires sont actées sur les placements de trésorerie et les valeurs disponibles pour tenir compte soit de l'évolution de leur valeur de réalisation ou de marché, soit des aléas justifiés par la nature des avoirs en cause ou de l'activité exercée.

Sous-section 9. - Règles particulières relatives aux impôts différés

Art. 3:54. § 1^{er}. Les impôts différés sur les subsides en capital et les plus-values réalisées sont initialement évalués au montant normal de taxation qui les aurait frappés, si ces subsides et plus-values avaient été taxés à charge de l'exercice au cours duquel ils ont été actés. Ils le sont cependant sous déduction de l'effet des réductions et immunités dont il est probable, au moment où ces subsides et ces plus-values sont actés, qu'il résultera, dans un avenir prévisible, une diminution de la charge fiscale afférente à ces subsides et ces plus-values.

§ 2. Les impôts différés afférents aux subsides reçus en capital font l'objet d'une réduction échelonnée par imputation au compte de résultats à la rubrique "Prélèvements sur les impôts différés" au rythme de la réduction des subsides en capital figurant à la rubrique du passif auxquels ils sont afférents.

Les impôts différés afférents aux plus-values réalisées font l'objet d'une réduction échelonnée par imputation au compte de résultats à la rubrique "Prélèvements sur les impôts différés" au rythme de l'inclusion dans le résultat imposable des plus-values en cause.

§ 3. Sauf l'application du paragraphe 2, le montant des impôts différés inscrits au passif ne fait l'objet d'une correction que dans la mesure où, à la suite d'une modification de la situation fiscale de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation, il est probable que le montant effectif de la charge fiscale estimée afférente dans un avenir prévisible à ces subsides et plus-values s'écartera de manière significative du montant figurant au passif.

Sous-section 10. - Règles particulières relatives aux dettes

Art. 3:55. Les articles 3:45 et 3:51 sont d'application analogue aux dettes de nature et de durée correspondantes.

Sous-section 11. - Règles particulières relatives aux éléments acquis dans le cadre d'une fusion, d'une scission ou d'une opération y assimilée

Art. 3:56. § 1^{er}. En cas de fusion par absorption, de fusion par constitution d'une nouvelle société ou d'une opération assimilée à une fusion par absorption au sens des articles 12:2, 12:3 et 12:7 du Code des sociétés et des associations, ainsi que dans le cas où ces opérations sont effectuées par des ASBL, AISBL ou fondations au sens de l'article 13:1 du même code, les différents éléments de l'actif et du passif de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation absorbée, y compris les différents éléments de ses capitaux propres, amortissements, réductions de valeur et provisions constituées, droits et engagements ainsi que produits et charges de l'exercice sont, sans préjudice de l'article 3:77 en ce qui concerne les sociétés, transférés dans la comptabilité de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation absorbante à la valeur pour laquelle ils ont été enregistrés dans les comptes de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation absorbée à la date à partir de laquelle les opérations de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation absorbée sont considérées avoir été effectuées, d'un point de vue comptable, pour le compte de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation absorbante.

En cas de fusion par constitution, chacune des sociétés, ASBL, AISBL ou fondations qui fusionnent est considérée comme étant une société, ASBL, AISBL ou fondation absorbée et la nouvelle société, ASBL, AISBL ou fondation constituée est considérée comme étant une société, ASBL, AISBL ou fondation absorbante.

§ 2. La scission par absorption, par constitution de sociétés nouvelles ou mixte, telle que définie aux articles 12:4, 12:5 et 12:6 du Code des sociétés et des associations, ainsi que l'exécution de ces opérations par une ASBL, AISBL ou fondation au sens de l'article 13:1 du même code, est traitée dans les comptes de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation scindée et dans les comptes des sociétés, ASBL, AISBL ou fondations bénéficiaires des transferts résultant de la scission, conformément au paragraphe 1^{er}, sans préjudice de l'application de l'article 3:78 en ce qui concerne les sociétés.

Toutefois, le paragraphe 1^{er} s'applique à chaque société, ASBL, AISBL ou fondation bénéficiaire, pour les actifs et passifs et pour les droits et engagements qui lui sont transférés ainsi que pour la partie des capitaux propres de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation scindée qui lui sont transférés.

§ 3. Une opération assimilée à une scission, telle que définie à l'article 12:8 du Code des sociétés et des associations, est enregistrée dans les comptes de la société cédante et de la ou des sociétés bénéficiaires conformément au paragraphe 2, sans préjudice de l'application de l'article 3:78 en ce qui concerne les sociétés. A cet égard, la société cédante doit être considérée comme une société scindée ou comme une société bénéficiaire, selon le cas.

§ 4. Il est tenu compte, lors de la reprise des capitaux propres de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation absorbée, scindée ou cédante dans les comptes de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation absorbante ou bénéficiaire, de la composition et qualification fiscales des composants des capitaux propres dans le chef de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation absorbante ou bénéficiaire.

Sous-section 12. - Règles particulières relatives aux éléments acquis dans le cadre d'un apport de branche d'activité ou d'une universalité de biens

Art. 3:57. En cas d'apport d'une branche d'activité ou d'une universalité de biens, tels que définis aux articles 12:9 à 12:11 du Code des sociétés et des associations, ou en cas d'application de l'article 13:1 du même code, les actifs, passifs, droits et engagements apportés sont portés dans les comptes de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation bénéficiaire de l'apport, à la valeur pour laquelle ils étaient inscrits, à la date de l'apport, dans les comptes de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation apporteuse.

CHAPITRE 3. - Structure des comptes annuels

Art. 3:58. § 1^{er}. Le bilan et le compte de résultats sont, sans préjudice à l'article 3:62, alinéa 2, établis conformément aux schémas prévus à l'annexe 3 au présent arrêté en ce qui concerne les sociétés et à l'annexe 6 au présent arrêté en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations.

L'annexe comporte les informations complémentaires prévues au titre 2 en ce qui concerne les sociétés et au titre 3 en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations.

§ 2. Les petites sociétés non cotées visées à l'article 1:24 du Code des sociétés et des associations, ainsi que les petites ASBL, AISBL et fondations visées aux articles 1:28 et 1:30 du même code, ont la faculté d'établir leur bilan et leur compte de résultats selon les schémas abrégés prévus à l'annexe 4 au présent arrêté en ce qui concerne les sociétés et à l'annexe 7 au présent arrêté en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations.

L'annexe abrégée comporte les informations complémentaires prévues au titre 2 en ce qui concerne les sociétés et au titre 3 en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations.

§ 3. Les microsociétés non cotées visées à l'article 1:25 du Code des sociétés et des associations, ainsi que les micro-ASBL, micro-AISBL et microfondations visées aux articles 1:29 et 1:31 du même code, peuvent établir leur bilan et leur compte de résultats selon les microschémas repris dans l'annexe 4 au présent arrêté en ce qui concerne les sociétés et à l'annexe 7 au présent arrêté en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations.

L'annexe du microschéma comprend les données complémentaires visées au titre 2 en ce qui concerne les sociétés et au titre 3 en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations.

§ 4. Les postes du bilan, du compte de résultats et les mentions de l'annexe visés aux paragraphes 1^{er}, 2 et 3 peuvent être omis s'ils sont sans objet pour l'exercice considéré; lorsque les chiffres relatifs à l'exercice précédent doivent être mentionnés, ils ne peuvent être omis que s'ils sont également sans objet pour l'exercice précédent.

§ 5. Les postes du bilan et du compte de résultats qui sont précédés de chiffres arabes peuvent être regroupés lorsqu'ils ne présentent qu'un montant non significatif au regard de l'objectif visant à donner une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de la société, de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation, ou lorsque le regroupement favorise la clarté, à condition que les postes regroupés soient présentés séparément dans l'annexe des comptes annuels. On entend par l'importance significative, le statut d'une information dont on peut raisonnablement penser que l'omission ou l'inexactitude risque d'influencer les décisions que prennent les utilisateurs sur la base des comptes annuels ou consolidés de la société, ou sur la base des comptes annuels de l'ASBL, de l'AISBL ou de la fondation. L'importance significative de chaque élément est évaluée dans le contexte d'autres éléments similaires.

§ 6. Le contenu des postes des comptes annuels est, dans la mesure où il appelle des précisions pour certains d'entre eux, défini au titre 2 en ce qui concerne les sociétés et au titre 3 en ce qui concerne les ASBL, les AISBL et les fondations. Pour l'application de ces titres, il faut entendre par rubriques, les postes du bilan et du compte de résultats qui sont précédés d'un chiffre romain ou d'une lettre majuscule, et par sous-rubriques les postes précédés d'un chiffre arabe.

Art. 3:59. Le bilan et le compte de résultats indiquent pour chacune des rubriques et sous-rubriques les montants correspondants de l'exercice précédent. Toutefois, lorsqu'une société, ASBL, AISBL ou fondation qui avait établi ses comptes annuels de l'exercice précédent conformément à l'article 3:58, § 2 ou § 3, établit ses comptes annuels pour l'exercice conformément à l'article 3:58, § 1^{er}, ou respectivement à l'article 3:58, § 1^{er} ou § 2, l'indication des montants correspondants de l'exercice précédent peut être limitée aux montants qui figuraient de manière distincte dans les comptes annuels de l'exercice précédent.

Si les chiffres relatifs à l'exercice ne sont pas comparables à ceux de l'exercice précédent, les chiffres de l'exercice précédent peuvent être redressés en vue de les rendre comparables; en ce cas, l'annexe doit mentionner et commenter, parmi les règles d'évaluation, avec renvoi aux rubriques concernées, les redressements opérés, si ceux-ci ne sont pas sans signification. Si les chiffres de l'exercice précédent ne sont pas redressés, l'annexe doit comporter les indications nécessaires pour permettre la comparaison.

En ce qui concerne les sociétés, la présente disposition n'est pas applicable aux comptes annuels du premier exercice auquel s'appliquent les dispositions du présent titre et du titre 2.

En ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations, cette disposition n'est pas applicable aux comptes annuels du premier exercice auquel s'appliquent les dispositions du présent titre et du titre 3. Sont considérés comme chiffres du bilan de l'exercice précédent, les chiffres du bilan d'ouverture déterminés conformément à l'article 3:175 du présent arrêté.

Art. 3:60. Lorsqu'un élément de l'actif ou du passif pourrait relever simultanément de plusieurs rubriques ou sous-

rubriques du bilan ou lorsqu'un produit ou une charge pourrait relever simultanément de plusieurs rubriques ou sous-rubriques du compte de résultats, il est porté sous le poste le plus approprié au regard du prescrit de l'article 3:1, alinéa 1^{er}. Dans ce cas, l'annexe mentionnera, parmi les règles d'évaluation, son rapport avec d'autres rubriques.

Art. 3:61. Si elles sont d'importance significative telle que définie à l'article 3:58, § 5, alinéa 2, l'annexe comporte les informations mentionnées ci-après:

1° une description résumée des règles d'évaluation prévue par l'article 3:6, § 1^{er}, alinéa 2;

2° le cas échéant, les mentions prescrites par les articles 3:1, alinéa 2, 3:2, § 2 et 3, 3:7, alinéas 2 et 3, 3:8, alinéa 3, 3:11, 3:12, 3:15, 3:16, alinéa 3, 3:21, alinéa 3, 3:35, § 1^{er}, alinéa 2, 3:36, alinéa 2, 3:38, alinéa 2, 3:39, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 4, 3:42, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3:44, § 1^{er}, 3:49, alinéas 2 et 3, 3:59, alinéa 2, 3:60, 3:63, alinéa 2;

3° selon la forme et la taille de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation, les informations complémentaires prévues aux articles 3:82, 3:85, 3:88, 3:164, 3:167 et 3:170.

Sans préjudice de l'article 3:1, alinéa 2, les informations complémentaires ou supplémentaires dans la description résumée des règles d'évaluation ne s'appliquent pas aux microsociétés.

Art. 3:62. Les sociétés, ASBL, AISBL et fondations ont la faculté de subdiviser plus amplement dans l'annexe les rubriques et sous-rubriques dont la mention est imposée.

Le libellé des rubriques précédées d'une lettre majuscule et des sous-rubriques prévues aux schémas est, si le respect du prescrit de l'article 3:1, alinéa 1^{er}, le requiert, adapté aux caractéristiques propres de l'activité, du patrimoine et des produits et charges de la société, de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation.

Art. 3:63. La présentation des comptes annuels doit être identique d'un exercice à l'autre.

Toutefois, elle est modifiée au cas où, notamment à la suite d'une modification importante de la structure du patrimoine, des produits et des charges de la société, de l'ASBL, de l'ASBL et de la fondation, elle ne répond plus au prescrit de l'article 3:1, alinéa 1^{er}. Ces modifications sont mentionnées et justifiées dans l'annexe relative à l'exercice au cours duquel elles sont introduites, parmi les règles d'évaluation.

La présente disposition n'est pas applicable aux comptes annuels du premier exercice auquel s'appliquent pour une société, ASBL, AISBL ou fondation les dispositions du présent titre, du titre 2 et du titre 3.

CHAPITRE 4. - Publicité des comptes annuels et des comptes consolidés

Section 1^{re}. - Présentation des comptes annuels et des comptes consolidés dont le Code des sociétés et des associations prescrit le dépôt

Sous-section 1^{re}. - Etablissement des comptes annuels dont le Code des sociétés et des associations prescrit la publicité

Art. 3:64. § 1^{er}. Les comptes annuels dont le Code des sociétés et des associations prescrit la publicité sont établis conformément aux dispositions des titres 1^{er}, 2 et 3 du présent livre.

Leurs montants sont exprimés en euros, sans décimales.

Les montants des comptes annuels visés à l'article 3:68, alinéa 1^{er}, peuvent cependant être exprimés en euros, soit sans décimales, soit avec deux décimales, en vue de leur dépôt sous la forme d'un fichier structuré conformément à l'article 3:69, § 1^{er}.

Les comptes annuels font explicitement mention de ce que leurs montants sont exprimés en euros.

§ 2. Les comptes annuels peuvent, en plus de la publication en euros prescrite par le § 1^{er}, être publiés dans l'unité monétaire d'un Etat membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques, en utilisant le cours de conversion à la date de clôture du bilan. Ce cours est indiqué dans l'annexe.

Sous-section 2. - Etablissement des comptes consolidés des sociétés dotées de la personnalité juridique dont le Code des sociétés et des associations prescrit la publicité

Art. 3:65. Les montants des comptes consolidés sont exprimés en milliers d'euros, sans décimales; les montants des comptes consolidés des sociétés dont le total du bilan consolidé excède un milliard d'euros, peuvent toutefois être exprimés en millions d'euros, sans décimales.

Les comptes consolidés font explicitement mention, suivant le cas, de ce que leurs montants sont exprimés en milliers ou en millions d'euros.

Les comptes consolidés peuvent être établis dans la monnaie d'un Etat membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques, lorsque cette monnaie est l'unité monétaire la plus significative pour les opérations, pour les actifs et passifs et pour les résultats de l'ensemble consolidé.

Section 2. - Publicité

Art. 3:66. La Banque nationale de Belgique reçoit le dépôt des documents suivants:

- les comptes annuels et les autres pièces à déposer auprès d'elle en vertu des articles 3:10, 3:12, § 1^{er}, 3:47, § 7 en 3:51, § 7 du Code des sociétés et des associations ou en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires;
- les comptes consolidés et les autres pièces à déposer auprès d'elle en vertu des articles 3:35 et 3:36 du Code des sociétés et des associations ou en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.
Un dépôt distinct des autres pièces visées à l'alinéa 1^{er} n'est autorisé que si toutes ces pièces sont déposées en même temps et que les comptes annuels respectivement les comptes annuels consolidés ont été déposés préalablement.

Art. 3:67. § 1^{er}. Les comptes annuels ou consolidés déposés mentionnent;

1° la dénomination de la personne morale telle qu'elle apparaît dans les statuts à la date du dépôt;

2° la forme légale à la date du dépôt. Le cas échéant, la mention "en liquidation" est ajoutée à la forme légale;

3° l'indication précise du siège (rue, numéro, numéro de boîte éventuel, code postal, commune) à la date du dépôt;

- 4° le numéro d'entreprise;
- 5° le terme "registre des personnes morales" ou l'abréviation "RPM ", suivi de l'indication du siège du tribunal de l'entreprise dans le ressort territorial duquel la personne morale a son siège;
- 6° la date du début et la date de clôture de l'exercice auquel les comptes annuels ou les comptes consolidés sont afférents;
- 7° dans les cas visés à l'article 3:67, § 2, l'unité monétaire (le cas échéant complétée de son multiple) dans laquelle les montants des comptes annuels sont exprimés;
- 8° le cas échéant, la date à laquelle ils sont approuvée par l'assemblée générale.

§ 2. Dans le cas des sociétés, les comptes annuels ou consolidés déposés contiennent également les informations complémentaires suivantes:

- 1° l'objet de la publication: comptes annuels ou comptes consolidés;
- 2° dans le cas visé à l'article 3:64, alinéa 1^{er}, si les montants des comptes consolidés sont exprimés en milliers ou en millions d'euros;
- 3° dans les cas visés à l'article 3:65, alinéa 2, l'unité monétaire (le cas échéant complétée de son multiple) dans laquelle les montants des comptes annuels ou des comptes consolidés sont exprimés.

§ 3. Les comptes annuels ou les comptes consolidés et les autres pièces qui constituent l'objet d'un dépôt unique, doivent être établis dans une seule et même langue.

§ 4. Les personnes morales qui doivent établir leurs comptes annuels conformément aux schémas repris dans les annexes des titres 2 et 3 du présent livre, suivent pour le dépôt de leurs comptes annuels et du bilan social prescrit par la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, un modèle de comptes annuels établi par la Banque nationale de Belgique et mis à disposition sur son site internet. Ce modèle de comptes annuels est adapté par la Banque nationale de Belgique aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après avis de la Commission des Normes comptables. L'existence d'une nouvelle version est communiquée au Moniteur belge. Le "Modèle complet de comptes annuels" est suivi par les personnes morales visées au § 1^{er}, à l'exception de: 1° celles qui font usage de la faculté visée à l'article 3:58, § 2, de suivre le "Modèle abrégé de comptes annuels "; 2° celles qui font usage de la faculté visée par l'article 3:58, § 3, de suivre le "Micromodèle de comptes annuels ". Les mentions visées au premier alinéa du paragraphe 1^{er} sont reprises dans la section prévue à cet effet du modèle de comptes annuels.

Les sections du modèle de comptes annuels qui sont sans objet ne sont pas déposées, auquel cas le numéro de ces sections sans objet est mentionné dans la section prévue à cet effet.

§ 5. La section en question du "Modèle complet de comptes annuels" est utilisée:

- par les personnes morales autres que celles visées au paragraphe 2, pour le dépôt de leurs comptes annuels et des autres pièces à déposer à la Banque nationale de Belgique. La section en question du "Modèle abrégé de comptes annuels" est utilisée par les personnes morales qui bénéficient du tarif réduit des frais de publicité conformément à l'article 3:70, § 2, alinéa 2. La section en question du "Micromodèle de comptes annuels" est utilisée par les personnes morales qui entrent en ligne de compte pour le tarif réduit des frais de publicité conformément à l'article 3:70, § 2, alinéa 3;
- pour le dépôt des comptes consolidés et des autres pièces à déposer.

La mention visée au quatrième alinéa du paragraphe 4 peut être omise.

§ 6. Les ASBL, AISBL et fondations qui, en vertu des articles 3:47, § 5, ou 3:51, § 5, du Code des sociétés et des associations, ne sont pas tenues d'établir leurs comptes annuels conformément aux schémas figurant dans les annexes du titre 3 du présent livre, font précéder leurs comptes annuels et les autres pièces à déposer par la "Page de garde spécifique pour les comptes annuels des ASBL, AISBL ou fondations établis suivant un schéma dérogatoire ", établie par la Banque nationale de Belgique et mise à disposition sur son site internet.

Art. 3:68. Les comptes annuels établis en euros, sans usage de dérogations, conformément à l'un des schémas figurant dans les annexes 3 et 4 au présent arrêté en ce qui concerne les sociétés et dans les annexes 6 et 7 en ce qui concerne les ASBL, AISBL et fondations, ainsi que les autres pièces à déposer, sont déposés conformément aux dispositions de l'article 3:69, § 1^{er}.

Tous les autres comptes annuels et les comptes consolidés, ainsi que les autres pièces à déposer à la Banque nationale de Belgique, sont déposés conformément aux dispositions de l'article 3:69, § 2.

Peuvent également être déposés sous la forme d'un fichier PDF, les comptes annuels et, en ce qui concerne les sociétés, les comptes consolidés, ainsi que les autres pièces à déposer, qui concernent une société étrangère ou un groupement européen d'intérêt économique de droit étranger.

Art. 3:69. § 1^{er}. Les comptes annuels et les autres pièces à déposer à la Banque nationale de Belgique sont déposés par voie électronique.

Les schémas standardisés peuvent être déposés sous forme d'un fichier structuré qui satisfait:

- à des contrôles arithmétiques et logiques, et

- à toutes les conditions techniques définies par la Banque nationale de Belgique et reprises dans le "Protocole pour le dépôt par voie électronique de comptes annuels sous forme d'un fichier structuré". Ce Protocole technique est publié par la Banque nationale de Belgique sur son site internet.

§ 2. Les comptes annuels et, en ce qui concerne les sociétés, les comptes consolidés, ainsi que les autres pièces à déposer, autres que celles mentionnées au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, sont établis sous forme d'un fichier au format "Portable Document Format" (PDF) qui satisfait à toutes les conditions techniques définies par la Banque nationale de Belgique et reprises dans le "Protocole pour le dépôt par voie électronique de comptes annuels et de comptes consolidés sous forme d'un fichier PDF ". Ce Protocole technique est publié par la Banque nationale de Belgique sur son site internet. L'impression à l'encre noire sur papier blanc de format A4 du fichier au format PDF présenté au dépôt doit en outre répondre aux conditions de forme suivantes:

- 1° réserver une zone blanche d'au moins 1 centimètre autour de chaque page et réserver une zone horizontale blanche d'au moins 2 centimètres en haut de la première page;
- 2° mentionner en haut de chaque page le numéro d'entreprise de la personne morale;
- 3° ne pas contenir de données manuscrites;

4° garantir une bonne lisibilité des données par une taille suffisante des caractères utilisés et un contraste suffisant entre les données et l'arrière-plan;

5° dans le cas de comptes annuels d'une personne morale visée à l'article 3:67, § 4, avoir la même présentation que celle du modèle de comptes annuels établi par la Banque nationale de Belgique.

§ 3. Les comptes annuels et, en ce qui concerne les sociétés, les comptes consolidés, ainsi que les autres pièces à déposer à la Banque nationale de Belgique, sont déposés par le téléchargement d'un fichier informatique via l'application spécialement prévue à cet effet sur le site internet de la Banque nationale de Belgique. L'accès à cette application n'est possible qu'en utilisant un certificat digital reconnu par la Banque nationale de Belgique. Chaque document visé à l'article 3:66 fait l'objet d'un seul fichier informatique téléchargé. Si les autres pièces visées à l'article 3:66 ne sont pas déposées en même temps que les comptes annuels ou consolidés, elles doivent également faire l'objet d'un seul fichier informatique téléchargé. Le dépôt de ce fichier doit en outre satisfaire à toutes les conditions techniques définies par la Banque nationale de Belgique et reprises dans le "Protocole général pour le dépôt par voie électronique de comptes annuels et de comptes consolidés". Ce Protocole technique est publié par la Banque nationale de Belgique sur son site internet.

Art. 3:70. § 1^{er}. Les frais de dépôt des documents visés à l'article 3:66 comprennent les frais de publicité visés au paragraphe 2, la contribution aux frais exposés par les autorités fédérales de surveillance visée à l'article 3:13, alinéa 3, du Code des sociétés et des associations, ainsi que tous les contributions, taxes ou frais qui doivent être payés en même temps que les frais précités en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.

§ 2. Les frais de publicité des documents visés à l'article 3:66 sont fixés à:

- 300,70 euros lorsque les documents sont déposés sous forme d'un fichier structuré conformément à l'article 3:69, § 1^{er};

- 356,90 euros lorsque les documents sont déposés sous forme d'un fichier PDF conformément à l'article 3:69, § 2.

Les frais de publicité visés à l'alinéa précédent sont toutefois fixés à respectivement 68,70 euros et 124,80 euros pour: 1° les comptes annuels établis suivant le "Modèle abrégé de comptes annuels" visé à l'article 3:67, § 4, alinéa 2, 1; 2° les comptes annuels d'organismes visés à l'article III.82, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5, du Code de droit économique; 3° les comptes annuels des établissements de crédit visés à l'article III.95, § 1^{er}, du Code de droit économique, à condition que leur total bilantaire pour l'exercice concerné ne dépasse pas 5.000.000 euros, de même que les comptes annuels des entreprises d'assurance et de réassurance qui satisfont aux critères mentionnés à l'article 1:24 du Code des sociétés et des associations;

4° les comptes annuels de sociétés de droit étranger ou de groupements européens d'intérêt économique de droit étranger qui satisfont aux critères mentionnés à l'article 1:24 du Code des sociétés et des associations;

5° les ASBL, AISBL et fondations.

Les frais de publicité visés à l'alinéa 1^{er} sont toutefois fixés à respectivement 50,80 euros et 107 euros pour les comptes annuels établis suivant le "Micromodèle de comptes annuels" visé à l'article 3:67, § 4, alinéa 2, 2° . Les frais de publicité des pièces déposées séparément des comptes annuels ou des comptes annuels consolidés, conformément à l'article 3:66, alinéa 2, et de publicité de comptes annuels, comptes annuels consolidés dûment rectifiés visés à l'article 3:73 ou de l'intégralité des autres pièces visées à l'article 3:66 sont fixés à 68,70 euros. Ces frais de publicité sont toutefois fixés à 43,70 euros si les comptes annuels sont établis suivant le "Micromodèle de comptes annuels".

Les frais de publicité prévus dans ce paragraphe sont adaptés, le 1^{er} janvier de chaque année, à l'évolution de l'indice des prix à la consommation conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base prévu dans ce paragraphe multiplié par le nouvel indice, à savoir l'indice du mois d'octobre de l'année précédente, et divisé par l'indice de départ, à savoir l'indice du mois d'octobre 2018. Le résultat obtenu est arrondi à la dizaine d'eurocent supérieure. Les montants adaptés sont publiés au Moniteur belge au plus tard le 15 décembre de chaque année.

§ 3. Les frais de dépôt visés au paragraphe 1^{er} sont acquittés auprès de la Banque nationale de Belgique par un paiement scriptural effectué suivant les conditions et les modalités techniques définies par la Banque nationale de Belgique et mises à disposition sur son site internet.

§ 4. Toute société qui invoque un cas de force majeure qui l'a empêchée de déposer ses comptes annuels ou consolidés dans le délai de huit mois prévu à l'article 3:13, alinéa 3, du Code des sociétés et des associations, peut, dans un délai de dix-huit mois suivant la date de clôture de ces comptes, demander par courrier postal ordinaire adressé au SPF Economie le remboursement de la contribution aux frais exposés par les autorités fédérales de surveillance qu'elle a payée. La société concernée indique dans cette demande les circonstances constitutives d'un cas de force majeure dans son chef et le numéro du compte bancaire sur lequel la contribution peut être remboursée. Elle joint à cette demande toutes les pièces probantes de la force majeure invoquée, ainsi qu'une copie de la mention du dépôt visée à l'article 3:72, alinéa 2, dans la mesure où ceci est déjà possible.

Le SPF Economie accuse immédiatement réception de cette demande par courrier postal ordinaire. Il peut demander à la société concernée de lui communiquer un complément d'information ou de compléter les pièces justificatives envoyées.

La décision motivée du Ministre qui a l'Economie dans ses attributions ou de son délégué quant à cette demande est envoyée par courrier postal ordinaire à la société concernée; si le Ministre qui a l'Economie dans ses attributions ou son délégué constate l'existence d'une circonstance constitutive d'un cas de force majeure dans le chef de la société concernée, il donne ordre au SPF Finances de rembourser la contribution aux frais exposés par les autorités fédérales de surveillance. A cette fin, le SPF Economie communique au SPF Finances les données suivantes:

- le montant à rembourser et le numéro de compte sur lequel ce remboursement peut être effectué;

- le numéro d'entreprise de la société concernée ainsi que les caractéristiques et la date de clôture des comptes déposés tardivement; ces données sont reprises comme communication au bénéficiaire.

Lorsqu'il apparaît que des circonstances exceptionnelles constitueront nécessairement un cas de force majeure pour l'ensemble ou une grande partie des sociétés tenues au dépôt de leurs comptes annuels ou consolidés, le Ministre ayant l'Economie dans ses attributions peut, dans un but de simplification administrative accorder une dispense générale de prélèvement de la contribution aux frais exposés par les autorités fédérales de surveillance pour une durée qu'il fixe et qui ne peut dépasser deux mois. Cette décision doit être publiée au Moniteur belge au plus tard un mois avant l'échéance du délai de huit mois prévu à l'article 3:13, alinéa 3, du Code des sociétés et des associations, par un arrêté ministériel motivé.

Art. 3:71. La Banque nationale de Belgique enregistre la date de réception des documents visés à l'article 3:66.

Le dépôt de ces documents n'est accepté par la Banque nationale de Belgique que moyennant le respect des dispositions des articles 3:64, § 1^{er}, deuxième alinéa, 3:67 à 3:69 et le règlement des frais de dépôt visés à l'article 3:70, § 1^{er}, conformément aux dispositions de l'article 3:70, § 2 à 4.

Le fait que le dépôt d'un document précité n'a pas été accepté par la Banque nationale de Belgique et les raisons qui ont mené à cette décision sont communiqués dans les huit jours ouvrables suivant la date de réception du document concerné.

La personne qui a téléchargé le document non accepté peut consulter cette communication dans l'application visée à l'article 3:69, § 3, alinéa 1^{er}, pendant un mois au maximum après ce téléchargement.

Art. 3:72. Lorsque le dépôt d'un document visé à l'article 3:66 est accepté, la Banque nationale de Belgique enregistre ce dépôt dans le registre électronique des comptes annuels et consolidés acceptés.

Dans les onze jours ouvrables qui suivent la date de l'acceptation du dépôt, la Banque nationale de Belgique envoie la mention de ce dépôt à la personne morale à laquelle le document se rapporte.

Art. 3:73. La modification d'un document visé à l'article 3:66, dont le dépôt a précédemment été accepté par la Banque nationale de Belgique, s'effectue par le dépôt, selon le cas et suivant les conditions prévues par l'article 3:68: - de l'intégralité des comptes annuels dûment modifiés ou, le cas échéant, de l'intégralité des autres pièces, dûment modifiées, visées à l'article 3:66 lorsque la modification est déposée sous la forme d'un fichier structuré, conformément à l'article 3:69, § 1^{er};

- de l'intégralité des comptes annuels ou consolidés dûment modifiés, précédés de la section du modèle de comptes annuels établi par la Banque nationale de Belgique visée à l'article 3:67, § 4, alinéa 3, ou, le cas échéant, de l'intégralité des autres pièces, dûment modifiées, visées à l'article 3:66 lorsque la modification est déposée sous la forme d'un fichier PDF, conformément à l'article 3:69, § 2.

La mention "modification" est reprise, selon le cas:

- dans le fichier structuré visé à l'article 3:69, § 1^{er};
- en haut de la section, prévue à cet effet, du fichier PDF visé à l'article 3:69, § 2.

La modification d'un document précédemment publié est libellée dans la même unité monétaire et le même multiple de celle-ci et s'effectue dans la même langue que le document concerné.

Les articles 3:71 et 3:72 s'appliquent au dépôt d'un document modifié.

Art. 3:74. § 1^{er}. La Banque nationale de Belgique soumet à des contrôles arithmétiques et logiques les comptes annuels déposés, établis suivant les schémas figurant dans les annexes aux titres 2 et 3 du présent livre, à l'exclusion du document déposé en rectification de ces comptes annuels conformément à l'article 3:73, ainsi que des comptes annuels afférents à des exercices antérieurs au dernier exercice pour lequel des comptes annuels ont été déposés. Ces contrôles arithmétiques et logiques visent à vérifier la cohérence des montants des rubriques pourvues d'un code relatifs à l'exercice le plus récent. Ils sont repris dans une liste établie par la Banque nationale de Belgique après avis de la Commission des Normes comptables. Cette liste est publiée au Moniteur belge.

§ 2. La Banque nationale de Belgique envoie à la personne morale à laquelle les comptes annuels se rapportent et, le cas échéant, à son commissaire, la liste des erreurs qu'elle aurait relevées, dans les quatre mois suivant la date d'acceptation du dépôt des comptes annuels, lorsque ceux-ci ont été déposés dans les délais légaux. La Banque nationale de Belgique mentionne le montant des erreurs et identifie celles qui sont substantielles, c'est-à-dire celles qui ne peuvent être redressées au départ des données figurant dans les comptes annuels. La personne morale concernée rectifie ces erreurs substantielles en déposant des comptes annuels rectifiés suivant les modalités prévues à l'article 3:73 dans un délai de deux mois à partir de la date d'envoi de la liste.

Art. 3:75. § 1^{er}. La Banque nationale de Belgique met à disposition sur son site internet une copie, sous forme d'un fichier au format "Portable Document Format" (PDF), de tous les documents visés à l'article 3:66 qui ont été déposés auprès d'elle pendant l'année civile en cours et, au minimum, les cinq années civiles précédentes, selon les conditions qu'elle définit et qui sont publiées sur son site internet.

§ 2. Sur demande, la Banque nationale de Belgique délivre copie de tous les documents visés à l'article 3:66 qui ont été déposés auprès d'elle.

Lorsque la demande porte sur l'ensemble des documents déposés, les copies sont délivrées selon les modalités prévues par la Banque nationale de Belgique.

Lorsque la demande porte sur un ou plusieurs documents relatifs à des personnes morales individuellement désignées et non disponibles sur le site internet de la Banque nationale de Belgique, les copies sont délivrées, au choix du demandeur:

1° soit sur papier. Par feuille imprimée, le montant de 0,25 euro, frais de port et frais d'encaissement éventuels non compris, est dû à la Banque nationale de Belgique;

2° soit sous forme d'un fichier au format PDF attaché à un message électronique. Par fichier, le montant de 5,00 euros, frais d'encaissement éventuels non compris, est dû à la Banque nationale de Belgique.

§ 3. La Banque nationale de Belgique fournit au greffe du tribunal de l'entreprise, sans retard et gratuitement, une copie des documents non disponibles sur le site internet de la Banque nationale de Belgique, visés au paragraphe 2, alinéa 2. Le greffier est dispensé de verser une copie des documents visés à l'article 3:66 dans la partie électronique du dossier visé à l'article 1:2.

§ 4. En cas de dépôt d'un fichier structuré conformément à l'article 3:69, § 1^{er}, il en est fait mention sur la copie délivrée. Les montants des comptes annuels présentés en euros avec deux décimales conformément à l'article 3:64, § 1^{er}, alinéa 3, sont arrondis en euros sans décimales sur les copies délivrées par la Banque nationale de Belgique. Les sections du modèle de comptes annuels établi par la Banque nationale de Belgique qui sont sans objet ne sont pas reprises dans les copies délivrées par la Banque nationale de Belgique lorsque les comptes annuels concernés ont été déposés conformément à l'article 3:69, § 1^{er}.

§ 5. Le présent article ne s'applique pas à la liste des libéralités visée aux articles 3:47, § 7, et 3:51, § 7, du Code des sociétés et des associations.

TITRE 2. - Comptes annuels et comptes annuels consolidés de sociétés avec personnalité juridique: dispositions particulières

CHAPITRE 1^{er}. - Comptes annuels

Section 1^{re}. - Règles d'évaluation: dispositions particulières

Art. 3:76. Les sociétés anonymes, sociétés européennes et sociétés coopératives européennes peuvent incorporer au capital les plus-values actées, visées à l'article 3:35, à concurrence de la valeur réévaluée diminuée des charges fiscales estimées y afférentes.

Art. 3:77. § 1^{er}. Sont annulées, lors d'une fusion par absorption, une fusion par constitution d'une nouvelle société ou une opération assimilée à une fusion par absorption comme définie aux articles 12:2, 12:3 et 12:7 du Code des sociétés et des associations:

1° les actions ou parts propres détenues par la société absorbée qui, en vertu des articles 12:34, § 2, 2, 12:48, § 2, et 12:57, 2, du Code des sociétés et des associations, ne peuvent donner lieu à attribution d'actions ou parts de la société absorbante;

2° à concurrence de la valeur comptable de ces actions ou parts propres, la réserve indisponible pour actions ou parts propres constituée à cet effet par la société absorbée. L'article 7:219, § 3, du Code des sociétés et des associations s'applique au cas où une réserve pour actions ou parts propres n'a pas été constituée.

§ 2. Si compte tenu du rapport d'échange et de la valeur nominale ou du pair comptable des actions ou parts attribuées en contrepartie, le montant dont le capital ou l'apport de la société absorbante est augmenté est plus élevé que le capital ou l'apport de la société absorbée, la différence est prélevée, selon les modalités décidées par l'assemblée générale de fusion, sur les autres éléments des capitaux propres de la société absorbée; dans le cas inverse, la différence est portée en prime d'émission ou en apport.

§ 3. Si les associés de la société absorbée obtiennent une soulte en espèces, celle-ci est réputée être prélevée sur les capitaux propres de la société absorbée.

Ce prélèvement est effectué sur les capitaux propres, selon les modalités décidées par l'assemblée générale de fusion, dans le respect des dispositions légales et statutaires.

À défaut de décision de l'assemblée générale de fusion concernant la rubrique des capitaux propres sur laquelle ce prélèvement est effectué, celui-ci est réputé s'opérer, dans l'ordre, sur le bénéfice reporté, sur les réserves disponibles et sur les autres réserves que la loi et les statuts permettent de distribuer et sur les apports disponibles.

§ 4. Si la société absorbante ou une autre société absorbée simultanément détenait des actions ou parts de la société absorbée, ces actions ou parts sont annulées lors de la fusion, et les différents éléments des capitaux propres de la société absorbée ne sont repris dans les comptes de la société absorbante qu'à concurrence de la fraction de ceux-ci correspondant aux actions ou parts de la société absorbée ayant donné lieu à attribution d'actions ou parts de la société absorbante.

§ 5. Si la valeur pour laquelle les actions ou parts de la société absorbée qui n'ont pas donné lieu à attribution d'actions ou parts de la société absorbante en application des articles 12:34, § 2, 1° ou 12:57, 1, du Code des sociétés et des associations figuraient dans les comptes de la société qui les détenait, diffère de la quote-part que ces actions ou parts représentaient dans les capitaux propres de la société absorbée, la différence est traitée selon sa nature ou son origine:

a) En cas d'excédent de la valeur comptable des actions ou parts en cause par rapport à la quote-part qu'elles représentaient dans les capitaux propres de la société absorbée, la différence est imputée, dans la mesure du possible, aux éléments de l'actif, y compris les actifs incorporels, qui ont une valeur supérieure au montant pour lequel ils figuraient dans les comptes de la société absorbée. Dans la mesure où la différence est imputable à une surévaluation de dettes ou à des amortissements, réductions de valeur ou provisions actés au compte de résultats de la société absorbée, devenus sans objet ou excédentaires, ceux-ci font l'objet, au moment de la fusion, de reprises ou de redressements à concurrence de cet excédent, par le compte de résultats.

L'écart qui subsiste après ces imputations est, selon le cas, porté à la rubrique "Goodwill" ou pris en résultat.

b) Dans le cas inverse, la différence est traitée comme suit: dans la mesure où elle est imputable à des surévaluations d'actifs ou à des sous-évaluations de passifs dans le chef de la société absorbée, des amortissements, réductions de valeur, provisions et redressements sont, au moment de la fusion, actés à due concurrence au compte de résultats. L'écart qui subsiste après ces redressements est porté au compte de résultats.

Art. 3:78. Une scission par absorption, une scission par constitution de nouvelles sociétés ou une scission mixte telles que définies aux articles 12:4, 12:5 et 12:6 du Code des sociétés et des associations, ainsi qu'une opération assimilée à une scission telle que définie à l'article 12:8 du même code, seront traitées conformément à ce qui est prévu à l'article 3:77.

Cependant, l'article 3:77 s'applique, pour chaque société bénéficiaire, aux actifs et passifs, aux droits et engagements et à la partie des capitaux propres transférés de la société scindée.

Art. 3:79. Les plus-values latentes qui sont actées en application des articles 14:38 et 14:42 du Code des sociétés et des associations et qui sont relatives à des immobilisations avec une durée d'utilisation limitée, doivent être amorties selon un plan établi conformément à l'article 3:6, § 1^{er}, prévoyant l'amortissement de la valeur fixée sur la durée résiduelle d'utilisation probable de l'actif en cause.

Section 2. - Forme et contenu des comptes annuels

Sous-section 1^{ère}. - Comptes annuels complets

1. Schéma du bilan.

Art. 3:80. Le bilan est établi selon le schéma repris dans l'annexe 3.

2. Schéma du compte de résultats.

Art. 3:81. Le compte de résultats est établi selon le schéma repris dans l'annexe 3.

3. Contenu de l'annexe.

Art. 3:82. L'annexe du schéma complet des comptes annuels comprend les renseignements et états suivants:

I.
Un état des frais d'établissement (rubrique I de l'actif) mentionnant leur valeur comptable nette au terme de l'exercice précédent, les mutations de l'exercice (nouveaux frais engagés, amortissements, autres), ainsi que la valeur comptable nette au terme de l'exercice, ventilée entre:

- frais de constitution et, le cas échéant, d'augmentation de capital ou d'augmentation de l'apport, frais d'émission d'emprunts, et autres frais d'établissement;
- frais de restructuration.

II.
Un état des immobilisations incorporelles (rubrique II de l'actif) ventilant celles-ci entre:

- Frais de développement;
- Concessions, brevets, licences, savoir-faire, marques et droits similaires;
- Goodwill;
- Acomptes versés;

et mentionnant pour chacun de ces postes les indications prévues aux lettres a), c) et d) de l'état n° III ci-dessous.

III.
Un état des immobilisations corporelles (rubrique III de l'actif) ventilant celles-ci entre:

- Terrains et constructions (III.A);
- Installations, machines et outillage (III.B);
- Mobilier et matériel roulant (III.C);
- Location-financement et droits similaires (III.D);
- Autres immobilisations corporelles (III.E);
- Immobilisations en cours et acomptes versés (III.F);

et mentionnant pour chacun de ces postes:

a) en valeur d'acquisition, le montant au terme de l'exercice précédent, les mutations de l'exercice (acquisitions, y compris la production immobilisée, cessions et désaffectations, transferts d'une rubrique à une autre), ainsi que le montant en fin d'exercice;

b) les plus-values existant au terme de l'exercice précédent, les mutations de l'exercice (plus-values actées, acquises de tiers, annulées, transférées d'une rubrique à une autre), ainsi que le montant en fin d'exercice de ces plus-values;

c) les amortissements et réductions de valeur existant au terme de l'exercice précédent, les mutations de l'exercice (amortissements et réductions de valeur actés à charge du compte de résultats, repris en compte de résultats, acquis de tiers, annulés, transférés d'une rubrique à une autre), ainsi que le montant en fin d'exercice de ces amortissements et réductions de valeur;

d) la valeur comptable nette en fin d'exercice.

Pour les droits dont la société dispose en vertu de contrats de location-financement et de contrats similaires, la valeur comptable nette en fin d'exercice est ventilée entre: terrains et constructions; installations, machines et outillage; mobilier et matériel roulant.

IV.
Un état des immobilisations financières (rubrique IV de l'actif) ventilant celles-ci:

A. d'une part, entre:

- Participations dans des entreprises liées (IV.A.1);
- Autres participations (IV.B.1);
- Autres actions ou parts (IV.C.1),

et mentionnant pour chacun de ces postes, les indications prévues aux lettres a), b), c) et d) de l'état n° III, ci-dessus, ainsi que, quant aux montants non appelés, le montant au terme de l'exercice précédent, le total des mutations de l'exercice ainsi que le montant en fin d'exercice;

B. d'autre part, entre:

- Créances sur entreprises liées (IV.A.2);
- Créances sur autres entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation (IV.B.2);
- Autres créances (IV.C.2);

et mentionnant pour chacun de ces postes, la valeur comptable nette au terme de l'exercice précédent, les mutations de l'exercice (additions, remboursements, réductions de valeur actées et reprises, différences de change, autres), la valeur comptable en fin d'exercice, ainsi que le montant des réductions de valeur cumulées en fin d'exercice.

V.
A. La liste des entreprises dans lesquelles la société détient une participation au sens du présent titre, ainsi que des autres entreprises dans lesquelles la société détient des droits sociaux représentant 10 p.c. au moins du capital souscrit. Pour chacune de ces entreprises sont indiqués: le nom, le siège et s'il s'agit d'une entreprise de droit belge, le numéro d'entreprise qui lui est attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises, le nombre de droits sociaux détenus directement par la société et le pourcentage que cette détention représente, ainsi que le pourcentage de droits sociaux détenus par les filiales de la société; le montant des capitaux propres et le résultat net du dernier exercice dont les comptes annuels sont disponibles. Le nombre et le pourcentage des droits sociaux détenus sont, le cas échéant, mentionnés par catégories différentes de droits sociaux émis. Les mêmes informations sont données en ce qui concerne les droits de conversion et de souscription détenus directement ou indirectement.

Le montant des capitaux propres et le montant du résultat net du dernier exercice dont les comptes annuels sont disponibles peuvent ne pas être mentionnés:

1° si l'entreprise dans laquelle est détenue une participation ou sont détenus des droits sociaux, est intégrée par consolidation dans les comptes consolidés de la société, établis et publiés conformément au Code des sociétés et des associations et au titre 1^{er} du présent livre, ou

2° si l'entreprise concernée n'est pas tenue de rendre ces indications publiques; cette exception n'est toutefois pas applicable aux filiales.

Le montant des capitaux propres et du résultat net des entreprises étrangères est exprimé en monnaie étrangère; cette monnaie est mentionnée.

B. La liste des entreprises dont la société répond de manière illimitée en qualité d'associé ou de membre indéfiniment responsable.

Pour chacune des entreprises pour lesquelles la société est indéfiniment responsable sont indiqués le nom, le siège, la forme légale et s'il s'agit d'une entreprise de droit belge, le numéro d'entreprise qui lui est attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises.

Les comptes annuels de chacune des entreprises pour lesquelles la société est indéfiniment responsable sont joints à ceux de la société et publiés en même temps que ceux-ci. Cette disposition ne s'applique toutefois pas, moyennant mention dans cet état V.B:

1° si les comptes annuels de cette entreprise font eux-mêmes l'objet d'une publicité conforme à celle dans la forme prévue à l'article 3:10 du Code des sociétés et des associations ou sont effectivement publiés dans un autre Etat membre de la UE, dans les formes de l'article 16 de la directive (UE) 2017/1132; ou

2° si les comptes de cette entreprise sont intégrés par consolidation globale ou par consolidation proportionnelle dans les comptes consolidés de la société, établis, contrôlés et publiés en conformité avec le Code des sociétés et des associations et le titre 1^{er} du présent livre;

3° lorsqu'il s'agit d'une société simple.

VI.

Quant aux placements de trésorerie, "les autres placements" (rubrique VIII.B. de l'actif) sont ventilés entre:

- actions et parts, avec mention explicite du montant non appelé;
- titres à revenu fixe, avec mention distincte des titres émis par des établissements de crédit;
- compte à terme sur les établissements de crédit, ventilés selon que leur durée résiduelle ou la durée de leur préavis est de un mois au plus, se situe entre plus d'un mois et un an au plus, ou est de plus d'un an;
- métaux précieux et œuvres d'art.

Les chiffres correspondants de l'exercice précédent sont mentionnés.

VII.

Quant aux comptes de régularisation (rubrique X de l'actif), une ventilation de ce poste si celui-ci représente un montant important.

VIII.

Pour les sociétés anonymes, sociétés européennes et les sociétés coopératives européennes: un état du capital et de la structure de l'actionariat mentionnant:

A. - le montant du capital souscrit ainsi que la nature et le montant des diverses modifications de celui-ci au cours de l'exercice et le nombre d'actions concernées;

- la représentation du capital en fin d'exercice; s'il existe plusieurs catégories d'actions représentatives du capital, le nombre d'actions de chaque catégorie et le montant du capital qu'elles représentent;

- la ventilation du capital en actions nominatives et actions dématérialisées;

B. le montant du capital non appelé et du capital appelé, non versé, en regard de la liste prévue à l'article 7:50 du Code des sociétés et des associations, si cette disposition est applicable à la société;

C. le nombre d'actions propres détenues respectivement par la société elle-même et par ses filiales ainsi que le montant du capital que ces actions représentent;

D. les engagements d'émission d'actions suite à l'exercice de droits de conversion ou de souscription en indiquant le montant des emprunts convertibles en cours et le nombre de droits de souscription en circulation ainsi que le nombre maximum d'actions à émettre et le montant correspondant du capital à souscrire;

E. le montant du capital autorisé non souscrit;

F. le nombre de parts émises, non représentatives du capital, le nombre de voix y attachées, ainsi que le nombre de ces parts détenues respectivement par la société elle-même et par ses filiales;

G. la structure de l'actionariat de la société à la date de clôture du bilan, telle qu'elle résulte des notifications que la société a reçues en vertu de l'article 14, alinéa 4, de la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes ou en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal du 21 août 2008 fixant les règles complémentaires applicables à certains systèmes multilatéraux de négociation.

Pour les sociétés autres que des sociétés anonymes, sociétés européennes et sociétés coopératives européennes: Un état relatif à l'apport, qui mentionne:

A. - le montant des capitaux propres apportés par les actionnaires en espèces ou en nature, la partie non libérée de ce montant, ainsi que la nature et le montant de ses différentes modifications au cours de l'exercice;

- la ventilation de l'apport en actions ou parts ou parts dématérialisées en regard de la liste prévue aux articles 5:44 et 6:43 du Code des sociétés et des associations, si cette disposition est applicable à la société;

B. le nombre d'actions ou parts propres détenues respectivement par la société elle-même et par ses filiales;

C. les engagements d'émission d'actions ou parts suite à l'exercice de droits de conversion ou de souscription en indiquant le montant des emprunts convertibles en cours, le nombre de droits de souscription en circulation ainsi que le nombre maximum de parts à émettre et le montant correspondant de l'apport;

D. le nombre d'actions ou parts émises et le droit de vote qui y est lié;

E. la structure de l'actionariat de la société à la date de clôture des comptes, telle qu'elle résulte des déclarations reçues

par la société en exécution l'article 14, alinéa 4, de la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes ou en exécution de l'article 5 de l'arrêté royal du 21 août 2008 fixant les règles complémentaires applicables à certains systèmes multilatéraux de négociation.

IX.

Quant aux provisions pour risques et charges (rubrique VII du passif), une ventilation du poste "VII.A.5. Autres risques et charges" si celui-ci représente un montant important.

X.

Un état des dettes comportant:

A. une ventilation, par poste prévu à la rubrique VIII du passif, des dettes à l'origine à plus d'un an, selon que leur durée résiduelle est d'un an au plus, de plus d'un an mais de cinq ans au plus, ou de plus de cinq ans;

B. le montant des dettes (rubriques VIII et IX du passif) ou de la partie de ces dettes qui sont garanties:

1° par les pouvoirs publics belges;

2° par des sûretés réelles sur les actifs de la société, constituées ou irrévocablement promises. Ne sont pas mentionnées parmi les dettes garanties, les dettes assorties d'un privilège, sauf en ce qui concerne le privilège du vendeur. La réserve de propriété est assimilée à une garantie réelle. Ne sont toutefois pas assimilés à une garantie réelle: la clause résolutoire expresse, l'engagement de ne pas céder certains biens, ne pas les grever de droits réels au profit de tiers ou encore de ne pas constituer de sûretés réelles sur ces biens sans l'accord d'un créancier. Les montants visés sub 1° et 2° sont ventilés par poste prévu aux rubriques VIII et IX du passif, mais sans distinction selon leur terme.

C. 1. en ce qui concerne les dettes fiscales, salariales et sociales (rubrique IX.E. du passif), le montant des dettes échues (que des délais de paiement aient ou non été obtenus), envers:

a) des administrations fiscales;

b) l'Office National de Sécurité Sociale.

C. 2. en ce qui concerne les impôts (rubrique IX.E.1. du passif), une ventilation entre les impôts à payer et les dettes fiscales estimées.

Les renseignements visés sub A et B, 1° et 2, du présent tableau ainsi que ceux visés au tableau XVII, A.2. peuvent être remplacés par une énumération des dettes à plus d'un an et des dettes assorties de garanties, en mentionnant pour chacune d'elles la nature de la dette selon les rubriques du bilan, son échéance et les garanties dont elle est assortie.

XI.

Quant aux comptes de régularisation (rubrique X du passif) une ventilation de ce poste si celui-ci représente un montant important.

XII.

Les indications suivantes relatives aux résultats de l'exercice et de l'exercice précédent:

A. une ventilation du chiffre d'affaires net (rubrique I.A.) par catégorie d'activité ainsi que par marché géographique, dans la mesure où, du point de vue de l'organisation de la vente des produits et de la prestation des services relevant des activités ordinaires de la société, ces catégories et marchés diffèrent entre eux de façon considérable;

B. quant aux autres produits d'exploitation (rubrique I.D.), le montant global des subsides (autres que les subsides liés à des investissements) et des montants compensatoires obtenus des pouvoirs publics;

C. quant au personnel et aux frais de personnel:

1° les données suivantes, relatives à l'exercice et à l'exercice précédent, au sujet des travailleurs pour lesquels la société a introduit une déclaration DIMONA (déclaration immédiate de l'emploi) de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, les données suivantes, relatives à l'exercice et à l'exercice précédent, au sujet des travailleurs inscrits au registre général du personnel et liés à la société par un contrat de travail ou par un contrat de premier emploi:

a) le nombre total à la date de clôture de l'exercice;

b) l'effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein conformément à l'article 1:24, § 5, du Code des sociétés et des associations;

c) le nombre d'heures prestées calculées conformément au livre 4, titre 4 du présent arrêté.

2° la ventilation des rémunérations, charges sociales et pensions (rubrique II.C.) selon le schéma suivant:

a) rémunérations et avantages sociaux directs;

b) cotisations patronales d'assurances sociales;

c) primes patronales pour assurances extra-légales;

d) autres frais de personnel;

e) pensions;

3° les provisions pour pensions (dotations +, utilisations et reprises -);

D. quant aux réductions de valeur sur stocks, sur commandes en cours d'exécution et sur créances commerciales (rubrique II.E.), le montant respectif des réductions de valeur actées d'une part, des reprises de réductions de valeur, d'autre part, afférentes:

1° aux stocks et aux commandes en cours d'exécution;

2° aux créances commerciales;

E. quant aux provisions pour risques et charges (rubrique II.F), une ventilation entre le montant des constitutions de provisions et celui des utilisations et des reprises de provisions;

F. quant aux autres charges d'exploitation (rubrique II.G.), une ventilation selon qu'il s'agit d'impôts et de taxes relatifs à l'exploitation ou d'autres charges.

G. les indications suivantes relatives à l'exercice et à l'exercice précédent au sujet du personnel intérimaire et des personnes mises à la disposition de la société:

1° le nombre total à la date de clôture de l'exercice;

2° le nombre moyen calculé en équivalents temps plein de la même façon que celle utilisée pour les travailleurs pour lesquels la société a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal

du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, le nombre moyen calculé en équivalents temps plein de la même façon que celle utilisée pour l'inscription des travailleurs dans le registre général du personnel.

XIII.

Les indications suivantes relatives aux résultats financiers de l'exercice et de l'exercice précédent:

A. quant aux autres produits financiers (rubrique IV.C.) le montant des subsides en capital et en intérêts accordés par les pouvoirs publics, imputés au résultat de l'exercice ainsi qu'une ventilation des autres produits portés sous cette rubrique, s'ils représentent des montants importants;

B. quant aux charges des dettes (rubrique V.A.), le montant des intérêts portés à l'actif;

C. quant aux réductions de valeur sur actifs circulants (rubrique V.B.), le montant respectif des réductions de valeur et des reprises de réductions de valeur;

D. quant aux autres charges financières (rubrique V.C), le montant de l'escompte à charge de la société sur la négociation de créances (effets de commerce, factures et autres créances), le montant des provisions à caractère financier constituées utilisées et reprises, ainsi qu'une ventilation des autres charges portées sous cette rubrique, si elles représentent des montants importants.

XIV.

Quant aux résultats non récurrents, si ces postes représentent des montants importants, une ventilation des:

A. Produits d'exploitation non récurrents (rubrique I.E.):

1° Reprises d'amortissements et de réductions de valeur sur immobilisations incorporelles et corporelles;

2° Reprises de provisions pour risques et charges d'exploitation non récurrents;

3° Plus-values sur réalisation d'immobilisations incorporelles et corporelles;

4° Autres produits d'exploitation non récurrents.

B. Charges d'exploitation non récurrentes (rubrique II.I.):

1° Amortissements et réductions de valeur non récurrents sur frais d'établissement et sur immobilisations incorporelles et corporelles;

2° Provisions pour risques et charges d'exploitation non récurrents;

3° Moins-values sur réalisation d'immobilisations incorporelles et corporelles;

4° Autres charges d'exploitation non récurrentes;

5° Charges d'exploitation non récurrentes portées à l'actif au titre de frais de restructuration (-).

C. Produits financiers non récurrents (rubrique IV.D.):

1° Reprises de réductions de valeur sur immobilisations financières;

2° Reprises de provisions pour risques et charges financiers non récurrents;

3° Plus-values sur réalisation d'immobilisations financières;

4° Autres produits financiers non récurrents.

D. Charges financières non récurrentes (rubrique V.D.):

1° Réductions de valeur sur immobilisations financières;

2° Provisions pour risques et charges financiers non récurrents;

3° Moins-values sur réalisation d'immobilisations financières;

4° Autres charges financières non récurrentes.

5° Charges financières non récurrentes portées à l'actif au titre de frais de restructuration (-).

XV.

Quant aux impôts sur le résultat (rubrique VIII.):

A. une ventilation des impôts sur le résultat, en distinguant:

1° en ce qui concerne les impôts sur le résultat de l'exercice:

a) les impôts et précompte dus ou versés;

b) l'excédent de versements d'impôts ou de précompte porté à l'actif (-);

c) les suppléments d'impôts estimés (portés à la rubrique IX.E.1. du passif);

2° et en ce qui concerne les impôts sur le résultat d'exercices antérieurs:

a) les suppléments d'impôts dus ou versés;

b) les suppléments d'impôts estimés (portés à la rubrique IX.E.1. du passif) ou provisionnés (portés à la rubrique VII du passif);

B. dans la mesure où le résultat de l'exercice est influencé de manière sensible au niveau des impôts par une disparité entre le bénéfice, avant impôts, exprimé dans les comptes et le bénéfice taxable estimé, les principales sources de cette disparité avec mention particulière de celles découlant de décalages dans le temps entre le bénéfice comptable et le bénéfice fiscal;

C. des indications sur l'influence des résultats non récurrents sur le montant des impôts sur le résultat de l'exercice;

D. dans la mesure où ces indications sont importantes pour l'appréciation de la situation financière de la société, des indications relatives à l'état, en fin d'exercice, des sources de latences fiscales. Seront notamment indiquées au titre de latences fiscales actives, les pertes fiscales cumulées, déductibles des bénéfices taxables ultérieurs.

XVI.

L'indication du montant, pour l'exercice et pour l'exercice précédent, des autres taxes et impôts à charge de tiers en distinguant:

A. le montant total des taxes sur la valeur ajoutée, des taxes d'égalisation et des taxes spéciales portées en compte, pendant l'exercice:

1° à la société (déductible);

2° par la société;

B. les montants retenus à charge de tiers, au titre de:

1° précompte professionnel;

2° précompte mobilier.

XVII.

Les indications suivantes relatives aux droits et engagements hors bilan:

A. 1. le montant des garanties personnelles constituées ou irrévocablement promises par la société pour sûreté de dettes ou d'engagements de tiers, avec mention séparée des effets de commerce en circulation endossés par la société, des effets de commerce en circulation tirés ou avalisés par la société, ainsi que du montant maximum à concurrence duquel d'autres dettes ou engagements de tiers sont garanties par la société;

2. le montant des garanties réelles constituées ou irrévocablement promises par la société sur ses actifs propres, pour sûreté respectivement de ses dettes et engagements propres et des dettes et engagements de tiers, en mentionnant:

- quant aux hypothèques (y compris l'hypothèque sur des immeubles dont la construction a commencé, ou même est seulement projetée), la valeur comptable des immeubles grevés et le montant de l'inscription. Pour les mandats irrévocables d'hypothéquer, le montant pour lequel le mandataire est autorisé à prendre inscription en vertu du mandat;

- quant au gage sur fonds de commerce, le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie et qui fait l'objet de l'enregistrement. Pour les mandats irrévocables de mise en gage du fonds de commerce, le montant pour lequel le mandataire est autorisé à procéder à l'enregistrement en vertu du mandat;

- quant aux gages constitués sur d'autres actifs (y compris la réserve de propriété) ou les mandats irrévocables de mise en gage d'autres actifs, la valeur comptable des actifs grevés et le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie;

- quant aux sûretés constituées ou irrévocablement promises sur actifs futurs, le montant des actifs en cause et le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie;

- quant au privilège du vendeur, la valeur comptable du bien vendu et le montant du prix non payé;

3. s'ils ne sont pas portés au bilan, les biens et valeurs détenus par des tiers en leur nom mais aux risques et profits de la société;

4. les engagements importants d'acquisition ou de cession d'immobilisations, ventilés entre les engagements d'acquisition et les engagements de cession;

5. le montant des marchés à terme, avec mention séparée du montant des marchandises achetées (à recevoir), des marchandises vendues (à livrer) des devises achetées (à recevoir) et des devises vendues (à livrer);

B. des indications relatives aux garanties techniques attachées à des ventes ou des prestations déjà effectuées;

C. le montant, la nature et la forme des litiges importants et des autres engagements importants non visés ci-dessus;

D. si les membres du personnel ou les dirigeants de la société bénéficient d'un régime complémentaire de pension de retraite ou de survie, une description succincte de ce régime et des mesures prises par la société pour couvrir la charge qui en résultera. En ce qui concerne les pensions, dont le service incombe à la société elle-même, le montant des engagements qui résultent pour elle de prestations déjà effectuées fait l'objet d'une estimation dont les bases et méthodes sont énoncées de manière succincte;

E. la nature et l'impact financier des événements significatifs postérieurs à la date de clôture du bilan qui ne sont pas pris en compte dans le compte de résultats ou le bilan;

F. les engagements relatifs aux engagements d'achats ou de vente dont la société dispose comme émetteur d'options de vente ou d'achat.

XVIII.

Nature et objectif commercial des opérations non inscrites au bilan.

La nature et l'objectif commercial des opérations non inscrites au bilan et leur impact financier pour la société, à condition que les risques ou les avantages découlant de ces opérations soient significatifs et dans la mesure où la divulgation des risques ou avantages soit nécessaire pour l'appréciation de la situation financière de la société.

XIX.

Un tableau relatif aux relations avec les entreprises liées, entreprises associées et entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation. Les données suivantes sont mentionnées pour les entreprises liées, mentionnant pour l'exercice clôturé et pour l'exercice précédent:

1. le montant des immobilisations financières en distinguant les participations, les créances subordonnées et les autres créances;

2. le montant des créances respectivement à plus d'un an et à un an au plus;

3. les placements de trésorerie en distinguant les actions et les créances;

4. les dettes respectivement à plus d'un an et à un an au plus;

5. le montant des garanties personnelles et réelles constituées ou irrévocablement promises par la société pour sûreté de dettes ou d'engagement d'entreprises liées, ainsi que le montant des garanties personnelles et réelles constituées ou irrévocablement promises par des entreprises liées pour sûreté de dettes ou d'engagements de la société;

6. les autres engagements financiers significatifs;

7. les résultats financiers en distinguant quant aux produits:

- les produits des immobilisations financières,

- les produits des actifs circulants,

- les autres produits financiers,

et quant aux charges:

- les charges des dettes,

- les autres charges financières;

8. les plus et les moins-values réalisées sur la cession d'actifs immobilisés.

Les mentions prévues aux n^{os} 1., 2., 4., 5. et 6. doivent également être fournies en ce qui concerne les entreprises associées.

Les mentions prévues aux n^{os} 1., 2. et 4. doivent également être données en ce qui concerne les entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation.

Si la société est une société mère au sens de l'article 1:15 du Code des sociétés et des associations, l'état mentionne si elle établit et publie des comptes consolidés et un rapport consolidé de gestion. Si elle n'établit pas de comptes consolidés et de rapport consolidé de gestion par application des articles 3:23, alinéa 2, 3:25 et 3:26 dudit code, l'état mentionne le motif de cette exemption; en cas d'application de l'article 3:26 dudit code, le nom, le siège et s'il s'agit d'une entreprise de droit belge, le numéro d'entreprise qui lui est attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises de l'entreprise mère qui établit et publie les comptes consolidés sont mentionnés et il est justifié spécialement du respect des conditions prévues par l'article 3:26, § 2 et 3, dudit code.

Si la société est filiale d'une autre entreprise ou filiale conjointe de diverses entreprises, l'état mentionne le nom, le siège et, s'il s'agit d'une entreprise de droit belge le numéro d'entreprise qui lui est attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises, de la ou des entreprises dont elle est la filiale ou la filiale commune et si ces entreprises mères établissent et publient des comptes consolidés dans lesquels les comptes de la société sont intégrés par consolidation. Dans l'affirmative, il indique, sauf si l'entreprise mère est de droit belge, le lieu où ces comptes consolidés peuvent être obtenus. Si les comptes de la société sont consolidés à plusieurs niveaux, les renseignements prévus par le présent alinéa sont donnés d'une part pour l'ensemble le plus grand et d'autre part pour l'ensemble le plus petit d'entreprises dont la société fait partie en tant que filiale, et pour lequel des comptes consolidés sont établis et publiés.

XX.

Transactions avec des parties liées effectuées dans des conditions autres que celles du marché
La mention des transactions effectuées par la société avec des parties liées, y compris le montant de telles transactions, la nature des rapports avec la partie liée, ainsi que toute autre information sur les transactions qui serait nécessaire pour obtenir une meilleure compréhension de la position financière de la société si ces transactions sont significatives et qu'elles sont effectuées dans des conditions autres que celles du marché. Les informations sur les différentes transactions peuvent être agrégées en fonction de leur nature, sauf lorsque des informations distinctes sont nécessaires pour comprendre les effets des transactions avec des parties liées sur la situation financière de la société.

Cette information n'est pas requise pour les transactions qui ont lieu entre deux ou plusieurs membres d'un groupe, à condition que les filiales concernées par la transaction soient entièrement la propriété d'un tel membre. Le terme partie liée possède la même signification que celle utilisée dans les normes comptables internationales adoptées conformément au règlement (CE) n° 1606/2002.

XXI.

Relations financières avec les administrateurs, les gérants et les commissaires

A. Les indications suivantes relatives aux administrateurs et gérants:

- le montant en fin d'exercice des créances existant à leur charge, avec indication du taux d'intérêt et de la durée de ces créances, des conditions essentielles et des montants éventuellement remboursés, annulés ou auxquels il a été renoncé, ainsi que les garanties constituées en leur faveur, et les autres engagements significatifs souscrits en leur faveur;

- le montant des rémunérations directes et indirectes et des pensions attribuées, à charge du compte de résultats, respectivement aux administrateurs et gérants et aux anciens administrateurs et gérants, pour autant que cette mention ne porte pas à titre exclusif ou principal sur la situation d'une seule personne identifiable. Les indications prévues au premier tiret de l'alinéa 1^{er} doivent également être données quant aux créances, garanties et engagements significatifs consentis en faveur de personnes physiques ou morales qui contrôlent directement ou indirectement la société, mais ne constituent pas au sens du présent livre des entreprises liées, ainsi qu'en faveur des autres entreprises contrôlées directement ou indirectement par les personnes susvisées. Ces indications peuvent être données par addition aux indications prévues au premier tiret de l'alinéa 1^{er}.

B. Les indications suivantes relatives au commissaire et aux personnes avec lesquelles il est lié:

- les émoluments du commissaire;

- les émoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies au sein de la société par le commissaire, selon les catégories suivantes: autres missions d'attestation, missions de conseils fiscaux, et autres missions extérieures à la mission révisoriale;

- les émoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies au sein de la société par des personnes avec lesquelles le commissaire est lié, selon les catégories suivantes: autres missions d'attestation, missions de conseils fiscaux, et autres missions extérieures à la mission révisoriale.

- la justification de la dérogation visée à l'article 3:64 du Code des sociétés et des associations.

C. Les indications suivantes relatives à:

- une société belge, qui n'est elle-même pas une filiale d'une société belge, soumise au contrôle légal de ses comptes consolidés, qui a cependant recours à l'exonération prévue à l'article 3:23, alinéa 2, 3:25 ou 3:26 du Code des sociétés et des associations et qui ne rédige par conséquent pas de comptes consolidés:

- les émoluments liés aux mandats de commissaire dans la société et dans ses filiales;

- les émoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies au sein de la société et au sein de ses filiales par le commissaire, selon les catégories suivantes: autres missions d'attestation, missions de conseils fiscaux, et autres missions extérieures à la mission révisoriale;

- les émoluments liés à des mandats assimilés accomplis par des personnes avec qui le commissaire est lié;

- les émoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies au sein de la société et au sein de ses filiales par des personnes avec lesquelles le commissaire est lié, selon les catégories suivantes: autres missions d'attestation, missions de conseils fiscaux, et autres missions extérieures à la mission révisoriale.

- la justification de la dérogation visée à l'article 3:64 du Code des sociétés et des associations.

XXII.

Les indications suivantes relatives à la non-utilisation de la méthode de l'évaluation à la juste valeur.

En cas de non-utilisation de la méthode de l'évaluation à la juste valeur pour les instruments financiers: pour chaque catégorie d'instruments financiers dérivés, pour l'exercice et l'exercice précédent, un aperçu du volume et de la nature des instruments, le risque couvert et une comparaison entre la valeur comptable et la juste valeur des instruments si cette valeur peut être déterminée grâce à l'une des méthodes prescrites à l'article 3:91 B.

Pour les immobilisations financières comptabilisées pour un montant supérieur à leur juste valeur: la valeur comptable et la juste valeur des actifs, pris isolément ou regroupés de manière adéquate et les raisons pour lesquelles la valeur comptable n'a pas été réduite et notamment les éléments qui permettent de supposer que la valeur comptable sera recouvrée.

Sous-section 4. - Contenu de certaines rubriques

1. Contenu de certaines rubriques du bilan.

Art. 3:89. § 1^{er}. Le contenu de certaines rubriques de l'actif est défini comme suit:

I. Frais d'établissement

Sont portés sous cette rubrique, s'ils ne sont pas pris en charge à un autre titre durant l'exercice au cours duquel ils ont été exposés, les frais qui se rattachent à la constitution, au développement ou à la restructuration de la société, tels que les frais de constitution, d'augmentation de capital ou d'augmentation de l'apport, les frais d'émission d'emprunts, et les frais de restructurations.

II. Immobilisations incorporelles

Sont portés sous cette rubrique:

- a) les frais de développement;
- b) les concessions, brevets, licences, savoir-faire, marques et autres droits similaires;
- c) le goodwill;
- d) les acomptes versés sur immobilisations incorporelles.

Par frais de développement il faut entendre les frais de fabrication et de mise au point de prototypes, de produits, d'inventions et de savoir-faire, utiles aux activités futures de la société.

Par concessions, brevets, licences, savoir-faire, marques et autres droits similaires il y a lieu d'entendre d'une part les brevets, licences, marques et autres droits similaires qui sont la propriété de la société, d'autre part, les droits d'exploitation de biens-fonds, de brevets, licences, marques et droits similaires appartenant à des tiers ainsi que la valeur d'acquisition du droit de la société d'obtenir de tiers des prestations de services de savoir-faire lorsque ces droits ont été acquis à titre onéreux par la société.

Par goodwill, il y a lieu d'entendre pour l'application du présent arrêté le coût d'acquisition d'une entreprise ou d'une branche d'activité dans la mesure où il excède la somme des valeurs des éléments actifs et passifs qui la composent.

III. Immobilisations corporelles

III. A. Terrains et constructions

Sont inscrits sous cette rubrique les terrains bâtis et non bâtis, les constructions édifiées ainsi que leurs agencements, que la société détient en propriété et affectés durablement par elle à son exploitation.

Sont également inscrits sous cette rubrique les autres droits réels que la société détient sur des immeubles affectés durablement par elle à son exploitation, lorsque les canons ou redevances ont été payés par anticipation au début du contrat.

III. D. Location-financement et droits similaires

Sont portés sous cette rubrique:

1° les droits d'usage à long terme sur des immeubles bâtis dont la société dispose en vertu de contrats d'emphytéose, de superficie, de location-financement ou de conventions similaires, lorsque les redevances échelonnées dues en vertu du contrat couvrent, outre les intérêts et les charges de l'opération, la reconstitution intégrale du capital investi par le donneur dans la construction;

2° les droits d'usage sur des biens meubles dont la société dispose en vertu de contrats de location-financement ou de conventions similaires, lorsque les redevances échelonnées dues en vertu du contrat, majorées, si le preneur dispose d'une option d'achat, du montant à payer en cas de levée de l'option, couvrent, outre les intérêts et les charges de l'opération, la reconstitution intégrale du capital investi par le donneur dans le bien. Le montant à payer en cas de levée de l'option d'achat n'est toutefois pris en considération que s'il représente quinze pour cent au plus du capital investi par le donneur dans le bien.

Est assimilée à un prix de levée de l'option d'achat visée au 2, dans la limite susvisée de quinze pour cent, la partie en capital des redevances prévues au contrat en cas d'usage d'une faculté de proroger l'opération. Est assimilé à une redevance visée au 1° et 2, pour autant qu'il soit déterminé:

a) le montant dû par le preneur pour l'acquisition des droits réels que le donneur possède sur le bien immeuble ou meuble en cause, lorsque, lors de la conclusion de l'opération, il s'est engagé, éventuellement à l'option du donneur, à acquérir ces droits;

b) dans le chef du donneur, le montant à recevoir par lui d'un tiers pour la cession des droits réels qu'il possède sur le bien immeuble ou meuble en cause, lorsque, lors de la conclusion de l'opération, ce tiers s'est engagé, éventuellement à l'option du donneur, à acquérir ces droits.

III. E. Autres immobilisations corporelles

Sont portés sous cette rubrique, les immeubles détenus au titre de réserve immobilière, les immeubles d'habitation, les immobilisations corporelles désaffectées ou retirées de l'exploitation, ainsi que les biens immeubles et meubles donnés en emphytéose, en superficie, en bail commercial, en bail à ferme ou en location, sauf dans la mesure où les créances résultant de ces contrats sont portées sous les rubriques V et VII.

Lorsque la seule activité, l'activité principale ou une activité importante d'une société consiste à donner en emphytéose, superficie, location, bail commercial ou bail à ferme des biens meubles et/ou immeubles, ces biens ne seront pas inscrits sous cette rubrique, mais ils seront mentionnés séparément sous la rubrique "Terrains et constructions", "Installations,

machines et outillage" ou "Mobilier et matériel roulant".

Les immeubles acquis ou construits en vue de leur revente ne sont pas repris sous cette rubrique, mais sont inscrits d'une manière distincte parmi les stocks.

Sont également inscrits sous cette rubrique, s'ils n'ont pas été pris en charge du compte de résultats de l'exercice au cours duquel ils ont été exposés, les frais d'aménagement d'immeubles pris en location.

IV. Immobilisations financières

IV. A. Entreprises liées

§ 1^{er}. Pour l'application du présent titre, on entend par:

Entreprise:

1° la société et le groupement européen d'intérêt économique;

2° l'organisme public qui exerce une mission statutaire à caractère commercial, financier ou industriel;

3° l'organisme, non visé aux 1° et 2, doté ou non d'une personnalité juridique propre qui exerce avec ou sans but de lucre une activité à caractère commercial, financier ou industriel;

Entreprise liée à une société: l'entreprise qui se trouve par rapport à une société dans les liens visés à l'article 1:20 du Code des sociétés et des associations;

Entreprise mère: la société ou l'entreprise qui n'a pas pris la forme d'une société qui se trouve par rapport à une autre société ou entreprise dans les liens visés à l'article 1:15, 1, du Code des sociétés et des associations;

Filiale: la société ou l'entreprise qui n'a pas pris la forme d'une société qui se trouve par rapport à une autre société ou entreprise dans les liens visés à l'article 1:15, 2, du Code des sociétés et des associations;

Filiale commune: la société ou l'entreprise qui n'a pas pris la forme d'une société qui se trouve par rapport à une autre société ou entreprise dans les liens visés à l'article 1:18, alinéa 2, du Code des sociétés et des associations.

§ 2. Pour l'application du présent titre, il y a consortium lorsqu'il existe entre des sociétés ou entreprises qui n'ont pas pris la forme d'une société, les liens décrits à l'article 1:19 du Code des sociétés et des associations.

§ 3. Pour l'application du présent titre, il y a participation lorsqu'une société détient des droits sociaux dans une autre entreprise au sens de l'article 1:22 du Code des sociétés et des associations.

IV. B. Les entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation

Pour l'application du présent titre, on entend par entreprise avec laquelle existe un lien de participation l'entreprise non liée avec laquelle une société a les rapports visés à l'article 1:23 du Code des sociétés et des associations.

IV. A. 2. Créances sur des entreprises liées

IV. B. 2. Créances sur des entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation

Sont portées sous ces sous-rubriques les créances, quels qu'en soient le terme contractuel, l'origine ou la forme, sur des entreprises liées ou sur des entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation, lorsque ces créances ont pour but de soutenir durablement l'activité de ces entreprises.

IV. C. Autres immobilisations financières

IV. C. 1. Actions et parts

Sont classés sous ce poste les droits sociaux détenus dans d'autres entreprises qui ne sont pas constitutifs d'une participation lorsque cette détention vise, par l'établissement d'un lien durable et spécifique avec ces entreprises, à contribuer à l'activité propre de la société.

IV. C. 2. Créances et cautionnements en numéraire

Sont portés sous ce poste:

a) les créances incorporées ou non dans des titres, qui ont pour but de soutenir durablement l'activité d'entreprises autres que des entreprises visées aux rubriques IV. A. et IV. B.;

b) les cautionnements en numéraire versés au titre de garanties permanentes, notamment auprès d'administrations ou d'entreprises de services publics.

V. Créances à plus d'un an

Cette rubrique regroupe les créances qui ont un terme contractuel supérieur à un an. Les créances ou la partie des créances à plus d'un an qui viennent à échéance dans les douze mois sont extraites de cette rubrique et portées, selon le cas, sous la rubrique VII. A. ou VII. B.

Sont classés sous cette rubrique, aux postes correspondants, outre les créances dont le titre juridique est né, les produits à recevoir, nés au cours de l'exercice, ou au cours d'un exercice antérieur, qui n'ont pas encore donné naissance à un titre juridique de créance, mais dont le montant est déterminé ou susceptible d'être estimé avec précision. Les prorata de produits sont toutefois portés en comptes de régularisation.

Les créances résultant pour le propriétaire ou le bailleur de contrats visés sous la rubrique III. D. de l'actif sont portés sous le poste V. B.

VI. Stocks et commandes en cours d'exécution

VI. A. 1. Approvisionnements

Sont portés sous cette rubrique les matières premières et les fournitures.

VI. A. 2. En cours de fabrication

Ne sont pas compris sous cette rubrique, les frais exposés imputables à des commandes en cours d'exécution, portées à la rubrique VI. B.

VI. A. 4. Marchandises

Cette rubrique comporte les marchandises acquises en vue de leur revente telles quelles ou sous le bénéfice de conditionnements mineurs.

VI. B. Commandes en cours d'exécution

Sont portés sous cette rubrique:

a) les travaux en cours d'exécution, effectués pour compte de tiers en vertu d'une commande, mais non encore réceptionnés;

b) les produits en cours de fabrication exécutés pour compte de tiers en vertu d'une commande, mais non encore livrés,

sauf s'il s'agit de produits qui sont fabriqués en série de façon standardisée;

c) les services en cours de prestation, exécutés pour compte de tiers en vertu d'une commande, mais non encore livrés, sauf s'il s'agit de services qui sont prestés en série de façon standardisée.

VII. Créances à un an au plus

Sont inscrites sous cette rubrique, les créances dont le terme initial est d'un an au plus ainsi que les créances ou les parties de créances dont le terme initial était supérieur à un an, mais qui viennent à échéance dans les douze mois. Les alinéas 2 et 3 de la définition de la rubrique "V. Créances à plus d'un an", sont applicables aux créances à un an au plus.

Sont notamment portés sous la rubrique "B. Autres créances", les impôts récupérables à charge des administrations fiscales; toutefois, les versements anticipés et les précomptes imputables ne sont pas portés sous cette rubrique, mais à la rubrique X du compte de résultats, sauf dans la mesure où ces versements et précomptes dépassent le montant estimé des impôts dus.

VIII. B. Autres placements

Sont portées sous cette rubrique les créances en compte à terme sur des établissements de crédit ainsi que les valeurs mobilières acquises au titre de placement de fonds et qui ne revêtent pas le caractère d'immobilisations financières, l'acquisition de métaux précieux, en vue de les vendre à court ou à moyen terme. Les actions et parts détenues dans des sociétés liées ou avec lesquelles il existe un lien de participation ne peuvent être portées sous ce poste que s'il s'agit de titres acquis ou souscrits en vue de leur rétrocession ou si, en vertu d'une décision de la société, ils sont destinés à être réalisés dans les douze mois.

IX. Valeurs disponibles

Les valeurs disponibles ne comprennent, en dehors des encaisses et des valeurs échues à l'encaissement que les avoirs à vue sur des établissements de crédit.

X. Comptes de régularisation

Outre les montants visés à l'article 3:55, ce poste comporte:

- a) les charges à reporter, c'est-à-dire les prorata de charges exposées au cours de l'exercice ou d'un exercice antérieur mais qui sont à rattacher à un ou plusieurs exercices ultérieurs;
- b) les produits acquis, c'est-à-dire les prorata de produits qui n'échoiront qu'au cours d'un exercice ultérieur mais qui sont à rattacher à un exercice écoulé.

§ 2. Le contenu de certaines rubriques du passif est défini comme suit:

I. Apport

1° Pour les sociétés anonymes, les sociétés européennes et les sociétés coopératives européennes, la rubrique I.A Capital se définit comme suit: le montant du capital, constitué de la partie du capital qui a été formée par (a) l'apport des actionnaires dans le capital, (b) le cas échéant l'incorporation de primes d'émission et (c) le cas échéant l'incorporation de plus-values de réévaluation actées ou de réserves; dans la mesure où elles n'ont pas été remboursées ou réduites via une réduction de capital.

2° Pour les sociétés à responsabilité limitée et les sociétés coopératives, la rubrique I. Apport comprend:
a. le montant des capitaux propres apportés, qui se compose de la valeur conventionnelle de tous les apports réalisés par les actionnaires en espèces ou en nature, dans la mesure où ils n'ont pas encore été remboursés, le cas échéant ventilé en (a) les capitaux propres apportés qui sont indisponibles en vertu des statuts et (b) les autres capitaux propres apportés.

b. les réserves qui, en vertu d'une disposition statutaire, peuvent être distribuées aux actionnaires que moyennant une modification des statuts ou auxquelles les actionnaires n'ont pas droit en cas de démission ou d'exclusion.

3° pour les sociétés en nom collectif ou les sociétés en commandite, il faut entendre par I. Apport: le patrimoine de la société qui est constitué de la valeur conventionnelle des valeurs libérées ou non encore libérées, le cas échéant comme fixé statutairement;

4° en ce qui concerne les personnes physiques et les succursales en Belgique d'entreprises de droit étranger, il faut entendre par I. Apport: le compte de liaison avec le patrimoine de l'exploitant ou du siège respectif, comportant les moyens propres que l'entreprise étrangère affecte durablement à l'activité de ses succursales ou ses sièges d'opération en Belgique.

Dans les cas visés sous 3, l'intitulé "Apport" est remplacé par "Avoir social" et dans le cas visé sous 4° par "Compte de liaison".

II. Plus-values de réévaluation

Par plus-value de réévaluation, il faut entendre les plus-values non réalisées, exprimées dans les comptes sur éléments de l'actif immobilisé, conformément à l'article 3:35. Sont également portées sous cette rubrique:

1° les reprises de réductions de valeur visées à l'article 3:94;

2° la reprise des réductions de valeurs comptabilisées sur des immobilisations incorporelles et sur des immobilisations corporelles dont l'utilisation n'est pas limitée dans le temps;

3° les plus-values visées à l'article 3:22, alinéa 4.

III. A. Réserves indisponibles

Les réserves qui, en vertu d'une disposition statutaire, peuvent être distribuées aux actionnaires que moyennant une modification des statuts ou auxquelles les actionnaires n'ont pas droit en cas de démission ou d'exclusion;
a) pour actions propres:

Sont mentionnées sous ce poste, les réserves indisponibles visées aux articles 5:148, § 2, et 7:217, § 2, du Code des sociétés et des associations.

b) pour l'assistance financière accordé: sont classés sous cette rubrique, les réserves indisponibles visées aux articles 5:152, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4, 6:118, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4, et 7:227, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3, du Code des sociétés et des associations.

c) pour les sociétés en nom collectif ou les sociétés en commandite: sont classées sous cette rubrique les réserves qui, en vertu d'une disposition statutaire, peuvent être distribuées aux associés que moyennant une modification des statuts ou auxquelles les associés n'ont pas droit en cas de démission ou d'exclusion.

III.B. Réserves immunisées

Sont classés sous cette rubrique sous déduction des impôts différés y afférents, les plus-values réalisées et les bénéfiques dont l'immunisation fiscale ou la taxation différée est subordonnée à leur maintien dans le patrimoine de la société, à l'exception des plus-values portées, en application de l'article 3:41, en comptes de régularisation. Sont également classés sous cette rubrique, les amortissements actés sur des immobilisations corporelles ou incorporelles dans la mesure où ils sont établis sur une base dépassant le prix d'acquisition de celles-ci, lorsque l'amortissement sur cette base majorée constitue sous l'angle fiscal une charge déductible.

V. Subsidés en capital

Sont portés sous cette rubrique, les subsidés en capital obtenus des pouvoirs publics en considération d'investissements en immobilisations, sous déduction des impôts différés afférents à ces subsidés; ces impôts différés sont portés sous la rubrique du passif "VII. B. Impôts différés"

Ces subsidés font l'objet d'une réduction échelonnée, par imputation à la rubrique "IV. C. Autres produits financiers", au rythme de la prise en charge des amortissements afférents aux immobilisations pour l'acquisition desquelles ils ont été obtenus, et le cas échéant, à concurrence du solde, en cas de réalisation ou de mise hors service de ces immobilisations. Les subsidés en capital dont l'obtention n'est pas rattachée à des investissements en immobilisations, sont lors de leurs obtentions, imputés selon le cas à la rubrique "I. D. Autres produits d'exploitation" ou à la rubrique "IV. C. Autres produits financiers".

VII. A. Provisions pour risques et charges

1° Pensions et obligations similaires

Sont portées sous cette rubrique les provisions constituées par la société pour couvrir les pensions de retraite et de survie, le chômage avec complément d'entreprise et autres pensions et rentes dont le paiement lui incombe en vertu d'engagements stipulés en faveur des membres ou anciens membres de son personnel ou en faveur de ses dirigeants ou anciens dirigeants.

2° Charges fiscales

Sont portées sous cette rubrique les provisions constituées pour couvrir les charges fiscales pouvant résulter de la rectification de la base imposable ou du calcul d'impôt.

VII. B. Impôts différés

Sont exclusivement portés sous cette rubrique:

- a) les impôts différés aux exercices ultérieurs, afférents aux subsidés en capital obtenus des pouvoirs publics en considération d'investissements en immobilisations;
- b) les impôts différés aux exercices ultérieurs afférents aux plus-values réalisées sur immobilisations incorporelles, corporelles et sur titres émis par le secteur public belge, dans les cas où la taxation de ces plus-values est différée;
- c) les impôts étrangers différés aux exercices ultérieurs de même nature que ceux visés sub a) et b).

VIII. Dettes à plus d'un an

Sont classées sous ce poste les dettes qui ont un terme contractuel supérieur à un an. Les dettes ou la fraction des dettes à plus d'un an qui viennent à échéance dans les douze mois sont extraites de cette rubrique et portées sous la rubrique IX. A.

Sont classées sous cette rubrique, aux rubriques correspondantes, les charges à payer nées au cours de l'exercice ou au cours d'un exercice antérieur qui n'ont pas encore donné naissance à un titre juridique d'endettement, mais dont le montant est déterminé ou susceptible d'être estimé avec précision. Les prorata de charges sont toutefois portés en comptes de régularisation.

Les engagements résultant d'emprunts subordonnés, d'emprunts obligataires, de conventions de location-financement ou de conventions similaires sont inscrits sous les rubriques prévues à cet effet, alors même qu'ils seraient souscrits à l'égard d'établissements de crédit ou de fournisseurs ou seraient incorporés dans des effets de commerce. Sont notamment classés parmi les dettes envers les établissements de crédit, les billets à ordre (promesses) souscrits par la société au nom ou à l'ordre d'un établissement de crédit, ainsi que les dettes envers des établissements de crédit du chef d'acceptations bancaires mises en circulation par la société, alors même qu'elles trouveraient leur origine dans des achats de biens ou de services.

Les dettes incorporées dans des lettres de change ou dans des billets à ordre ne sont portées sous la rubrique "B. 2. Effets à payer" que si elles trouvent leur origine dans des achats de biens ou de services.

IX. Dettes à un an au plus

Les alinéas 2 à 5 de la définition de la rubrique "VIII. Dettes à plus d'un an" sont applicables aux dettes à un an au plus.

X. Comptes de régularisation

Outre les montants visés à l'article 3:45, § 2, ce poste comporte:

- a) les charges à imputer, c'est-à-dire les prorata de charges qui n'échoiront qu'au cours d'un exercice ultérieur mais qui sont à rattacher à un exercice écoulé;
- b) les produits à reporter, c'est-à-dire les prorata de produits perçus au cours de l'exercice ou d'un exercice antérieur, qui sont à rattacher à un exercice ultérieur.

2. Contenu de certaines rubriques du compte de résultats.

Art. 3:90. Le contenu de certaines rubriques du compte de résultats est défini comme suit:

I. A. Chiffre d'affaires (schéma complet)

Par chiffre d'affaires, il faut entendre le montant des ventes de biens et des prestations de services à des tiers, relevant de l'activité habituelle de la société, déduction faite des réductions commerciales sur ventes (remises, ristournes et rabais); ce montant ne comprend pas la taxe sur la valeur ajoutée et les autres impôts liés directement au chiffre d'affaires.

Sont également comprises dans le chiffre d'affaires, les interventions des pouvoirs publics en compensation de moindres recettes consécutives à la politique de tarification appliquée.

Le chiffre d'affaires comprend, en ce qui concerne les personnes physiques qui exercent une activité professionnelle en

tant qu'indépendant, les prélèvements en nature autres que pour les besoins de leur activité.
I. D. Autres produits d'exploitation (schéma complet)

Sous cette rubrique sont portés les produits provenant de tiers, relatifs à l'exploitation, qui:

a) ne résultent pas de la vente de biens ou de prestations de services relevant de l'activité habituelle de la société, et
b) ne relèvent pas de la catégorie des produits d'exploitation non récurrents ou des produits financiers.
Sont notamment portés sous cette rubrique les subsides ou montants compensatoires à l'importation ou à l'exportation, ainsi que les subsides d'exploitation.

Sont également portées sous cette rubrique les plus-values sur réalisation de créances commerciales.
I.E. Produits d'exploitation non récurrents (schéma complet) ou I. A. B. (schéma abrégé et microschéma)
Sont classés sous cette rubrique, les produits ayant un caractère d'exploitation mais qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'exploitation normale de la société:

1° la reprise d'amortissements et de réductions de valeur actées sur immobilisations corporelles et incorporelles. Sont classés sous cette rubrique:

a) les reprises d'amortissements actés à charge d'exercices antérieurs, opérés dans les conditions visées aux articles 3:39, § 1^{er}, alinéa 3, et article 3:42, § 1^{er}, alinéa 3;

b) les reprises de réductions de valeur sur immobilisations incorporelles et corporelles actées à charge d'exercices antérieurs, devenues excédentaires;

2° les reprises de provisions pour risques et charges d'exploitation non récurrents constituées au cours d'exercices antérieurs, devenues excédentaires, sauf s'il s'agit de provisions pour rencontrer des risques et charges inhérentes à l'activité habituelle de la société;

3° les plus-values sur réalisation d'immobilisations corporelles et incorporelles. Peuvent toutefois être portées sous la rubrique "I.D. Autres produits d'exploitation" (schéma complet) les plus-values sur réalisation d'immobilisations corporelles si, eu égard à leur fréquence et à leur caractère habituel, ces réalisations s'inscrivent dans le cadre de l'exploitation normale de la société;

4° les autres produits d'exploitation non récurrents.

II. A. Approvisionnements et marchandises (schéma complet)

Sont portés sous cette rubrique, déduction faite des réductions commerciales obtenues et de la taxe sur la valeur ajoutée y afférente, dans la mesure où elle est déductible, les achats de marchandises, de matières premières et de fournitures. Sont également inclus sous cette rubrique, les achats de services, travaux et études, dans la mesure où ces services, travaux et études, interviennent dans le coût de revient direct des fabrications, les sous-traitances générales et les achats d'immeubles destinés à la vente.

II. B. Services et biens divers (schéma complet)

Sont portées sous cette rubrique, déduction faite des réductions commerciales obtenues et de la taxe sur la valeur ajoutée y afférente, dans la mesure où elle est déductible, les charges afférentes à des services prestés ou à des biens livrés par des tiers et relatives à l'exploitation, sauf si elles relèvent des rubriques A. ou C.

Sont également repris sous ce poste, les rémunérations des intérimaires et des personnes mises à la disposition de la société ainsi que les rémunérations directes et indirectes et les pensions des administrateurs, gérants et associés actifs qui ne sont pas attribuées en vertu d'un contrat de travail.

II. D. Amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement et sur immobilisations incorporelles et corporelles (schéma complet) ou I. D. (schéma abrégé et microschéma)

Sont portées sous cette rubrique les dotations d'amortissements et les réductions de valeur actées, relatives aux frais d'établissement - autres que les frais d'émission d'emprunts et les primes de remboursement - et aux immobilisations incorporelles et corporelles, à l'exception de celles qui, à raison de leur caractère exceptionnel, sont à imputer sous les charges d'exploitation non récurrentes (rubrique II. I. (schéma complet) ou I. I. (schéma abrégé et microschéma)). Les reprises d'amortissements ou de réductions de valeur ne sont pas portées sous cette rubrique mais sous les produits d'exploitation non récurrents (rubrique I. E. (schéma complet) ou I. A. B. (schéma abrégé ou microschéma)).

II. E. Réductions de valeur sur stocks, sur commandes en cours d'exécution et sur créances commerciales (dotations +, reprises -) (schéma complet) ou I. E. (schéma abrégé et microschéma)

Sont portées sous cette rubrique les réductions de valeur actées sur les stocks, sur les commandes en cours d'exécution et sur les créances commerciales visées aux rubriques V. A. et VII. A. du bilan.

Sont imputées sous cette rubrique, les reprises de réductions de valeur sur créances commerciales et sur stocks, sauf si, en ce qui concerne ces derniers, le système adopté en application de l'article 3:21 conduit à ce que la valorisation des sorties de stocks tienne compte des réductions de valeur actées au cours d'exercices précédents.

II. F. Provisions pour risques et charges (dotations +, utilisations et reprises -) (schéma complet) ou I. F. (schéma abrégé et microschéma)

Sont portées sous cette rubrique:

a) les provisions constituées pour rencontrer des risques et charges d'exploitation;

b) les utilisations de provisions pour risques et charges constituées antérieurement dans la mesure où ces risques ont donné lieu à des coûts d'exploitation;

c) les reprises de provisions pour risques et charges constituées au cours d'exercices antérieurs pour rencontrer des risques et charges inhérents à l'exploitation normale de la société, qui se sont avérées excédentaires.

II. G. Autres charges d'exploitation (schéma complet) ou I. G. (schéma abrégé et microschéma)

Sous cette rubrique sont portées les charges payées ou dues à des tiers relatives à l'exploitation qui:
a) ne résultent pas de prestations de services ou de livraisons de biens par des tiers, relevant de l'activité habituelle de la société et

b) ne relèvent pas de la catégorie des charges financières ou des charges d'exploitation non récurrentes.
Sont notamment portés sous cette rubrique au titre de charges fiscales d'exploitation, le précompte immobilier, les taxes sur les véhicules, sur la force motrice ou sur le personnel occupé, les droits d'accises, les prélèvements à l'exportation. Sont également portées sous cette rubrique, les moins-values sur réalisation de créances commerciales, sauf si celles-ci correspondent à un escompte; l'escompte est imputé à la rubrique "V. C. Autres charges financières" (schéma complet).

II. I. Charges d'exploitation non récurrentes (schéma complet) ou I. I. (schéma abrégé et microschéma)
Sont classées sous cette rubrique, les charges ayant un caractère d'exploitation mais qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'exploitation normale de la société:

1° les amortissements et réductions de valeur non récurrents sur frais d'établissement et sur immobilisations incorporelles et corporelles: les amortissements et réductions de valeur visées aux articles 3:6, § 2, 3:39, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, et 3:42, § 1^{er}, alinéa 2 et § 2;

2° les provisions pour risques et charges d'exploitation non récurrents: dotations (utilisations et reprises). Sont portées sous cette rubrique, les provisions constituées pour rencontrer des risques et charges qui ne relèvent pas de l'activité habituelle de la société;

3° les moins-values sur réalisation d'immobilisations corporelles et incorporelles. Sont classées sous cette rubrique, les moins-values sur réalisation d'actifs immobilisés. Doivent toutefois être portées sous la rubrique "II. G. Autres charges d'exploitation ", les moins-values sur réalisation d'immobilisations incorporelles et corporelles si, eu égard à leur fréquence et à leur caractère habituel, ces réalisations s'inscrivent dans le cadre de l'exploitation normale de la société;

4° autres charges d'exploitation non récurrentes;

5° les charges d'exploitation non récurrentes portées à l'actif au titre de frais de restructuration (-).
I. A. B. Marge brute d'exploitation (+) (-) (schéma abrégé et microschéma)

Cette rubrique du compte de résultats selon le schéma abrégé et microschéma visé à l'annexe 4 correspond à la somme algébrique des rubriques suivantes du compte de résultats complet:

I. A. Chiffre d'affaires

I. B. Variation des encours de fabrication, des produits finis et des commandes en cours d'exécution

I. C. Production immobilisée

I. D. Autres produits d'exploitation

I. E. Produits d'exploitation non récurrents

II. A. Approvisionnements et marchandises

II. B. Services et biens divers

III. A. Subsidés en capital et intérêts (schéma abrégé et microschéma)

Est classé sous cette rubrique du compte de résultats selon le schéma abrégé ou selon le microschéma, le montant des subsidés en capital et intérêts octroyés par le gouvernement et portés au résultat de l'exercice.

IV. B. Produits des actifs circulants (schéma complet)

Sont classés sous cette rubrique les produits (intérêts, dividendes, etc.), afférents aux éléments d'actif figurant aux rubriques V., VII., VIII., IX. et X.

IV. C. Autres produits financiers (schéma complet) ou III. B. (schéma abrégé et microschéma)
Sont portés sous cette rubrique:

1° les plus-values sur réalisation de créances autres que commerciales, de placements de trésorerie et de valeurs disponibles;

2° dans le schéma complet des comptes annuels: les subsidés en capital et en intérêts portés en résultats;

3° les différences de change et les écarts de conversion des devises sauf s'ils se rattachent de manière spécifique à d'autres résultats, auquel cas ils peuvent être portés sous le même poste que ceux-ci;

4° tous les produits de nature financière, qui ne se rattachent pas à des éléments déterminés de l'actif.

IV. D. Produits financiers non récurrents (schéma complet)

Sont portés sous cette rubrique, la reprise des réductions de valeur sur immobilisations financières, la reprise des provisions pour risques et charges financiers non récurrents, les plus-values lors de réalisation d'immobilisations financières et les autres produits financiers non récurrents.

V. A. Charge des dettes (schéma complet)

Sont portés sous cette rubrique:

1° les charges en intérêts, commissions et frais afférents aux dettes;

2° l'amortissement des frais d'émission d'emprunts et des primes de remboursement.

Les intérêts portés à l'actif sont déduits du montant des charges portées sous cette rubrique.

V. B. Réductions de valeur sur actifs circulants autres que visés II, E (dotations +, reprises -) (schéma complet)

Sont portées sous cette rubrique les réductions de valeur actées sur les créances autres que commerciales, sur les placements de trésorerie et sur les valeurs disponibles. Sont également imputées sous cette rubrique, les reprises de réductions de valeur afférentes à ces mêmes actifs circulants.

V. C. Autres charges financières (schéma complet)

Sont portées sous cette rubrique, toutes les charges de nature financière qui ne relèvent pas des rubriques V. A., V. B. ou V. D. et notamment:

1° les moins-values sur réalisation de créances autres que commerciales, de placements de trésorerie et de valeurs disponibles;

2° l'escompte à charge de la société sur la négociation de créances (lettres de change, warrants, factures, etc.);

3° les différences de change et les écarts de conversion des devises sauf s'ils se rattachent de manière spécifique à d'autres résultats, auquel cas ils peuvent être portés sous le même poste que ceux-ci;

4° les charges relatives aux fonds propres (frais d'apports ou d'augmentation de capital, non portés en frais d'établissement, taxe sur les titres cotés en bourse etc.);

5° les commissions et frais financiers.

V.D. Charges financières non récurrentes (schéma complet)

Sont portées sous cette rubrique, les réductions de valeur sur immobilisations financières, les provisions pour risques et charges financiers non récurrents, les moins-values lors de réalisation d'immobilisations financières, les autres charges financières non récurrentes et les charges financières non récurrentes portées à l'actif au titre de frais de restructuration.

VIII. Impôts sur le résultat (schéma complet) ou VII. (schéma abrégé et microschéma)

Sont classés sous cette rubrique:

1° au titre d'impôts:

a) sur le résultat de l'exercice:

- les versements anticipés, ainsi que les précomptes réels, imputables sur l'impôt, sauf dans la mesure où le montant de ces versements anticipés et de ces précomptes excède le montant estimé des impôts qui seront dus; Cet excédent est activé; sont également portés à l'actif, les versements anticipés d'impôts reportés à l'exercice suivant ou dont la restitution a été demandée;

- l'excédent du montant estimé des impôts qui seront dus sur le résultat de l'exercice, par rapport au montant des versements anticipés et des éléments imputables;

- les suppléments d'impôts provisionnés;

- les impôts sur le résultat payés ou dus à l'étranger;

b) sur le bénéfice d'exercices antérieurs:

les suppléments d'impôts payés, dus, ou estimés ainsi que les suppléments d'impôts provisionnés;

2° au titre de régularisation d'impôts et de reprises de provisions fiscales:

les régularisations d'impôts obtenues, constatées ou estimées, par rapport aux montants d'impôts pris en charge au cours d'exercice antérieurs.

X. B. Transfert aux réserves immunisées (schéma complet) ou IX. B. (schéma abrégé et microschéma)
Cette rubrique est utilisée pour le transfert aux réserves immunisées de certains produits ou d'une fraction du bénéfice lorsque leur immunisation fiscale est subordonnée à leur maintien dans le patrimoine de la société.

3. Contenu de certaines mentions requises pour l'annexe.

Art. 3:91. Le contenu de certaines mentions requises pour l'annexe est défini comme suit:

A. Droits et engagements hors bilan

00 Garanties constituées par des tiers ou irrévocablement promises pour compte de la société

Ce compte enregistre les sûretés, réelles ou personnelles, constituées ou irrévocablement promises par des tiers en faveur des créanciers de la société pour garantir la bonne fin des dettes ou engagements, actuels ou potentiels, que celle-ci a contractés envers eux.

01 Garanties personnelles constituées ou irrévocablement promises pour compte de tiers

Ce compte enregistre les sûretés personnelles constituées ou irrévocablement promises par la société en faveur de tiers, en vue de garantir la bonne fin des dettes ou engagements, actuels ou potentiels, que ceux-ci ont contractés à l'égard de leurs créanciers, autres que la société considérée.

Les engagements sur effets sont ceux qui résultent pour la société d'effets en circulation tirés, endossés ou avalisés par elle, à l'exception des acceptations bancaires tirées par la société.

02 Garanties réelles constituées ou irrévocablement promises sur avoirs propres

Ce compte enregistre les sûretés réelles constituées sur les avoirs propres de la société ou irrévocablement promises par elle, en vue de garantir la bonne fin des dettes et engagements, actuels ou potentiels, soit de la société elle-même, soit de tiers.

Les comptes 021 et 023 relatifs aux sûretés constituées distingueront, le cas échéant, les catégories d'actifs qu'elles grèvent.

03 Garanties reçues

Ce compte enregistre les sûretés réelles ou personnelles reçues par la société en garantie des dettes et engagements, actuels ou potentiels, contractés envers elle par des tiers, à l'exception des garanties et cautionnements en espèces.

04 Biens et valeurs détenus par des tiers en leur nom mais aux risques et profits de la société

Ce compte enregistre les biens et valeurs qui, à l'égard des tiers appartiennent à une tierce personne mais dont les risques incombent à la société et les profits lui reviennent, telles les conventions de portage, lorsque ces biens et valeurs ne peuvent être inscrits au bilan.

05 Engagements d'acquisition et de cession d'immobilisations

Ce compte enregistre au titre d'engagements d'acquisition, les commandes passées et les engagements d'achat à l'option de tiers et, au titre d'engagements de cession, les commandes acceptées ainsi que les options conférées à des tiers sur les avoirs de la société.

Ne doivent toutefois pas faire l'objet d'un enregistrement, les engagements d'acquisition et de cession qui relèvent de l'activité courante de la société et qui ne sont pas susceptibles d'avoir une influence importante sur son patrimoine ou sur ses résultats.

06 Marchés à terme

Ce compte enregistre sous les comptes prévus à cet effet les marchés à terme conclus à l'achat d'une part, à la vente d'autre part, portant sur des marchandises et sur des devises étrangères ainsi que, corrélativement, les engagements de paiement ou les créances qui en résultent.

07 Biens et valeurs de tiers détenus par la société

Ce compte enregistre, dans des comptes distincts:

1° les droits relatifs à l'usage à long terme de biens appartenant à des tiers et les engagements corrélatifs, dans la mesure où ces droits et engagements ne sont pas mentionnés au bilan;

2° les biens et valeurs de tiers confiés à la société en dépôt, en consignation ou à façon ainsi que les engagements corrélatifs envers les déposants et commettants;

3° les biens et valeurs détenus par la société à un autre titre pour le compte ou aux risques et profits de tiers ainsi que les engagements corrélatifs.

B. Juste valeur

Pour l'établissement de l'état XXII contenant les indications relatives à la non-utilisation de la méthode de l'évaluation à la juste valeur pour les instruments financiers:

- Il y a lieu d'entendre par juste valeur: la valeur déterminée par référence à:

a) une valeur de marché, dans le cas des instruments financiers pour lesquels un marché fiable est aisément identifiable. Lorsqu'une valeur de marché ne peut être aisément identifiée pour un instrument donné, mais qu'elle peut l'être pour les éléments qui le composent ou pour un instrument similaire, la valeur de marché peut être calculée à partir de celle de ses composants ou de l'instrument similaire, ou

b) une valeur résultant de modèles et techniques d'évaluation généralement admis, dans le cas des instruments pour lesquels un marché fiable ne peut être aisément identifié. Ces modèles et techniques d'évaluation garantissent une estimation raisonnable de la valeur de marché.

- Les contrats sur produits de base que chacune des parties est en droit de dénouer en numéraire ou au moyen d'un autre instrument financier sont considérés comme des instruments financiers dérivés, à l'exception de ceux qui:

a) ont été passés et sont maintenus pour satisfaire les besoins escomptés de la société en matière d'achat, de vente ou d'utilisation du produit de base;

b) ont été passés à cet effet dès le début, et

c) doivent être dénoués par la livraison du produit de base.

Section 3. - Dispositions diverses et transitoires

Art. 3:92. Les entreprises d'assurances, autres que celles visées à l'article III.95, § 2, alinéa 2, du Code de droit économique, ainsi que les entreprises de réassurances, établissent leurs comptes annuels conformément à l'arrêté royal du 17 novembre 1994 relatif aux comptes annuels des entreprises d'assurance et de réassurance.

Art. 3:93. La réévaluation de l'outillage industriel, commercial ou agricole et des bâtiments industriels y assimilés, effectuée en application de l'article 511, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992 est traitée dans les comptes annuels conformément aux dispositions de l'arrêté royal pris en exécution de cet article.

Art. 3:94. Peuvent être portées directement à la rubrique II du passif "Plus-values de réévaluation" et y être maintenues jusqu'à la date de réalisation des biens auxquels elles sont afférentes les reprises de réductions de valeur actées sur les participations, les titres et autres valeurs de portefeuille, avant le 1^{er} janvier 1976 ou, pour les sociétés dont l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, avant le début de l'exercice clôturé en 1977.

Art. 3:95. Les sociétés et les entités et personnes morales de droit public, soumises au livre III, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique, qui ont, dans le cadre d'un régime de pension géré par une institution de retraite professionnelle, contracté à l'égard des membres de leur personnel et/ou de leurs dirigeants d'entreprise des engagements en matière de pension de retraite ou de survie, sont dispensées de constituer des provisions pour ces engagements. Cette dispense concerne la partie des provisions pour laquelle l'institution de retraite professionnelle bénéficie d'une dispense conformément aux articles 163 à 166, 168 ou 169 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle ou pour laquelle la société ou l'entité ou la personne morale de droit public en bénéficie conformément respectivement à l'article 165, alinéa 1^{er} ou 168, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi susmentionnée du 27 octobre 2006.

LIVRE 4. - Présentation aux conseils d'entreprise de candidats à la mission de commissaire ou de réviseur d'entreprises

Art. 4:1. § 1^{er}. Le présent livre est applicable à chaque société dans laquelle un conseil d'entreprise doit être institué en exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'exception des institutions d'enseignement subsidiées, sauf accord contraire concernant la procédure de présentation des candidats commissaire ou réviseur d'entreprises, acté dans un procès-verbal trois mois au moins avant la date à laquelle doit intervenir la désignation de commissaire(s) ou réviseur(s) d'entreprises au sein de la société, par l'assemblée générale des actionnaires ou à défaut par l'organe statutaire compétent pour l'administration de la société ou par le chef d'entreprise.

§ 2. Lorsqu'une société comprend plusieurs conseils d'entreprise et que ceux-ci se réunissent séparément, les dispositions du paragraphe 1^{er} s'appliquent à chacun de ces conseils d'entreprises séparément. Lorsqu'une société comprend plusieurs conseils d'entreprise et que ceux-ci se réunissent séparément, les autres dispositions du présent livre s'appliquent uniquement aux conseils d'entreprise qui n'ont pas arrêté, dans le délai prévu au paragraphe 1^{er}, un accord contraire concernant la procédure de présentation des candidats commissaire ou réviseur d'entreprises.

§ 3. Lorsqu'une réunion commune du conseil d'entreprise est convoquée conformément à l'article 15 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, convention rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 1972, les dispositions du présent livre s'appliquent à cette réunion commune.

§ 4. Lorsqu'un seul conseil d'entreprise existe pour plusieurs entités juridiques, la date prise en considération pour le calcul du délai prévu au paragraphe 1^{er} est celle à laquelle la première désignation pour une de ces entités juridiques doit intervenir.

Art. 4:2. Au moins deux mois avant la date à laquelle doit intervenir la désignation de commissaire(s) ou de réviseur(s) d'entreprises au sein de la société, le conseil d'entreprise délibère au moins une fois et prend éventuellement une décision à propos des candidatures présentées par l'organe statutaire compétent pour l'administration de la société ou par le chef d'entreprise.

Art. 4:3. Si la réunion du conseil d'entreprise prévue à l'article 4:2 ne donne lieu à aucun accord sur le(s) candidat(s) commissaire(s) ou réviseur(s) d'entreprises proposé(s), il faudra à nouveau délibérer sur la proposition au plus tard lors de la dernière réunion du conseil d'entreprise précédant la date à laquelle la désignation doit intervenir au sein de la société.

Si on ne tient plus d'assemblée ordinaire du conseil d'entreprise avant cette date, il faut le cas échéant convoquer une assemblée extraordinaire du conseil d'entreprise.

L'organe statutaire compétent pour l'administration de la société ou le chef d'entreprise peuvent le cas échéant proposer

un ou plusieurs nouveaux candidats commissaires-réviseurs ou réviseurs d'entreprises.

Art. 4:4. Toutes les informations écrites que le(s) candidat(s) commissaire(s) ou réviseur(s) d'entreprises ont communiquées à l'organe statutaire compétent pour l'administration de la société ou au chef d'entreprise doivent être communiquées aux membres du conseil d'entreprise en même temps que les invitations aux réunions prévues aux articles 4:2 et 4:3.

En plus des informations visées à l'alinéa 1^{er}, les membres du conseil d'entreprise doivent recevoir un "curriculum vitae", ainsi que, si une majorité de délégués des travailleurs le demande, une note comprenant une estimation de l'importance et de la rémunération des prestations à effectuer et une description de leur contenu.

Art. 4:5. A la demande d'une majorité de délégués des travailleurs du conseil d'entreprise, les candidats commissaire(s) ou réviseur(s) d'entreprises proposés sont invités à se présenter à la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle on délibère sur la présentation. Le candidat commissaire ou réviseur d'entreprises doit être présent à la réunion du conseil d'entreprise à laquelle il est invité afin de se présenter.

Il doit répondre aux questions qui lui sont posées à propos de la nature et de l'importance de sa mission au sein de la société et de son exécution.

Art. 4:6. Lorsqu'une société comprend plusieurs conseils d'entreprise, ces conseils sont réputés, pour la détermination de la majorité prescrite par l'article 3:88, alinéa 1^{er}, du Code des sociétés et des associations, former un seul collège électoral, indépendamment du fait qu'ils se prononcent séparément ou en réunion commune sur les candidatures qui leur sont proposées.

Art. 4:7. Lorsqu'un seul conseil d'entreprise existe pour plusieurs entités juridiques, la délibération de cet unique conseil d'entreprise s'applique à toutes les entités juridiques pour lesquelles le conseil d'entreprise souhaite adopter la même décision à propos des candidatures qui lui ont été présentées.

En ce cas, la date prise en considération pour le calcul des délais prévus aux articles 4:2 et 4:3 est celle à laquelle la première désignation pour une de ces entités juridiques doit intervenir.

Art. 4:8. Le présent livre est aussi applicable à toutes les entreprises, autres que les sociétés, visées à l'article 15bis de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, sauf accord contraire concernant la procédure de présentation des candidats commissaire ou réviseur d'entreprises, acté dans un procès-verbal trois mois au moins avant la date à laquelle doit intervenir la désignation de commissaire(s) ou réviseur(s) d'entreprises au sein de l'entreprise, par l'assemblée générale des actionnaires ou à défaut par l'organe statutaire compétent pour l'administration de l'entreprise ou par le chef d'entreprise.

LIVRE 5. - Le bilan social

TITRE 1^{er}. - Principes généraux

Art. 5:1. Les personnes physiques qui exercent une activité professionnelle en tant qu'indépendant ne doivent pas mentionner les renseignements relatifs au bilan social.

TITRE 2. - Contenu bilan social

Art. 5:2. Les renseignements suivants en matière d'effectifs doivent être mentionnés:

I

Un état des personnes occupées en opérant une distinction entre, d'une part, les personnes pour lesquelles la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, les travailleurs inscrits dans le registre général du personnel et, d'autre part, les intérimaires et personnes mises à la disposition de la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation.

En ce qui concerne les personnes occupées pour lesquelles la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, les travailleurs inscrits dans le registre général du personnel, cet état mentionne:

1° pour la période concernée:

- le nombre moyen, pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total, exprimé en équivalents temps plein, de l'exercice considéré et de l'exercice précédent;

- le nombre d'heures prestées au cours de l'exercice considéré par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total d'heures prestées de l'exercice considéré et de l'exercice précédent;

- les frais de personnel, pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et les frais de personnel totaux de l'exercice considéré et de l'exercice précédent;

- le total des avantages accordés en sus du salaire pour l'exercice considéré et l'exercice précédent. Ces deux dernières rubriques ne sont pas à remplir lorsqu'une seule personne est concernée.

Les renseignements énumérés aux rubriques ci-dessus sont ventilés selon le sexe des travailleurs. Dans le cas où le nombre des travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois, la rubrique ne doit pas être ventilée.

2° à la date de clôture de l'exercice considéré:

Le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total exprimé en équivalents temps plein. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail, le sexe et le niveau d'étude, et la catégorie professionnelle.

Quant au personnel intérimaire et aux personnes mises à la disposition de la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation, le présent état mentionne pour l'exercice considéré et de manière distincte pour les deux catégories, l'effectif moyen, le nombre d'heures prestées et les frais pour la société.

II

Un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice considéré, en mentionnant:

1° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein pour lesquels la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein qui ont été inscrits au registre général du personnel au cours de l'exercice considéré. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail;

2° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, dont la date de fin de contrat a été inscrite dans une déclaration DIMONA ou dans le registre général du personnel au cours de l'exercice considéré. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail, le sexe, le niveau d'étude, et l'un des motifs suivants de fin de contrat: pension, complément d'entreprise en cas de chômage licenciement ou autre motif en mentionnant de manière distincte le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation comme indépendants.

III

Un état donnant des renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge partiellement ou intégralement par l'employeur.

Ces formations se répartissent en formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale. Par formation professionnelle continue on entend la formation suivie par un ou plusieurs membres du personnel qui est planifiée à l'avance et qui vise à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. La formation professionnelle continue se subdivise en:

1° formation formelle;

2° formation informelle.

On entend par formation professionnelle formelle, les cours et les stages conçus par des formateurs ou des conférenciers. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi de la formation.

Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée.

On entend par formation professionnelle informelle les activités d'apprentissage, autres que celles visées ci-dessus, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants. Le contenu est déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant.

Par formation professionnelle initiale, on entend la formation délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise et ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel. La durée de cette formation est d'au moins six mois.

Pour chaque type de formation visé ci-dessus, cet état mentionne, par sexe, le nombre de travailleurs qui ont suivi la formation, le nombre d'heures de formation suivie ainsi que le coût de ces formations.

Pour la formation continue formelle, sont repris, par sexe:

- le coût brut de la formation constitue par les coûts directement liés à la formation;
- les cotisations payées et/ou les versements à des fonds collectifs dans le cadre de cette formation;
- les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation;
- le coût net de la formation qui est obtenu par l'addition du coût brut, des cotisations payées et des versements à des fonds collectifs dont sont déduits les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation.

En ce qui concerne la formation continue informelle et la formation initiale est mentionné, par sexe, le coût net afférent à chacune de ces formations.

TITRE 3. - Contenu du bilan social pour les petites sociétés, les petites ASBL, AISBL et fondations

Art. 5:3. Les petites sociétés visées à l'article 1:24 et les petites ASBL, AISBL et associations visées aux articles 1:28 et 1:30 du Code des sociétés et des associations peuvent établir leur bilan social selon le schéma abrégé comportant les renseignements suivants en matière d'effectifs:

I

Un état des personnes occupées pour lesquelles la société, l'ASBL, l' AISBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, les travailleurs inscrits dans le registre général du personnel. Cet état mentionne:

1° pour la période concernée:

- le nombre moyen, pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total, exprimé en équivalents temps plein, de l'exercice considéré et de l'exercice précédent;
- le nombre d'heures prestées au cours de l'exercice considéré par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total d'heures prestées de l'exercice considéré et de l'exercice précédent;
- les frais de personnel, pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et les frais de personnel totaux de l'exercice considéré et de l'exercice précédent;

Cette dernière rubrique n'est pas à remplir lorsqu'une seule personne est concernée;

2° à la date de clôture de l'exercice considéré:

le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total exprimé en équivalents temps plein. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail, le sexe et le niveau d'étude, et la

catégorie professionnelle.

II

Un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice considéré, en mentionnant:

1° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein pour lesquels la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein qui ont été inscrits au registre général du personnel au cours de l'exercice considéré. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail;

2° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, dont la date de fin de contrat a été inscrite dans une déclaration DIMONA ou dans le registre général du personnel au cours de l'exercice considéré.

III

Un état donnant des renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge partiellement ou intégralement par l'employeur.

Ces formations se répartissent en formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale. Par formation professionnelle continue on entend la formation suivie par un ou plusieurs membres du personnel qui est planifiée à l'avance et qui vise à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs. La formation professionnelle continue se subdivise en:

1° formation formelle;

2° formation informelle.

On entend par formation professionnelle formelle, les cours et les stages conçus par des formateurs ou des conférenciers. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi de la formation.

Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée.

On entend par formation professionnelle informelle les activités d'apprentissage, autres que celles visées ci-dessus, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants. Le contenu est déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant.

Par formation professionnelle initiale, on entend la formation délivrée aux personnes occupées dans le cadre de systèmes alternant formation et travail en entreprise et ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel. La durée de cette formation est d'au moins six mois.

Pour chaque type de formation visé ci-dessus, cet état mentionne, par sexe, le nombre de travailleurs qui ont suivi la formation, le nombre d'heures de formation suivie ainsi que le coût de ces formations.

Pour la formation continue formelle, sont repris, par sexe:

- le coût brut de la formation constitue par les coûts directement liés à la formation;
- les cotisations payées et/ou les versements à des fonds collectifs dans le cadre de cette formation;
- les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation;
- le coût net de la formation qui est obtenu par l'addition du coût brut, des cotisations payées et des versements à des fonds collectifs dont sont déduits les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation.

En ce qui concerne la formation continue informelle et la formation initiale est mentionné, par sexe, le coût net afférent à chacune de ces formations.

TITRE 4. - Contenu de certaines rubriques du bilan social

Art. 5:4. Pour l'établissement du bilan social, il y a lieu d'entendre:

1° travailleurs pour lesquels la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, travailleurs inscrits au registre général du personnel:

les travailleurs pour lesquels la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, travailleurs inscrits au registre général du personnel et liés à la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation par un contrat de travail ou un contrat de premier emploi;

2° par intérimaires et personnes mises à la disposition de la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation: les travailleurs qui se lient par un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition de la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation et les travailleurs engagés par une personne physique ou morale et mis à la disposition de la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

3° moyenne des travailleurs pour lesquels la société, l'ASBL, l'ASBL ou la fondation a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, moyenne des travailleurs inscrits au registre général du personnel: la moyenne des travailleurs pour lesquels la société a introduit une déclaration DIMONA auprès de l'ONSS à la fin de chaque mois de l'exercice conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi ou, si l'emploi est exclu du champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une

déclaration immédiate de l'emploi, la moyenne des travailleurs inscrits au registre général du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice;

4° nombre de travailleurs en équivalents temps plein:

le volume de travail exprimé en équivalents occupés à temps plein, à calculer pour les travailleurs à temps partiel sur la base du nombre contractuel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail (travailleur de référence);

5° heures prestées:

les heures prestées correspondent avec le nombre d'heures effectivement prestées, donc sans congés, absences, courtes absences et toutes les heures perdues par grève ou quelconque autre raison;

6° type de contrat:

- le contrat conclu pour une durée indéterminée.
- le contrat conclu pour une durée déterminée.
- le contrat conclu pour l'exécution d'un travail nettement défini.
- le contrat de remplacement;

7° niveau d'études:

- enseignement primaire.
- enseignement secondaire.
- enseignement supérieur non universitaire.
- enseignement universitaire;

8° catégorie professionnelle:

- personnel de direction.
- employés.
- ouvriers.
- autres.

LIVRE 6. - Le rapport sur les paiements aux gouvernements

TITRE 1^{er}. – Définitions

Art. 6:1. Aux fins de l'application du présent livre, on entend par:

1° gouvernement: toute autorité nationale, régionale ou locale d'un Etat membre ou d'un pays tiers. Cette notion inclut les administrations, agences ou entreprises contrôlées par cette autorité au sens de l'article 1:14 du Code des sociétés et des associations;

2° projet: les activités opérationnelles régies par un seul contrat, licence, bail, concession ou des arrangements juridiques similaires et constituant la base d'obligations de paiement envers un gouvernement. Toutefois, si plusieurs de ces arrangements sont liés entre eux dans leur substance, ils sont considérés comme un projet;

3° paiement: un montant payé, en espèce ou en nature, pour les activités, décrites au Code des sociétés et des associations, appartenant aux types suivants:

- a) droits à la production;
- b) impôts ou taxes perçus sur le revenu, la production ou les bénéfices des sociétés, à l'exclusion des impôts ou taxes perçus sur la consommation, tels que les taxes sur la valeur ajoutée, les impôts sur le revenu des personnes physiques ou les impôts sur les ventes;
- c) redevances;
- d) dividendes;
- e) primes de signature, de découverte et de production;
- f) droits de licence, frais de location, droits d'entrée et autres contreparties de licence et/ou de concession; et
- g) paiements pour des améliorations des infrastructures.

TITRE 2. - Contenu du rapport sur les paiements aux gouvernements

Art. 6:2. Le rapport sur les paiements aux gouvernements pour l'exercice concerné contient les données suivantes:

1° le montant total des paiements effectués au profit de chaque gouvernement;

2° le montant total par type de paiements prévu à l'article 6:1, 3, a) à g), des paiements effectués au profit de chaque gouvernement;

3° lorsque ces paiements ont été imputés à un projet spécifique, le montant total par type de paiements prévu à l'article 6:1, 3, a) à g), des paiements effectués pour chacun de ces projets et le montant total des paiements correspondant à chaque projet.

Les paiements, qu'il s'agisse d'un versement individuel ou d'une série de paiements liés, dont le montant est inférieur à 100.000 euros au cours d'un exercice ne doivent pas être déclarés dans le rapport.

Les paiements effectués par les entreprises au regard des obligations imposées au niveau de l'entité peuvent être déclarés au niveau de l'entité plutôt qu'au niveau du projet.

Les paiements en nature effectués au profit d'un gouvernement sont déclarés en valeur et, le cas échéant, en volume. Des notes d'accompagnement sont fournies pour expliquer comment leur valeur a été établie.

La déclaration des paiements reflète la substance du paiement ou de l'activité concernés, plutôt que leur forme. Les paiements et les activités ne peuvent être artificiellement scindés ou regroupés pour échapper à l'obligation de déclaration.

TITRE 3. - Contenu du rapport consolidé sur les paiements aux gouvernements.

Art. 6:3. Les définitions figurants à l'article 6:1 sont applicables par analogie.

Une société mère est censée être active dans les industries extractives ou dans l'exploitation des forêts primaires si une ou plusieurs de ses filiales sont actives dans les industries extractives ou dans l'exploitation des forêts primaires. Le rapport consolidé sur les paiements aux gouvernements contient les informations visées à l'article 6:2 relatives aux paiements résultant d'activité dans les industries extractives ou dans l'exploitation des forêts primaires. Les paiements effectués par une société qui ne fait pas partie du périmètre de consolidation conformément à l'article 3:97, 2° et 3, ne doivent pas être repris dans le rapport consolidé sur les paiements aux gouvernements

| | | | | | | |
|-----------|---------------|----|----|----------|------------|---------|
| 40 | | | | 1 | EUR | |
| NAT. | Date du dépôt | N° | P. | U. | D. | C-cap 1 |

COMPTES ANNUELS ET AUTRES DOCUMENTS À DÉPOSER EN VERTU DU CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS

DONNÉES D'IDENTIFICATION (à la date du dépôt)

DÉNOMINATION:

Forme juridique:

Adresse: N°: Boite:

Code postal: Commune:

Pays:

Registre des personnes morales (RPM) – Tribunal de l'entreprise de

Adresse Internet¹: http://www.

Numéro d'entreprise

DATE / / de dépôt du document le plus récent mentionnant la date de publication des actes constitutif et modificatif(s) des statuts.

COMPTES ANNUELS EN EUROS²

approuvés par l'assemblée générale du / /

et relatifs à l'exercice couvrant la période du / / au / /

Exercice précédent du / / au / /

Les montants relatifs à l'exercice précédent **sont / ne sont pas**³ identiques à ceux publiés antérieurement

Nombre total de pages déposées: Numéros des sections du document normalisé non déposées parce que sans objet:

Signature
(nom et qualité)

Signature
(nom et qualité)

¹ Mention facultative.
² Au besoin, adapter la devise et l'unité dans lesquelles les montants sont exprimés.
³ Biffer la mention inutile.



N°

C-cap 2.1

**LISTE DES ADMINISTRATEURS, GÉRANTS ET COMMISSAIRES
ET DÉCLARATION CONCERNANT UNE MISSION DE
VÉRIFICATION OU DE REDRESSEMENT COMPLÉMENTAIRE**

LISTE DES ADMINISTRATEURS, GÉRANTS ET COMMISSAIRES

LISTE COMPLÈTE des nom, prénoms, profession, domicile (adresse, numéro, code postal et commune) et fonction au sein de la société

.....
.....
.....



DÉCLARATION CONCERNANT UNE MISSION DE VÉRIFICATION OU DE REDRESSEMENT COMPLÉMENTAIRE

L'organe de gestion déclare qu'aucune mission de vérification ou de redressement n'a été confiée à une personne qui n'y est pas autorisée par la loi, en application des articles 34 et 37 de la loi du 22 avril 1999 relative aux professions comptables et fiscales.

Les comptes annuels **ont / n'ont pas*** été vérifiés ou corrigés par un expert-comptable externe, par un réviseur d'entreprises qui n'est pas le commissaire.

Dans l'affirmative, sont mentionnés dans le tableau ci-dessous: les nom, prénoms, profession et domicile; le numéro de membre auprès de son institut et la nature de la mission:

- A. La tenue des comptes de la société**;
- B. L'établissement des comptes annuels**;
- C. La vérification des comptes annuels et/ou
- D. Le redressement des comptes annuels.

Si des missions visées sous A. ou sous B. ont été accomplies par des comptables agréés ou par des comptables-fiscalistes agréés, peuvent être mentionnés ci-après: les nom, prénoms, profession et domicile de chaque comptable agréé ou comptable-fiscaliste agréé et son numéro de membre auprès de l'Institut Professionnel des Comptables et Fiscalistes agréés ainsi que la nature de sa mission.

| Nom, prénoms, profession, domicile | Numéro de membre | Nature de la mission (A, B, C et/ou D) |
|------------------------------------|------------------|--|
| | | |

* S'il est la mention inutile.

** Mention facultative.

COMPTES ANNUELS

BILAN APRÈS RÉPARTITION

| | Ann. | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|-------|----------|--------------------|
| ACTIF | | | | |
| FRAIS D'ÉTABLISSEMENT | 6.1 | 20 | | |
| ACTIFS IMMOBILISÉS | | 21/28 | | |
| Immobilisations incorporelles | 6.2 | 21 | | |
| Immobilisations corporelles | 6.3 | 22/27 | | |
| Terrains et constructions | | 22 | | |
| Installations, machines et outillage | | 23 | | |
| Mobiler et matériel roulant | | 24 | | |
| Location-financement et droits similaires..... | | 25 | | |
| Autres immobilisations corporelles..... | | 26 | | |
| Immobilisations en cours et acomptes versés | | 27 | | |
| | 6.4 | | | |
| Immobilisations financières | 6.5.1 | 28 | | |
| Entreprises liées | 6.15 | 280/1 | | |
| Participations..... | | 280 | | |
| Créances | | 281 | | |
| Entreprises avec lesquelles il existe un lien de participation..... | 6.15 | 282/3 | | |
| Participations..... | | 282 | | |
| Créances | | 283 | | |
| Autres immobilisations financières..... | | 284/8 | | |
| Actions et parts..... | | 284 | | |
| Créances et cautionnements en numéraire..... | | 285/8 | | |

| | Ann. | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------|-------|----------|--------------------|
| ACTIFS CIRCULANTS | | 29/58 | | |
| Créances à plus d'un an | | 29 | | |
| Créances commerciales..... | | 290 | | |
| Autres créances..... | | 291 | | |
| Stocks et commandes en cours d'exécution | | 3 | | |
| Stocks..... | | 30/38 | | |
| Approvisionnements..... | | 30/31 | | |
| En-cours de fabrication..... | | 32 | | |
| Produits finis..... | | 33 | | |
| Marchandises..... | | 34 | | |
| Immeubles destinés à la vente..... | | 35 | | |
| Acomptes versés..... | | 36 | | |
| Commandes en cours d'exécution..... | | 37 | | |
| Créances à un an au plus | | 40/41 | | |
| Créances commerciales..... | | 40 | | |
| Autres créances..... | | 41 | | |
| | 6.5.1/ | | | |
| Placements de trésorerie | 6.6 | 50/53 | | |
| Actions propres..... | | 50 | | |
| Autres placements..... | | 51/53 | | |
| Valeurs disponibles | | 54/58 | | |
| Comptes de régularisation | 6.6 | 490/1 | | |
| TOTAL DE L'ACTIF | | 2058 | | |

| | Ann. | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|---------|----------|--------------------|
| PASSIF | | | | |
| CAPITAUX PROPRES | | 10/15 | | |
| Apport | 6.7.1 | 10/11 | | |
| Capital..... | | 10 | | |
| Capital souscrit..... | | 100 | | |
| Capital non appelé ⁴ | | 101 | | |
| En dehors du capital..... | | 11 | | |
| Primes d'émission..... | | 1100/10 | | |
| Autres..... | | 1109/19 | | |
| Plus-values de réévaluation | | 12 | | |
| Réserves | | 13 | | |
| Réserves indisponibles..... | | 130/1 | | |
| Réserve légale..... | | 130 | | |
| Réserves statutairement indisponibles..... | | 1311 | | |
| Acquisition d'actions propres..... | | 1312 | | |
| Soutien financier..... | | 1313 | | |
| Autres..... | | 1319 | | |
| Réserves immunisées..... | | 132 | | |
| Réserves disponibles..... | | 133 | | |
| Bénéfice (Perte) reporté(e) (+)/(-) | | 14 | | |
| Subsides en capital | | 15 | | |
| Avance aux associés sur la répartition de l'actif net⁵ | | 19 | | |
| PROVISIONS ET IMPÔTS DIFFÉRÉS | | 16 | | |
| Provisions pour risques et charges | | 160/5 | | |
| Pensions et obligations similaires..... | | 160 | | |
| Charges fiscales..... | | 161 | | |
| Grosses réparations et gros entretien..... | | 162 | | |
| Obligations environnementales..... | | 163 | | |
| Autres risques et charges..... | 6.8 | 164/5 | | |
| Impôts différés | | 168 | | |

⁴ Montant venant en déduction du capital souscrit.

⁵ Montant venant en déduction des autres composantes des capitaux propres.

| | Ann. | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|------|-------|----------|--------------------|
| DETTES | | 17/49 | | |
| Dettes à plus d'un an | 6.9 | 17 | | |
| Dettes financières..... | | 170/4 | | |
| Emprunts subordonnés..... | | 170 | | |
| Emprunts obligataires non subordonnés..... | | 171 | | |
| Dettes de location-financement et dettes assimilées | | 172 | | |
| Etablissements de crédit..... | | 173 | | |
| Autres emprunts..... | | 174 | | |
| Dettes commerciales..... | | 175 | | |
| Fournisseurs | | 1750 | | |
| Effets à payer..... | | 1751 | | |
| Acomptes sur commandes | | 176 | | |
| Autres dettes..... | | 176/9 | | |
| Dettes à un an au plus | 6.9 | 42/48 | | |
| Dettes à plus d'un an échéant dans l'année | | 42 | | |
| Dettes financières..... | | 43 | | |
| Etablissements de crédit..... | | 430/8 | | |
| Autres emprunts..... | | 439 | | |
| Dettes commerciales..... | | 44 | | |
| Fournisseurs | | 440/4 | | |
| Effets à payer..... | | 441 | | |
| Acomptes sur commandes | | 46 | | |
| Dettes fiscales, salariales et sociales..... | 6.9 | 45 | | |
| Impôts..... | | 450/3 | | |
| Rémunérations et charges sociales..... | | 454/9 | | |
| Autres dettes | | 47/48 | | |
| Comptes de régularisation | 6.9 | 492/3 | | |
| TOTAL DU PASSIF | | 10/49 | | |

COMpte DE RÉSULTATS

| | Ann. | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|------|--------|----------|--------------------|
| Ventes et prestations | | 70/76A | | |
| Chiffre d'affaires..... | 6.10 | 70 | | |
| En-cours de fabrication, produits finis et commandes en cours d'exécution; augmentation (réduction) ... (+)/(-) | | 71 | | |
| Production immobilisée..... | | 72 | | |
| Autres produits d'exploitation..... | 6.10 | 74 | | |
| Produits d'exploitation non récurrents..... | 6.12 | 76A | | |
| Coût des ventes et des prestations | | 80/86A | | |
| Approvisionnements et marchandises..... | | 80 | | |
| Achats..... | | 800/8 | | |
| Stocks: réduction (augmentation)..... (+)/(-) | | 809 | | |
| Services et biens divers..... | | 81 | | |
| Rémunérations, charges sociales et pensions..... (+)/(-) | 6.10 | 82 | | |
| Amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles..... | | 830 | | |
| Réductions de valeur sur stocks, sur commandes en cours d'exécution et sur créances commerciales: dotations (reprises)..... (+)/(-) | 6.10 | 831/4 | | |
| Provisions pour risques et charges: dotations (utilisations et reprises)..... (+)/(-) | 6.10 | 835/8 | | |
| Autres charges d'exploitation..... | 6.10 | 840/8 | | |
| Charges d'exploitation portées à l'actif au titre de frais de restructuration..... (-) | | 849 | | |
| Charges d'exploitation non récurrentes..... | 6.12 | 86A | | |
| Bénéfice (Perte) d'exploitation (+)/(-) | | 9901 | | |

| | Ann. | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|------|-------|----------|--------------------|
| Produits financiers | | 7576B | | |
| Produits financiers récurrents..... | | 75 | | |
| Produits des immobilisations financières..... | | 750 | | |
| Produits des actifs circulants..... | | 751 | | |
| Autres produits financiers..... | 6.11 | 752/9 | | |
| Produits financiers non récurrents..... | 6.12 | 76B | | |
| Charges financières | | 6566B | | |
| Charges financières récurrentes..... | 6.11 | 65 | | |
| Charges des dettes..... | | 650 | | |
| Réductions de valeur sur actifs circulants autres que stocks, commandes en cours et créances commerciales: dotations (reprise)..... (+)/(-) | | 651 | | |
| Autres charges financières..... | | 652/9 | | |
| Charges financières non récurrentes..... | 6.12 | 66B | | |
| Bénéfice (Perte) de l'exercice avant impôts (+)/(-) | | 9903 | | |
| Prélèvement sur les impôts différés | | 780 | | |
| Transfert aux impôts différés | | 680 | | |
| Impôts sur le résultat (+)/(-) | 6.13 | 6777 | | |
| Impôts..... | | 670/3 | | |
| Régularisation d'impôts et reprise de provisions fiscales..... | | 77 | | |
| Bénéfice (Perte) de l'exercice (+)/(-) | | 9904 | | |
| Prélèvement sur les réserves immunisées | | 789 | | |
| Transfert aux réserves immunisées | | 689 | | |
| Bénéfice (Perte) de l'exercice à affecter (+)/(-) | | 9905 | | |

AFFECTATIONS ET PRÉLÈVEMENTS

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------|----------|--------------------|
| Bénéfice (Perte) à affecter..... (+)/(–) | 9906 | | |
| Bénéfice (Perte) de l'exercice à affecter.....(+)/(–) | (9905) | | |
| Bénéfice (Perte) reporté(e) de l'exercice précédent.....(+)/(–) | 14P | | |
| Prélèvement sur les capitaux propres..... | 791/2 | | |
| sur l'apport..... | 791 | | |
| sur les réserves..... | 792 | | |
| Affectation aux capitaux propres..... | 691/2 | | |
| à l'apport..... | 691 | | |
| à la réserve légale..... | 6920 | | |
| aux autres réserves..... | 6921 | | |
| Bénéfice (Perte) à reporter..... (+)/(–) | (14) | | |
| Intervention des associés dans la perte..... | 794 | | |
| Bénéfice à distribuer..... | 694/7 | | |
| Rémunération de l'apport..... | 694 | | |
| Administrateurs ou gérants..... | 695 | | |
| Travailleurs..... | 696 | | |
| Autres allocataires..... | 697 | | |

ANNEXE

ETAT DES FRAIS DE CONSTITUTION, D'AUGMENTATION DE CAPITAL OU D'AUGMENTATION DE L'APPORT, FRAIS D'ÉMISSION D'EMPRUNTS ET FRAIS DE RESTRUCTURATION

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|----------------------|--------------------|
| Valeur comptable nette au terme de l'exercice..... | 20P | XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Nouveaux frais engagés..... | 8002 | | |
| Amortissements..... | 8003 | | |
| Autres.....(+)/(-) | 8004 | | |
| Valeur comptable nette au terme de l'exercice..... | (20) | | |
| Dont | | | |
| Frais de constitution, d'augmentation de capital ou d'augmentation de l'apport, frais d'émission d'emprunts et autres frais d'établissement..... | 200/2 | | |
| Frais de restructuration..... | 204 | | |



ETAT DES IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|--------------------|--------------------|
| FRAIS DE DÉVELOPPEMENT | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8051P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8021 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8031 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8041 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8051 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | | | |
| | 8121P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8071 | | |
| Repris..... | 8081 | | |
| Acquis de tiers..... | 8091 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8101 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8111 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8121 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 81311 | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|--------------------|--------------------|
| FRAIS DE RECHERCHE ENGAGÉS AU COURS D'UN EXERCICE DÉBUTANT AVANT LE 1^{er} JANVIER 2016 | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8055P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8025 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8035 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8045 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8055 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | | | |
| | 8125P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8075 | | |
| Repris..... | 8085 | | |
| Acquis de tiers..... | 8095 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8105 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8115 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8125 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 81312 | | |

| | Codes | Exercice |
|---|-------|----------|
| FRAIS DE RECHERCHE ENGAGÉS AU COURS D'UN EXERCICE DÉBUTANT APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2015 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8056 | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8126 | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 81313 | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|--------------------|--------------------|
| CONCESSIONS, BREVETS, LICENCES, SAVOIR-FAIRE, MARQUES ET DROITS SIMILAIRES | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8052P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8022 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8032 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8042 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8052 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | | | |
| | 8122P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8072 | | |
| Repris..... | 8082 | | |
| Acquis de tiers..... | 8092 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8102 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8112 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | | | |
| | 8122 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 211 | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|--------------------|--------------------|
| GOODWILL | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice | 8053P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8023 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8033 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8043 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice | 8053 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | 8123P | XXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8073 | | |
| Repris..... | 8083 | | |
| Acquis de tiers..... | 8093 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8103 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8113 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | 8123 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 212 | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|--------------------|--------------------|
| ACOMPTES VERSÉS | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8054P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8024 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8034 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8044 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8054 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | | | |
| | 8124P | XXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8074 | | |
| Repris..... | 8084 | | |
| Acquis de tiers..... | 8094 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8104 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8114 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice | | | |
| | 8124 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 213 | | |



ETAT DES IMMOBILISATIONS CORPORELLES

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| TERRAINS ET CONSTRUCTIONS | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8191P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8161 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8171 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8181 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8191 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | | | |
| 8251P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8211 | | |
| Acquises de tiers..... | 8221 | | |
| Annulées..... | 8231 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8241 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8251 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | | | |
| 8321P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8271 | | |
| Repris..... | 8281 | | |
| Acquis de tiers..... | 8291 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8301 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8311 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8321 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (22) | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| INSTALLATIONS, MACHINES ET OUTILLAGE | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8192P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8162 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8172 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8182 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8192 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | | | |
| 8252P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8212 | | |
| Acquises de tiers..... | 8222 | | |
| Annulées..... | 8232 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8242 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8252 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | | | |
| 8322P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8272 | | |
| Repris..... | 8282 | | |
| Acquis de tiers..... | 8292 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8302 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8312 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8322 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (23) | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| MOBILIER ET MATÉRIEL ROULANT | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8193P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8163 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8173 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8183 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8193 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | | | |
| 8253P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8213 | | |
| Acquises de tiers..... | 8223 | | |
| Annulées..... | 8233 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8243 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8253 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | | | |
| 8323P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8273 | | |
| Repris..... | 8283 | | |
| Acquis de tiers..... | 8293 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8303 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8313 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8323 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (24) | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|--------------------|--------------------|
| LOCATION-FINANCEMENT ET DROITS SIMILAIRES | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8194P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8164 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8174 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8184 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8194 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8254P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8214 | | |
| Acquises de tiers..... | 8224 | | |
| Annulées..... | 8234 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8244 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8254 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8324P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8274 | | |
| Repris..... | 8284 | | |
| Acquis de tiers..... | 8294 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8304 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8314 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8324 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (25) | | |
| Dont | | | |
| Terrains et constructions..... | 250 | | |
| Installations, machines et outillage..... | 251 | | |
| Mobilier et matériel roulant..... | 252 | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| AUTRES IMMOBILISATIONS CORPORELLES | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8195P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8165 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8175 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8185 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8195 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | | | |
| 8255P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8215 | | |
| Acquises de tiers..... | 8225 | | |
| Annulées..... | 8235 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8245 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8255 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | | | |
| 8325P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8275 | | |
| Repris..... | 8285 | | |
| Acquis de tiers..... | 8295 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8305 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8315 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8325 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (26) | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| IMMOBILISATIONS EN COURS ET ACOMPTES VERSÉS | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8196P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions, y compris la production immobilisée..... | 8166 | | |
| Cessions et désaffectations..... | 8176 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8186 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8196 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | | | |
| 8256P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8216 | | |
| Acquises de tiers..... | 8226 | | |
| Annulées..... | 8236 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8246 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8256 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | | | |
| 8326P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actés..... | 8276 | | |
| Repris..... | 8286 | | |
| Acquis de tiers..... | 8296 | | |
| Annulés à la suite de cessions et désaffectations..... | 8306 | | |
| Transférés d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8316 | | |
| Amortissements et réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8326 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (27) | | |



ETAT DES IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|--------------------|--------------------|
| ENTREPRISES LIÉES – PARTICIPATIONS, ACTIONS ET PARTS | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8391P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions..... | 8361 | | |
| Cessions et retraits..... | 8371 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8381 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8391 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8451P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8411 | | |
| Acquises de tiers..... | 8421 | | |
| Annulées..... | 8431 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8441 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8451 | | |
| Réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8521P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8471 | | |
| Reprises..... | 8481 | | |
| Acquises de tiers..... | 8491 | | |
| Annulées à la suite de cessions et retraits..... | 8501 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8511 | | |
| Réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8521 | | |
| Montants non appelés au terme de l'exercice..... | 8551P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice.....(+)/(-) | 8541 | | |
| Montants non appelés au terme de l'exercice..... | 8551 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (280) | | |
| ENTREPRISES LIÉES - CRÉANCES | | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | 281P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Additions..... | 8581 | | |
| Remboursements..... | 8591 | | |
| Réductions de valeur actées..... | 8601 | | |
| Réductions de valeur reprises..... | 8611 | | |
| Différences de change.....(+)/(-) | 8621 | | |
| Autres.....(+)/(-) | 8631 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE..... | (281) | | |
| RÉDUCTIONS DE VALEUR CUMULÉES SUR CRÉANCES AU TERME DE L'EXERCICE..... | 8651 | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|--------------------|--------------------|
| ENTREPRISES AVEC LIEN DE PARTICIPATION – PARTICIPATIONS, ACTIONS ET PARTS | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8392P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions..... | 8362 | | |
| Cessions et retrails..... | 8372 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8382 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8392 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice | 8452P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8412 | | |
| Acquises de tiers..... | 8422 | | |
| Annulées..... | 8432 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8442 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice | 8452 | | |
| Réductions de valeur au terme de l'exercice | 8522P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8472 | | |
| Reprises..... | 8482 | | |
| Acquises de tiers..... | 8492 | | |
| Annulées à la suite de cessions et retrails..... | 8502 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8512 | | |
| Réductions de valeur au terme de l'exercice | 8522 | | |
| Montants non appelés au terme de l'exercice | 8552P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice(+)/(-) | 8542 | | |
| Montants non appelés au terme de l'exercice | 8552 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | (282) | | |
| ENTREPRISES AVEC LIEN DE PARTICIPATION - CRÉANCES | | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 263P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Additions..... | 8582 | | |
| Remboursements..... | 8592 | | |
| Réductions de valeur actées..... | 8602 | | |
| Réductions de valeur reprises..... | 8612 | | |
| Différences de change.....(+)/(-) | 8622 | | |
| Autres.....(+)/(-) | 8632 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | (283) | | |
| RÉDUCTIONS DE VALEUR CUMULÉES SUR CRÉANCES AU TERME DE L'EXERCICE | 8652 | | |



| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|---------|--------------------|--------------------|
| AUTRES ENTREPRISES – PARTICIPATIONS, ACTIONS ET PARTS | | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8393P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Acquisitions..... | 8363 | | |
| Cessions et retraits..... | 8373 | | |
| Transferts d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8383 | | |
| Valeur d'acquisition au terme de l'exercice..... | 8393 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice | 8453P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8413 | | |
| Acquises de tiers..... | 8423 | | |
| Annulées..... | 8433 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8443 | | |
| Plus-values au terme de l'exercice..... | 8453 | | |
| Réductions de valeur au terme de l'exercice | 8523P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Actées..... | 8473 | | |
| Reprises..... | 8483 | | |
| Acquises de tiers..... | 8493 | | |
| Annulées à la suite de cessions et retraits..... | 8503 | | |
| Transférées d'une rubrique à une autre.....(+)/(-) | 8513 | | |
| Réductions de valeur au terme de l'exercice..... | 8523 | | |
| Montants non appelés au terme de l'exercice | 8553P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice.....(+)/(-) | 8543 | | |
| Montants non appelés au terme de l'exercice..... | 8553 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | (284) | | |
| AUTRES ENTREPRISES - CRÉANCES | | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | 285,8P | XXXXXXXXXXXXXXXXXX | |
| Mutations de l'exercice | | | |
| Additions..... | 8583 | | |
| Remboursements..... | 8593 | | |
| Réductions de valeur actées..... | 8603 | | |
| Réductions de valeur reprises..... | 8613 | | |
| Différences de change.....(+)/(-) | 8623 | | |
| Autres.....(+)/(-) | 8633 | | |
| VALEUR COMPTABLE NETTE AU TERME DE L'EXERCICE | (285/8) | | |
| RÉDUCTIONS DE VALEUR CUMULÉES SUR CRÉANCES AU TERME DE L'EXERCICE | 8653 | | |



INFORMATIONS RELATIVES AUX PARTICIPATIONS

PARTICIPATIONS ET DROITS SOCIAUX DÉTENUS DANS D'AUTRES ENTREPRISES

Sont mentionnées ci-après, les entreprises dans lesquelles la société détient une participation (comprise dans les rubriques 280 et 282 de l'actif) ainsi que les autres entreprises dans lesquelles la société détient des droits sociaux (compris dans les rubriques 284 et 51/53 de l'actif) représentant 10% au moins du capital, de capitaux propres ou d'une classe d'actions de la société.

| DÉNOMINATION, adresse complète du SIÈGE et pour les entreprises de droit belge, mention du NUMÉRO D'ENTREPRISE | Droits sociaux détenus | | | Données extraites des derniers comptes annuels disponibles | | | | |
|--|------------------------|-------------|---|--|----------------------------|-------------|---------------------------|--------------|
| | Nature | directement | | par les filiales | Comptes annuels arrêtés au | Code devise | Capitaux propres | Résultat net |
| | | Nombre | % | | | | (+) ou (-) (en unités) | |
| | | | | | | | | |



LISTE DES ENTREPRISES POUR LESQUELLES LA SOCIÉTÉ RÉPOND DE MANIÈRE ILLIMITÉE EN QUALITÉ D'ASSOCIÉ OU DE MEMBRE INDÉFINIMENT RESPONSABLE

Les comptes annuels de chacune des entreprises pour lesquelles la société est indéfiniment responsable sont joints aux présents comptes annuels pour être publiés en même temps que ceux-ci, sauf si dans la deuxième colonne du tableau ci-après, la société précise la raison pour laquelle il n'en est pas ainsi. Cette précision est fournie par la mention du code (A, B, C ou D) défini ci-après.

Les comptes annuels de l'entreprise mentionnée:

- A. sont publiés par dépôt auprès de la Banque nationale de Belgique par cette entreprise;
- B. sont effectivement publiés par cette entreprise dans un autre Etat membre de l'Union européenne, dans les formes prévues à l'article 16 de la directive (EU) 2017/1132;
- C. sont intégrés par consolidation globale ou par consolidation proportionnelle dans les comptes consolidés de la société, établis, contrôlés et publiés conformément aux dispositions du Code des sociétés et des associations relatives aux comptes consolidés;
- D. concernent une société simple.

| DÉNOMINATION, adresse complète du SIÈGE, FORME JURIDIQUE et pour les entreprises de droit belge, mention du NUMÉRO D'ENTREPRISE | Code éventuel |
|---|---------------|
| | |

PLACEMENTS DE TRÉSORERIE ET COMPTES DE RÉGULARISATION DE L'ACTIF

| AUTRES PLACEMENTS DE TRÉSORERIE | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|----------|--------------------|
| Actions, parts et placements autres que placements à revenu fixe | 51 | | |
| Actions et parts – Valeur comptable augmentée du montant non appelé..... | 8681 | | |
| Actions et parts – Montant non appelé..... | 8682 | | |
| Métaux précieux et œuvres d'art..... | 8683 | | |
| Titres à revenu fixe | 52 | | |
| Titres à revenu fixe émis par des établissements de crédit..... | 8684 | | |
| Comptes à terme détenus auprès des établissements de crédit | 53 | | |
| Avec une durée résiduelle ou de préavis | | | |
| d'un mois au plus..... | 8686 | | |
| de plus d'un mois à un an au plus..... | 8687 | | |
| de plus d'un an..... | 8688 | | |
| Autres placements de trésorerie non repris ci-avant | 8689 | | |

COMPTES DE RÉGULARISATION

Ventilation de la rubrique 490/1 de l'actif si celle-ci représente un montant important

.....

.....

.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |



ETAT DU CAPITAL ET STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|------------------|--------------------|
| ETAT DU CAPITAL | | | |
| Capital | | | |
| Capital souscrit au terme de l'exercice..... | 100P | xxxxxxxxxxxxxxxx | |
| Capital souscrit au terme de l'exercice..... | (100) | | |

| | Codes | Montants | Nombre d'actions |
|---|-------|------------------|------------------|
| Modifications au cours de l'exercice | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Représentation du capital | | | |
| Catégories d'actions | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Actions nominatives..... | 8702 | xxxxxxxxxxxxxxxx | |
| Actions dématérialisées..... | 8703 | xxxxxxxxxxxxxxxx | |

| | Codes | Montant non appelé | Montant appelé, non versé |
|---------------------------------------|-------|--------------------|---------------------------|
| Capital non libéré | | | |
| Capital non appelé..... | (101) | | xxxxxxxxxxxxxxxx |
| Capital appelé, non versé..... | 8712 | xxxxxxxxxxxxxxxx | |
| Actionnaires redevables de libération | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | Codes | Exercice |
|---|-------|----------|
| Actions propres | | |
| Détenues par la société elle-même | | |
| Montant du capital détenu..... | 8721 | |
| Nombre d'actions correspondantes..... | 8722 | |
| Détenues par ses filiales | | |
| Montant du capital détenu..... | 8731 | |
| Nombre d'actions correspondantes..... | 8732 | |
| Engagement d'émission d'actions | | |
| Suite à l'exercice de droits de conversion | | |
| Montant des emprunts convertibles en cours..... | 8740 | |
| Montant du capital à souscrire..... | 8741 | |
| Nombre maximum correspondant d'actions à émettre..... | 8742 | |
| Suite à l'exercice de droits de souscription | | |
| Nombre de droits de souscription en circulation..... | 8745 | |
| Montant du capital à souscrire..... | 8746 | |
| Nombre maximum correspondant d'actions à émettre..... | 8747 | |
| Capital autorisé non souscrit..... | 8751 | |



Parts non représentatives du capital

Répartition

Nombre de parts.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 8761 | |
| 8762 | |
| 8771 | |
| 8781 | |

Nombre de voix qui y sont attachées.....

Ventilation par actionnaire

Nombre de parts détenues par la société elle-même.....

Nombre de parts détenues par les filiales.....

EXPLICATION COMPLÉMENTAIRE RELATIVE À L'APPORT (Y COMPRIS L'APPORT EN INDUSTRIE)

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |



STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT DE LA SOCIÉTÉ À LA DATE DE CLÔTURE DE SES COMPTES

telle qu'elle résulte des déclarations reçues par la société en vertu de l'article 7:225 du Code des sociétés et des associations, l'article 14, alinéa 4 de la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes ou l'article 5 de l'arrêté royal du 21 août 2008 fixant les règles complémentaires applicables à certains systèmes multilatéraux de négociation.

| DÉNOMINATION des personnes détenant des droits sociaux dans la société, avec mention de L'ADRESSE (du siège pour les personnes morales) et, pour les entreprises de droit belge, mention du NUMÉRO D'ENTREPRISE | Droits sociaux détenus | | | |
|---|------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| | Nature | Nombre de droits de vote | | % |
| | | Attachés à des titres | Non liés à des titres | |
| | | | | |

N°

C-cap 6.8

PROVISIONS POUR AUTRES RISQUES ET CHARGES

VENTILATION DE LA RUBRIQUE 164/5 DU PASSIF SI CELLE-CI REPRÉSENTE UN MONTANT IMPORTANT

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |



ETAT DES DETTES ET COMPTES DE RÉGULARISATION DU PASSIF

| | Codes | Exercice |
|--|-------------|----------|
| VENTILATION DES DETTES À L'ORIGINE À PLUS D'UN AN, EN FONCTION DE LEUR DURÉE RÉSIDUELLE | | |
| Dettes à plus d'un an échéant dans l'année | | |
| Dettes financières..... | 8801 | |
| Emprunts subordonnés..... | 8811 | |
| Emprunts obligataires non subordonnés..... | 8821 | |
| Dettes de location-financement et dettes assimilées..... | 8831 | |
| Etablissements de crédit..... | 8841 | |
| Autres emprunts..... | 8851 | |
| Dettes commerciales..... | 8861 | |
| Fournisseurs..... | 8871 | |
| Effets à payer..... | 8881 | |
| Acomptes sur commandes..... | 8891 | |
| Autres dettes..... | 8901 | |
| Total des dettes à plus d'un an échéant dans l'année..... | (42) | |
| Dettes ayant plus d'un an mais 5 ans au plus à courir | | |
| Dettes financières..... | 8902 | |
| Emprunts subordonnés..... | 8912 | |
| Emprunts obligataires non subordonnés..... | 8922 | |
| Dettes de location-financement et dettes assimilées..... | 8932 | |
| Etablissements de crédit..... | 8942 | |
| Autres emprunts..... | 8952 | |
| Dettes commerciales..... | 8962 | |
| Fournisseurs..... | 8972 | |
| Effets à payer..... | 8982 | |
| Acomptes sur commandes..... | 8992 | |
| Autres dettes..... | 8902 | |
| Total des dettes ayant plus d'un an mais 5 ans au plus à courir..... | 8912 | |
| Dettes ayant plus de 5 ans à courir | | |
| Dettes financières..... | 8903 | |
| Emprunts subordonnés..... | 8913 | |
| Emprunts obligataires non subordonnés..... | 8923 | |
| Dettes de location-financement et dettes assimilées..... | 8933 | |
| Etablissements de crédit..... | 8943 | |
| Autres emprunts..... | 8953 | |
| Dettes commerciales..... | 8963 | |
| Fournisseurs..... | 8973 | |
| Effets à payer..... | 8983 | |
| Acomptes sur commandes..... | 8993 | |
| Autres dettes..... | 8903 | |
| Total des dettes ayant plus de 5 ans à courir..... | 8913 | |

DETTES GARANTIES (comprises dans les rubriques 17 et 42/48 du passif)**Dettes garanties par les pouvoirs publics belges**

| | Codes | Exercice |
|--|-------------|--------------|
| Dettes financières..... | 8921 | |
| Emprunts subordonnés..... | 8931 | |
| Emprunts obligataires non subordonnés..... | 8941 | |
| Dettes de location-financement et dettes assimilées..... | 8951 | |
| Etablissements de crédit..... | 8961 | |
| Autres emprunts..... | 8971 | |
| Dettes commerciales..... | 8981 | |
| Fournisseurs..... | 8991 | |
| Effets à payer..... | 9001 | |
| Acomptes sur commandes..... | 9011 | |
| Dettes salariales et sociales..... | 9021 | |
| Autres dettes..... | 9051 | |
| Total des dettes garanties par les pouvoirs publics belges..... | 9061 | |

Dettes garanties par des sûretés réelles constituées ou irrévocablement promises sur les actifs de la société

| | | |
|---|-------------|--------------|
| Dettes financières..... | 8922 | |
| Emprunts subordonnés..... | 8932 | |
| Emprunts obligataires non subordonnés..... | 8942 | |
| Dettes de location-financement et dettes assimilées..... | 8952 | |
| Etablissements de crédit..... | 8962 | |
| Autres emprunts..... | 8972 | |
| Dettes commerciales..... | 8982 | |
| Fournisseurs..... | 8992 | |
| Effets à payer..... | 9002 | |
| Acomptes sur commandes..... | 9012 | |
| Dettes fiscales, salariales et sociales..... | 9022 | |
| Impôts..... | 9032 | |
| Rémunérations et charges sociales..... | 9042 | |
| Autres dettes..... | 9052 | |
| Total des dettes garanties par des sûretés réelles constituées ou irrévocablement promises sur les actifs de la société..... | 9062 | |

DETTES FISCALES, SALARIALES ET SOCIALES**Impôts** (rubriques 45/03 et 179 du passif)

| | Codes | Exercice |
|---|-------|----------|
| Dettes fiscales échues..... | 9072 | |
| Dettes fiscales non échues..... | 9073 | |
| Dettes fiscales estimées..... | 450 | |
| Rémunérations et charges sociales (rubriques 454/9 et 179 du passif) | | |
| Dettes échues envers l'Office National de Sécurité Sociale..... | 9076 | |
| Autres dettes salariales et sociales..... | 9077 | |

N°

C-cap 6.9

COMPTES DE RÉGULARISATION

Ventilation de la rubrique 492/3 du passif si celle-ci représente un montant important

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |



RÉSULTATS D'EXPLOITATION

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|----------|--------------------|
| PRODUITS D'EXPLOITATION | | | |
| Chiffre d'affaires net | | | |
| Ventilation par catégorie d'activité | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Ventilation par marché géographique | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Autres produits d'exploitation | | | |
| Subsides d'exploitation et montants compensatoires obtenus des pouvoirs publics | 740 | | |
| CHARGES D'EXPLOITATION | | | |
| Travailleurs pour lesquels la société a introduit une déclaration DIMONA ou qui sont inscrits au registre général du personnel | | | |
| Nombre total à la date de clôture..... | 9086 | | |
| Effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein | 9087 | | |
| Nombre d'heures effectivement prestées..... | 9088 | | |
| Frais de personnel | | | |
| Rémunérations et avantages sociaux directs | 620 | | |
| Cotisations patronales d'assurances sociales | 621 | | |
| Primes patronales pour assurances extralégales | 622 | | |
| Autres frais de personnel | 623 | | |
| Pensions de retraite et de survie | 624 | | |

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|----------|--------------------|
| Provisions pour pensions et obligations similaires | | | |
| Dotations (utilisations et reprises).....(+)/(-) | 635 | | |
| Réductions de valeur | | | |
| Sur stocks et commandes en cours | | | |
| Actées..... | 9110 | | |
| Reprises..... | 9111 | | |
| Sur créances commerciales | | | |
| Actées..... | 9112 | | |
| Reprises..... | 9113 | | |
| Provisions pour risques et charges | | | |
| Constitutions..... | 9115 | | |
| Utilisations et reprises..... | 9116 | | |
| Autres charges d'exploitation | | | |
| Impôts et taxes relatifs à l'exploitation..... | 640 | | |
| Autres..... | 641/8 | | |
| Personnel intérimaire et personnes mises à la disposition de la société | | | |
| Nombre total à la date de clôture..... | 9096 | | |
| Nombre moyen calculé en équivalents temps plein..... | 9097 | | |
| Nombre d'heures effectivement prestées..... | 9098 | | |
| Frais pour la société..... | 617 | | |

RÉSULTATS FINANCIERS

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|---|-------|----------|--------------------|
| PRODUITS FINANCIERS RÉCURRENTS | | | |
| Autres produits financiers | | | |
| Subsides accordés par les pouvoirs publics et imputés au compte de résultats | | | |
| Subsides en capital | 9125 | | |
| Subsides en intérêts | 9126 | | |
| Ventilation des autres produits financiers | | | |
| Différences de change réalisées | 754 | | |
| Autres | | | |
| | | | |
| | | | |
| CHARGES FINANCIÈRES RÉCURRENTES | | | |
| Amortissement des frais d'émission d'emprunts | | | |
| | 6501 | | |
| Intérêts portés à l'actif | | | |
| | 6502 | | |
| Réductions de valeur sur actifs circulants | | | |
| Actées | 6510 | | |
| Reprises | 6511 | | |
| Autres charges financières | | | |
| Montant de l'escompte à charge de la société sur la négociation de créances | | | |
| | 653 | | |
| Provisions à caractère financier | | | |
| Dotations | 6560 | | |
| Utilisations et reprises | 6561 | | |
| Ventilation des autres charges financières | | | |
| Différences de change réalisées | 654 | | |
| Ecart de conversion de devises | 655 | | |
| Autres | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

PRODUITS ET CHARGES DE TAILLE OU D'INCIDENCE EXCEPTIONNELLE

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|--------|----------|--------------------|
| PRODUITS NON RÉCURRENTS | 76 | | |
| Produits d'exploitation non récurrents | (76A) | | |
| Reprises d'amortissements et de réductions de valeur sur immobilisations incorporelles et corporelles | 760 | | |
| Reprises de provisions pour risques et charges d'exploitation non récurrents | 7620 | | |
| Plus-values sur réalisation d'immobilisations incorporelles et corporelles..... | 7630 | | |
| Autres produits d'exploitation non récurrents..... | 764.8 | | |
| Produits financiers non récurrents | (76B) | | |
| Reprises de réductions de valeur sur immobilisations financières..... | 761 | | |
| Reprises de provisions pour risques et charges financiers non récurrents | 7621 | | |
| Plus-values sur réalisation d'immobilisations financières | 7631 | | |
| Autres produits financiers non récurrents..... | 769 | | |
| CHARGES NON RÉCURRENTES | 86 | | |
| Charges d'exploitation non récurrentes | (86A) | | |
| Amortissements et réductions de valeur non récurrents sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles..... | 860 | | |
| Provisions pour risques et charges d'exploitation non récurrents: dotations (utilisations) | (+)(-) | 8620 | |
| Moins-values sur réalisation d'immobilisations incorporelles et corporelles..... | 8630 | | |
| Autres charges d'exploitation non récurrentes..... | 864.7 | | |
| Charges d'exploitation non récurrentes portées à l'actif au titre de frais de restructuration | (-) | 8690 | |
| Charges financières non récurrentes | (86B) | | |
| Réductions de valeur sur immobilisations financières | 861 | | |
| Provisions pour risques et charges financiers non récurrents: dotations (utilisations) | (+)(-) | 8621 | |
| Moins-values sur réalisation d'immobilisations financières..... | 8631 | | |
| Autres charges financières non récurrentes | 868 | | |
| Charges financières non récurrentes portées à l'actif au titre de frais de restructuration | (-) | 8691 | |

IMPÔTS ET TAXES

IMPÔTS SUR LE RÉSULTAT

Impôts sur le résultat de l'exercice.....
 Impôts et précomptes dus ou versés.....
 Excédent de versements d'impôts ou de précomptes porté à l'actif.....
 Suppléments d'impôts estimés.....
Impôts sur le résultat d'exercices antérieurs.....
 Suppléments d'impôts dus ou versés.....
 Suppléments d'impôts estimés ou provisionnés.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 9134 | |
| 9135 | |
| 9136 | |
| 9137 | |
| 9138 | |
| 9139 | |
| 9140 | |
| | |
| | |
| | |

Principales sources de disparités entre le bénéfice avant impôts, exprimé dans les comptes, et le bénéfice taxable estimé

.....

Incidence des résultats non récurrents sur le montant des impôts sur le résultat de l'exercice

.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |

Sources de latences fiscales

Latences actives.....
 Pertes fiscales cumulées, déductibles des bénéfices taxables ultérieurs.....
 Autres latences actives.....

 Latences passives.....
 Ventilation des latences passives.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 9141 | |
| 9142 | |
| | |
| | |
| 9144 | |
| | |
| | |

TAXES SUR LA VALEUR AJOUTÉE ET IMPÔTS À CHARGE DE TIERS

Taxes sur la valeur ajoutée, portées en compte
 A la société (déductibles).....
 Par la société.....
Montants retenus à charge de tiers, au titre de
 Précompte professionnel.....
 Précompte mobilier.....

| Codes | Exercice | Exercice précédent |
|-------|----------|--------------------|
| 9145 | | |
| 9146 | | |
| | | |
| 9147 | | |
| 9148 | | |



DROITS ET ENGAGEMENTS HORS BILAN

| | Codes | Exercice |
|---|-------|----------|
| GARANTIES PERSONNELLES CONSTITUÉES OU IRRÉVOCABLEMENT PROMISES PAR LA SOCIÉTÉ POUR SÛRETÉ DE DETTES OU D'ENGAGEMENTS DE TIERS..... | 9149 | |
| Dont | | |
| Effets de commerce en circulation endossés par la société..... | 9150 | |
| Effets de commerce en circulation tirés ou avalisés par la société..... | 9151 | |
| Montant maximum à concurrence duquel d'autres engagements de tiers sont garantis par la société..... | 9153 | |
| GARANTIES RÉELLES | | |
| Garanties réelles constituées ou irrévocablement promises par la société sur ses actifs propres pour sûreté de dettes et engagements de la société | | |
| Hypothèques | | |
| Valeur comptable des immeubles grevés..... | 91611 | |
| Montant de l'inscription..... | 91621 | |
| Pour les mandats irrévocables d'hypothéquer, le montant pour lequel le mandataire est autorisé à prendre inscription en vertu du mandat..... | 91631 | |
| Gages sur fonds de commerce | | |
| Le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie et qui fait l'objet de l'enregistrement..... | 91711 | |
| Pour les mandats irrévocables de mise en gage du fonds de commerce, le montant pour lequel le mandataire est autorisé à procéder à l'enregistrement en vertu du mandat..... | 91721 | |
| Gages sur d'autres actifs ou mandats irrévocables de mise en gage d'autres actifs | | |
| La valeur comptable des actifs grevés..... | 91811 | |
| Le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie..... | 91821 | |
| Sûretés constituées ou irrévocablement promises sur actifs futurs | | |
| Le montant des actifs en cause..... | 91911 | |
| Le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie..... | 91921 | |
| Privilège du vendeur | | |
| La valeur comptable du bien vendu..... | 92011 | |
| Le montant du prix non payé..... | 92021 | |

Garanties réelles constituées ou irrévocablement promises par la société sur ses actifs propres pour sûreté de dettes et engagements de tiers

Hypothèques

Valeur comptable des immeubles grevés
 Montant de l'inscription
 Pour les mandats irrévocables d'hypothéquer, le montant pour lequel le mandataire est autorisé à prendre inscription en vertu du mandat.....

Gages sur fonds de commerce

Le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie et qui fait l'objet de l'enregistrement.....
 Pour les mandats irrévocables de mise en gage du fonds de commerce, le montant pour lequel le mandataire est autorisé à procéder à l'enregistrement en vertu du mandat.....

Gages sur d'autres actifs ou mandats irrévocables de mise en gage d'autres actifs

La valeur comptable des actifs grevés.....
 Le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie.....

Sûretés constituées ou irrévocablement promises sur actifs futurs

Le montant des actifs en cause.....
 Le montant maximum à concurrence duquel la dette est garantie.....

Privilège du vendeur

La valeur comptable du bien vendu.....
 Le montant du prix non payé.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 91612 | |
| 91622 | |
| 91632 | |
| 91712 | |
| 91722 | |
| 91812 | |
| 91822 | |
| 91912 | |
| 91922 | |
| 92012 | |
| 92022 | |

BIENS ET VALEURS DÉTENUS PAR DES TIERS EN LEUR NOM MAIS AUX RISQUES ET PROFITS DE LA SOCIÉTÉ, S'ILS NE SONT PAS PORTÉS AU BILAN

.....

ENGAGEMENTS IMPORTANTS D'ACQUISITION D'IMMOBILISATIONS

.....

ENGAGEMENTS IMPORTANTS DE CESSIION D'IMMOBILISATIONS

.....

MARCHÉ À TERME

Marchandises achetées (à recevoir).....
 Marchandises vendues (à livrer).....
 Devises achetées (à recevoir).....
 Devises vendues (à livrer).....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 9213 | |
| 9214 | |
| 9215 | |
| 9216 | |



ENGAGEMENTS RÉSULTANT DE GARANTIES TECHNIQUES ATTACHÉES À DES VENTES OU PRESTATIONS DÉJÀ EFFECTUÉES

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |

MONTANT, NATURE ET FORME DES LITIGES ET AUTRES ENGAGEMENTS IMPORTANTS

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION DE RETRAITE OU DE SURVIE INSTAURÉS AU PROFIT DU PERSONNEL OU DES DIRIGEANTS

Description succincte

.....
.....
.....

Mesures prises pour en couvrir la charge

.....
.....
.....

PENSIONS DONT LE SERVICE INCOMBE À LA SOCIÉTÉ ELLE-MÊME

Montant estimé des engagements résultant de prestations déjà effectuées.....

Bases et méthodes de cette estimation

.....
.....
.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 9220 | |
| | |
| | |

NATURE ET IMPACT FINANCIER DES ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS POSTÉRIEURS À LA DATE DE CLÔTURE, non pris en compte dans le bilan ou le compte de résultats

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |



ENGAGEMENTS D'ACHAT OU DE VENTE DONT LA SOCIÉTÉ DISPOSE COMME ÉMETTEUR D'OPTIONS DE VENTE OU D'ACHAT

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |

NATURE, OBJECTIF COMMERCIAL ET CONSÉQUENCES FINANCIÈRES DES OPÉRATIONS NON INSCRITES AU BILAN

A condition que les risques ou les avantages découlant de ces opérations soient significatifs et dans la mesure où la divulgation des risques ou avantages soit nécessaire pour l'appréciation de la situation financière de la société

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |

AUTRES DROITS ET ENGAGEMENTS HORS BILAN (dont ceux non susceptibles d'être quantifiés)

.....
.....
.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |



RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES LIÉES, LES ENTREPRISES ASSOCIÉES ET LES AUTRES ENTREPRISES AVEC LESQUELLES IL EXISTE UN LIEN DE PARTICIPATION

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|---------|----------|--------------------|
| ENTREPRISES LIÉES | | | |
| Immobilisations financières | (280'1) | | |
| Participations..... | (280) | | |
| Créances subordonnées..... | 9271 | | |
| Autres créances | 9281 | | |
| Créances | 9291 | | |
| A plus d'un an..... | 9301 | | |
| A un an au plus..... | 9311 | | |
| Placements de trésorerie | 9321 | | |
| Actions..... | 9331 | | |
| Créances | 9341 | | |
| Dettes | 9351 | | |
| A plus d'un an..... | 9361 | | |
| A un an au plus..... | 9371 | | |
| Garanties personnelles et réelles | | | |
| Constituées ou irrévocablement promises par la société pour sûreté de dettes ou d'engagements d'entreprises liées..... | 9381 | | |
| Constituées ou irrévocablement promises par des entreprises liées pour sûreté de dettes ou d'engagements de la société..... | 9391 | | |
| Autres engagements financiers significatifs | 9401 | | |
| Résultats financiers | | | |
| Produits des immobilisations financières | 9421 | | |
| Produits des actifs circulants..... | 9431 | | |
| Autres produits financiers..... | 9441 | | |
| Charges des dettes | 9461 | | |
| Autres charges financières..... | 9471 | | |
| Cessions d'actifs immobilisés | | | |
| Plus-values réalisées..... | 9481 | | |
| Moins-values réalisées | 9491 | | |

| | Codes | Exercice | Exercice précédent |
|--|-------|----------|--------------------|
| ENTREPRISES ASSOCIÉES | | | |
| Immobilisations financières | 9253 | | |
| Participations..... | 9263 | | |
| Créances subordonnées..... | 9273 | | |
| Autres créances | 9283 | | |
| Créances | 9293 | | |
| A plus d'un an..... | 9303 | | |
| A un an au plus..... | 9313 | | |
| Dettes | 9353 | | |
| A plus d'un an..... | 9363 | | |
| A un an au plus..... | 9373 | | |
| Garanties personnelles et réelles | | | |
| Constituées ou irrévocablement promises par la société pour sûreté de dettes ou d'engagements d'entreprises associées | 9383 | | |
| Constituées ou irrévocablement promises par des entreprises associées pour sûreté de dettes ou d'engagements de la société | 9393 | | |
| Autres engagements financiers significatifs | 9403 | | |
| AUTRES ENTREPRISES AVEC UN LIEN DE PARTICIPATION | | | |
| Immobilisations financières | 9252 | | |
| Participations..... | 9262 | | |
| Créances subordonnées..... | 9272 | | |
| Autres créances | 9282 | | |
| Créances | 9292 | | |
| A plus d'un an..... | 9302 | | |
| A un an au plus..... | 9312 | | |
| Dettes | 9352 | | |
| A plus d'un an..... | 9362 | | |
| A un an au plus..... | 9372 | | |

TRANSACTIONS AVEC DES PARTIES LIÉES EFFECTUÉES DANS DES CONDITIONS AUTRES QUE CELLES DU MARCHÉ
Mention de telles transactions, si elles sont significatives, y compris le montant et indication de la nature des rapports avec la partie liée, ainsi que toute autre information sur les transactions qui serait nécessaire pour obtenir une meilleure compréhension de la position financière de la société

.....

.....

.....

.....

| Exercice |
|----------|
| |
| |
| |
| |



RELATIONS FINANCIÈRES AVEC

LES ADMINISTRATEURS ET GÉRANTS, LES PERSONNES PHYSIQUES OU MORALES QUI CONTRÔLENT DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT LA SOCIÉTÉ SANS ÊTRE LIÉES À CELLE-CI OU LES AUTRES ENTREPRISES CONTRÔLÉES DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT PAR CES PERSONNES

Créances sur les personnes précitées
 Conditions principales des créances, taux d'intérêt, durée, montants éventuellement remboursés, annulés ou auxquels il a été renoncé

Garanties constituées en leur faveur.....

Autres engagements significatifs souscrits en leur faveur.....

Rémunérations directes et indirectes et pensions attribuées, à charge du compte de résultats, pour autant que cette mention ne porte pas à titre exclusif ou principal sur la situation d'une seule personne identifiable

Aux administrateurs et gérants
 Aux anciens administrateurs et anciens gérants.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 9500 | |
| 9501 | |
| 9502 | |
| 9503 | |
| 9504 | |

LE OU LES COMMISSAIRE(S) ET LES PERSONNES AVEC LESQUELLES IL EST LIÉ (ILS SONT LIÉS)

Emoluments du (des) commissaire(s).....

Emoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies au sein de la société par le(s) commissaire(s)

Autres missions d'attestation.....
 Missions de conseils fiscaux.....
 Autres missions extérieures à la mission révisoriale.....

Emoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies au sein de la société par des personnes avec lesquelles le ou les commissaire(s) est lié (sont liés)

Autres missions d'attestation.....
 Missions de conseils fiscaux.....
 Autres missions extérieures à la mission révisoriale.....

| Codes | Exercice |
|-------|----------|
| 9505 | |
| 95061 | |
| 95062 | |
| 95063 | |
| 95081 | |
| 95082 | |
| 95083 | |

Mentions en application de l'article 3:64, §2 et §4 du Code des sociétés et des associations

.....



INSTRUMENTS FINANCIERS DÉRIVÉS NON ÉVALUÉS À LA JUSTE VALEUR

POUR CHAQUE CATÉGORIE D'INSTRUMENTS FINANCIERS DÉRIVÉS NON ÉVALUÉS À LA JUSTE VALEUR

| Catégorie d'instruments financiers dérivés | Risque couvert | Spéculation/couverture | Volume | Exercice | | Exercice précédent | |
|--|----------------|------------------------|--------|------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | | | | Valeur comptable | Juste valeur | Valeur comptable | Juste valeur |
| | | | | | | | |

IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES COMPTABILISÉES À UN MONTANT SUPÉRIEUR À LA JUSTE VALEUR

Montants des actifs pris isolément ou regroupés de manière adéquate

.....

.....

.....

Raison pour lesquelles la valeur comptable n'a pas été réduite

.....

.....

.....

Éléments qui permettent de supposer que la valeur comptable sera recouvrée

.....

.....

.....

| Valeur comptable | Juste valeur |
|------------------|--------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |



DÉCLARATION RELATIVE AUX COMPTES CONSOLIDÉS

INFORMATIONS À COMPLÉTER PAR LES SOCIÉTÉS SOUMISES AUX DISPOSITIONS DU CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS RELATIVES AUX COMPTES CONSOLIDÉS

La société établit et publie des comptes consolidés et un rapport consolidé de gestion*

La société n'établit pas de comptes consolidés ni de rapport consolidé de gestion, parce qu'elle en est exemptée pour la (les) raison(s) suivante(s)**

La société et ses filiales ne dépassent pas, sur base consolidée, plus d'une des limites visées à l'article 1:26 du Code des sociétés et des associations*

La société ne possède que des sociétés filiales qui, eu égard à l'évaluation du patrimoine consolidé, de la position financière consolidée ou du résultat consolidé, ne présentent, tant individuellement que collectivement, qu'un intérêt négligeable* (article 3:23 du Code des sociétés et des associations)

La société est elle-même filiale d'une société mère qui établit et publie des comptes consolidés dans lesquels ses comptes annuels sont intégrés par consolidation*

Dans l'affirmative, justification du respect des conditions d'exemption prévues à l'article 3:26, §2 et §3 du Code des sociétés et des associations:

.....
.....
.....

Nom, adresse complète du siège et, s'il s'agit d'une société de droit belge, numéro d'entreprise de la société mère qui établit et publie les comptes consolidés en vertu desquels l'exemption est autorisée:

.....
.....
.....

INFORMATIONS À COMPLÉTER PAR LA SOCIÉTÉ SI ELLE EST FILIALE OU FILIALE COMMUNE

Nom, adresse complète du siège et, s'il s'agit d'une société de droit belge, numéro d'entreprise de la (des) société(s) mère(s) et indication si cette (ces) société(s) mère(s) établit (établissent) et publie(nt) des comptes consolidés dans lesquels ses comptes annuels sont intégrés par consolidation**:

.....
.....
.....

Si la (les) société(s) mère(s) est (sont) de droit étranger, lieu où les comptes consolidés dont question ci-avant peuvent être obtenus**:

.....
.....
.....

* Biffer la mention inutile.

** Si les comptes de la société sont consolidés à plusieurs niveaux, les renseignements sont donnés d'une part, pour l'ensemble le plus grand et d'autre part, pour l'ensemble le plus petit de sociétés dont la société fait partie en tant que filiale et pour lequel des comptes consolidés sont établis et publiés.



RELATIONS FINANCIÈRES DU GROUPE DONT LA SOCIÉTÉ EST À LA TÊTE EN BELGIQUE AVEC LE (LES) COMMISSAIRE(S) ET LES PERSONNES AVEC LESQUELLES IL EST LIÉ (ILS SONT LIÉS)

| | Codes | Exercice |
|---|-------|----------|
| Mentions en application de l'article 3:65, §4 et §5 du Code des sociétés et des associations | | |
| Emoluments du (des) commissaire(s) pour l'exercice d'un mandat de commissaire au niveau du groupe dont la société qui publie des informations est à la tête..... | 9507 | |
| Emoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies auprès de ce groupe par le(s) commissaire(s) | | |
| Autres missions d'attestation | 95071 | |
| Missions de conseils fiscaux..... | 95072 | |
| Autres missions extérieures à la mission révisoriale | 95073 | |
| Emoluments des personnes avec lesquelles le (les) commissaire(s) est lié (sont liés) pour l'exercice d'un mandat de commissaire au niveau du groupe dont la société qui publie des informations est à la tête..... | | |
| 9509 | | |
| Emoluments pour prestations exceptionnelles ou missions particulières accomplies auprès de ce groupe par des personnes avec lesquelles le (les) commissaire(s) est lié (sont liés) | | |
| Autres missions d'attestation | 95091 | |
| Missions de conseils fiscaux..... | 95092 | |
| Autres missions extérieures à la mission révisoriale | 95093 | |

Mentions en application de l'article 3:64, §2 et §4 du Code des sociétés et des associations

.....

.....

.....



RÈGLES D'ÉVALUATION

.....

.....

.....



AUTRES INFORMATIONS À COMMUNIQUER DANS L'ANNEXE

.....
.....
.....



N°

C-cap 7

**AUTRES DOCUMENTS À DÉPOSER
EN VERTU DU CODE DES SOCIÉTÉS
ET DES ASSOCIATIONS**

RAPPORT DE GESTION

.....
.....
.....



RAPPORT DES COMMISSAIRES

.....

.....

.....



RAPPORT DES PAIEMENTS AUX GOUVERNEMENTS

.....
.....
.....



BILAN SOCIAL

Numéros des commissions paritaires dont dépend la société:

ETAT DES PERSONNES OCCUPÉES**TRAVAILLEURS POUR LESQUELS LA SOCIÉTÉ A INTRODUIT UNE DÉCLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GÉNÉRAL DU PERSONNEL****Au cours de l'exercice****Nombre moyen de travailleurs**

| | Codes | Total | 1. Hommes | 2. Femmes |
|---|-------|-------|-----------|-----------|
| Temps plein..... | 1001 | | | |
| Temps partiel..... | 1002 | | | |
| Total en équivalents temps plein (ETP)..... | 1003 | | | |

Nombre d'heures effectivement prestées

| | | | | |
|--------------------|------|-------|-------|-------|
| Temps plein..... | 1011 | | | |
| Temps partiel..... | 1012 | | | |
| Total..... | 1013 | | | |

Frais de personnel

| | | | | |
|--------------------|------|-------|-------|-------|
| Temps plein..... | 1021 | | | |
| Temps partiel..... | 1022 | | | |
| Total..... | 1023 | | | |

Montant des avantages accordés en sus du salaire..... 1033

Au cours de l'exercice précédent

| | Codes | P. Total | 1P. Hommes | 2P. Femmes |
|---|-------|----------|------------|------------|
| Nombre moyen de travailleurs en ETP..... | 1003 | | | |
| Nombre d'heures effectivement prestées..... | 1013 | | | |
| Frais de personnel..... | 1023 | | | |
| Montant des avantages accordés en sus du salaire..... | 1033 | | | |

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS LA SOCIÉTÉ A INTRODUIT UNE DÉCLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GÉNÉRAL DU PERSONNEL (suite)

| | Codes | 1. Temps plein | 2. Temps partiel | 3. Total en équivalents temps plein |
|--|-------|----------------|------------------|-------------------------------------|
| A la date de clôture de l'exercice | | | | |
| Nombre de travailleurs | 105 | | | |
| Par type de contrat de travail | | | | |
| Contrat à durée indéterminée | 110 | | | |
| Contrat à durée déterminée | 111 | | | |
| Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini | 112 | | | |
| Contrat de remplacement | 113 | | | |
| Par sexe et niveau d'études | | | | |
| Hommes | 120 | | | |
| de niveau primaire | 1200 | | | |
| de niveau secondaire | 1201 | | | |
| de niveau supérieur non universitaire | 1202 | | | |
| de niveau universitaire | 1203 | | | |
| Femmes | 121 | | | |
| de niveau primaire | 1210 | | | |
| de niveau secondaire | 1211 | | | |
| de niveau supérieur non universitaire | 1212 | | | |
| de niveau universitaire | 1213 | | | |
| Par catégorie professionnelle | | | | |
| Personnel de direction | 130 | | | |
| Employés | 134 | | | |
| Ouvriers | 132 | | | |
| Autres | 133 | | | |

PERSONNEL INTÉrimAIRE ET PERSONNES MISES À LA DISPOSITION DE LA SOCIÉTÉ

| | Codes | 1. Personnel intérimaire | 2. Personnes mises à la disposition de la société |
|--|-------|--------------------------|---|
| Au cours de l'exercice | | | |
| Nombre moyen de personnes occupées | 150 | | |
| Nombre d'heures effectivement prestées | 151 | | |
| Frais pour la société | 152 | | |

TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

ENTRÉES

Nombre de travailleurs pour lesquels la société a introduit une déclaration DIMONA ou qui ont été inscrits au registre général du personnel au cours de l'exercice

Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée.....
 Contrat à durée déterminée.....
 Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini.....
 Contrat de remplacement.....

| Codes | 1. Temps plein | 2. Temps partiel | 3. Total en équivalents temps plein |
|-------|----------------|------------------|-------------------------------------|
| 205 | | | |
| 210 | | | |
| 211 | | | |
| 212 | | | |
| 213 | | | |

SORTIES

Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite dans une déclaration DIMONA ou au registre général du personnel au cours de l'exercice

Par type de contrat de travail

Contrat à durée indéterminée.....
 Contrat à durée déterminée.....
 Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini.....
 Contrat de remplacement.....

Par motif de fin de contrat

Pension.....
 Chômage avec complément d'entreprise.....
 Licenciement.....
 Autre motif.....
 Dont: le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prêter des services au profit de la société comme indépendants.....

| Codes | 1. Temps plein | 2. Temps partiel | 3. Total en équivalents temps plein |
|-------|----------------|------------------|-------------------------------------|
| 305 | | | |
| 310 | | | |
| 311 | | | |
| 312 | | | |
| 313 | | | |
| 340 | | | |
| 341 | | | |
| 342 | | | |
| 343 | | | |
| 350 | | | |

RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

| | Codes | Hommes | Codes | Femmes |
|--|-------|--------|-------|--------|
| Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel à charge de l'employeur | | | | |
| Nombre de travailleurs concernés | 5801 | | 5811 | |
| Nombre d'heures de formation suivies..... | 5802 | | 5812 | |
| Coût net pour la société | 5803 | | 5813 | |
| dont coût brut directement lié aux formations..... | 58031 | | 58131 | |
| dont cotisations payées et versements à des fonds collectifs..... | 58032 | | 58132 | |
| dont subventions et autres avantages financiers reçus (à déduire) .. | 58033 | | 58133 | |
| Initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère moins formel ou informel à charge de l'employeur | | | | |
| Nombre de travailleurs concernés | 5821 | | 5831 | |
| Nombre d'heures de formation suivies..... | 5822 | | 5832 | |
| Coût net pour la société | 5823 | | 5833 | |
| Initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur | | | | |
| Nombre de travailleurs concernés | 5841 | | 5851 | |
| Nombre d'heures de formation suivies..... | 5842 | | 5852 | |
| Coût net pour la société | 5843 | | 5853 | |

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

pour les sociétés dans lesquelles les pouvoirs publics ou une ou plusieurs personnes morales de droit public exercent un contrôle (article 3:12, §1, 9° du Code des sociétés et des associations)

.....
.....
.....



CONFLITS D'INTÉRÊTS ET CONTRATS

- *Procès-verbal ou rapport spécial sur les décisions et/ou la conclusion d'une opération impliquant un intérêt opposé de nature patrimoniale entre un administrateur et la société et/ou sur les contrats conclus entre l'administrateur unique étant également l'actionnaire unique et la société (article 5:77, §1, article 6:65, §1, article 7:96, §1 et article 7:103, §1 du Code des sociétés et des associations)*
- *Rapport sur les contrats conclus entre l'actionnaire unique et la société (article 7:231, 3^{ème} alinéa du Code des sociétés et des associations)*

.....

.....

.....



RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

d'une société européenne (article 15:29 du Code des sociétés et des associations) ou d'une société coopérative européenne (article 16:27 du Code des sociétés et des associations).

.....
.....
.....



LES COMPTES ANNUELS

de l'(des) entreprise(s) dans laquelle (lesquelles) la société déposante assume une responsabilité illimitée en qualité d'associé ou membre à responsabilité illimitée (à ajouter uniquement si les codes A, B, C et D dans la section C-cap 6.5.2 ne sont pas d'application) (article 3:12, §1, 7° du Code des sociétés et des associations)

.....
.....
.....



AUTRES DOCUMENTS

(à spécifier par la société)

.....

.....

.....



Loi du 28 avril 2020 transposant la directive (UE) 2017/828 en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires, et portant des dispositions diverses en matière de sociétés et d'associations

(M.B. du 6 mai 2020)

Cette loi modifie le Code des Sociétés et des Associations du 23 mars 2019.

Convention collective de travail N°148 du 7 octobre 2020 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du

(M.B. du 15 janvier 2021)

CHAPITRE III - PORTEE

Art. 4 La présente convention collective de travail a pour objectif d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi et en respectant les procédures légales et conventionnelles pour l'information et la consultation des travailleurs.

Commentaire

Pour le respect des procédures d'information et/ou de consultation, il est renvoyé aux articles 77/3, al.3 et 77/4 du chapitre II/1, titre III /1 « régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi qu'entre autres, à la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 et n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

Le respect de ces procédures d'information et/ou de consultation est également requis lorsque l'entreprise fait application du régime transitoire prévu par le chapitre V de l'arrêté royal n° 46 précité et ce, en vertu de l'article 14 dudit arrêté.

Cela signifie que pour l'introduction de pareils régimes de travail, l'entreprise doit:

- Au moins quatorze jours avant de faire application de pareils régimes, notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi (ONEM) où est située l'entreprise, un formulaire prouvant que l'entreprise satisfait aux conditions pour recourir à ces régimes telles que mentionnées à l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 ou telles que mentionnées à l'article 14 de l'arrêté royal n° 46 précité.
- Communiquer cette notification, le jour même de la notification prévue à l'ONEM, au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale de l'entreprise;
- Informer les travailleurs de l'instauration d'un tel régime et de ses modalités d'exécution, soit par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, soit par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris;
- Envoyer, par voie électronique, la communication de l'affichage ou de la notification individuelle aux travailleurs, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'ONEM;
- Le jour de l'affichage ou de la notification écrite à chaque employé, communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant l'instauration d'un tel régime.

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Convention collective de travail N°149 du 26 janvier 2021
concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du
coronavirus

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021. Si une entreprise a déjà établi un cadre pour le télétravail structurel, elle peut organiser le télétravail dans ce cadre et n'est pas liée par le C.A.O. n° 149.

Art 10 § 1^{er}. Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que lorsqu'ils sont occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 2. En particulier, les télétravailleurs ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. Les représentants des travailleurs doivent bénéficier des facilités nécessaires pour une communication effective avec les télétravailleurs et notamment des équipements et des outils numériques leur permettant de remplir leurs obligations.

LISTE DES MOTS CLES

A

Accords nationaux 31
Accueil 56
Alcool 201 ; 204
Apprentissage 10 ; 69 ; 312
Associations sans but lucratif 10 ; 38

B

Bilan social 11 ; 89 ; 106 ; 114 ; 311

C

Caméra (surveillance) 118
Chômage (temporaire) 96
Code des sociétés 123 ; 124 ; 252 ; 284
Comité d'entreprise européen 107 ; 226
Comptes annuels 85 ; 296 ; 313
Congé parental 116
Continuité des entreprises 117 ; 199 ; 278
Contrats de travail 63
Crédit-temps 125 ; 230

D

Dispositions sociales 73 ; 97 ; 126
Drogues 201 ; 204

E

Ecart salarial 182 ; 228 ; 239 ; 240
Egalité des chances 76
Elections sociales (loi relative) 183
Emploi des langues 28 ; 42
Emploi et formation professionnelle (organisation de) 211 ; 213
Entreprise en difficulté 94 ; 213

F

Faillite 117
Fermeture d'entreprise 135 ; 180
Fusion transfrontalière de sociétés de capitaux 185

h

Handicapés 19

I

Informations économiques 44
Informations financières 44
Informations des travailleurs 130

J

Jours fériés 54

L

Licenciement individuel 212
Licenciement collectif 41 ; 59

Licenciement travailleurs âgés
54 Loi sur le travail 29

N

Nouvelles technologies 69

O

Offres publiques d'acquisition 181
Organisation de l'économie 10
Outplacement 90

P

Pension complémentaire 143
Plan pour l'emploi travailleurs âgés 235

Plan pluriannuel pour l'emploi 105
Prépension conventionnelle 93
Prévention des vols 177

R

Reclassement professionnel 136
Régime de travail (nouveau) 62
Registre de présence 97
Règlement de travail 19
Retards de paiement 59
Réviseur d'entreprise 81

S

Salaire mensuel garanti (ouvriers) 65
Salaire mensuel garanti (employés) 66
Société européenne 146
Stress 120

t

Télétravail 160 ; 380
Travail de nuit 29
Travail temporaire/intérimaire 31

V

Vacances annuelles 28
Vie privée des travailleurs (protection de la) 117

Photos des couvertures: James Arthur, Anton Coenen, Karolien Coenen, Mine Dalemans, Katleen Parijs, Guy Puttemans, Daniël Rys, Rob Stevens, David Taquin, Aude Vanlathem.





ER: Dominique Leyon · Chaussée de Haecht 579 · 1030 Bruxelles · www.lacsc.be · D/2021/0780/08 · JUIN 2021

