

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 novembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 4 août 1996 relative
au bien-être des travailleurs
lors de l'exécution de leur travail
en vue d'instituer la représentation
des travailleurs dans les petites
et moyennes entreprises**

(déposée par Mme Meryame Kitir et consorts)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	10
4. Texte de base	14

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 november 2010

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk, met het oog
op de instelling van de vertegenwoordiging
van de werknemers in de kleine
en middelgrote ondernemingen**

(ingediend door mevrouw Meyrame Kitir c.s.)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	10
4. Basistekst	14

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

En raison du seuil trop élevé du nombre de travailleurs nécessaire à l'instauration d'un Conseil d'entreprise et/ou d'un Comité pour la prévention et la protection au travail, les PME souffrent d'une carence en matière de pratique de la concertation sociale. La Belgique accuse à cet égard un grand retard par rapport aux autres états membres de l'Union européenne. Or, il ressort des statistiques que la présence d'un système de concertation sociale dans les PME détermine fortement le respect des dispositions du droit du travail et de la législation en matière de sécurité.

Par conséquent, les auteurs proposent d'abaisser de 50 à 20 le seuil pour la création d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

SAMENVATTING

Het aantal werknemers dat vereist is om in een onderneming een ondernemingsraad en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk in te stellen ligt te hoog, en daardoor schiet in de kmo's het sociaal overleg tekort. België heeft in dat opzicht een grote achterstand ten aanzien van de andere lidstaten van de Europese Unie. Uit de statistieken blijkt echter dat het bestaan van een systeem van sociaal overleg in de kmo's in ruime mate bepalend is voor de inachtneming van de regelgeving van het arbeidsrecht en van de wetgeving inzake veiligheid.

De indieners stellen derhalve voor om voor de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk de limiet te verlagen van 50 naar 20 werknemers.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 0070/001.

Notre pays s'inscrit depuis toujours dans une longue tradition de pratique de la concertation sociale, tradition qui a vu naître et s'affiner au cours du temps de multiples outils et espaces, institutionnalisés ou non, permettant la concrétisation de l'intérêt collectif et particulier, tant pour les travailleurs et les employeurs que pour la puissance publique: Conseil National du Travail, conseils d'entreprises, comités pour la prévention et la protection au travail, commissions paritaires, conclusion de conventions collectives, ...

Le législateur de l'époque a su adapter, souvent sous l'impulsion des partenaires sociaux et avec comme objectif l'intérêt général, la plupart des dispositifs légaux et réglementaires favorisant la continuité de notre modèle de concertation sociale.

Aujourd'hui, les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il y a lieu d'adapter à nouveau les outils dont disposent les partenaires sociaux.

Cette volonté s'inscrit dans une nécessité dictée par le souci partagé, tant chez les employeurs que chez les travailleurs, de tendre vers une amélioration du dialogue social dans les entreprises qui, aujourd'hui, ne disposent pas d'outils efficaces et réglementaires couvrant l'ensemble des différents paramètres propres à l'évolution de l'entreprise.

Il s'agit en l'occurrence de l'ensemble des Petites et Moyennes Entreprises (PME) qui, pour la raison du seuil trop élevé du nombre de travailleurs nécessaire à l'instauration d'un Conseil d'entreprise et/ou d'un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), vivent une carence en matière de pratique de la concertation sociale.

On peut constater que la Belgique accuse un grand retard par rapport aux autres pays membres dans le domaine de la consultation des travailleurs sur des matières économiques et des matières de sécurité dans les PME.

Signalons, par exemple, que l'Allemagne et l'Autriche connaissent la participation des travailleurs à partir de 5 travailleurs, les Pays-Bas à partir de 10, la France à partir de 11, le Luxembourg et l'Italie à partir de 15, le Danemark à partir de 35.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 0070/001.

In ons land bestaat al heel lang een traditie van sociaal overleg; mettertijd heeft dat geleid tot de uitbouw en verfijning van tal van al dan niet geïnstitutionaliseerde fora en instrumenten. Een en ander heeft de mogelijkheid geboden concreet gestalte te geven aan het collectief en particulier belang, zowel voor de werknemers en de werkgevers, als voor de overheid: de Nationale Arbeidsraad, ondernemingsraden, comités voor preventie en bescherming op het werk, paritaire comités, afsluiting van collectieve arbeidsovereenkomsten enzovoort.

De toenmalige wetgever is er, vaak onder de impuls van de sociale partners en met het algemeen belang voor ogen, in geslaagd de meeste wettelijke en regelgevende bepalingen aan te passen, wat de continuïteit van ons model van sociaal overleg heeft bevorderd.

De indieners van dit wetsvoorstel zijn van oordeel dat de instrumenten waarover de sociale partners beschikken thans moeten worden bijgestuurd.

De vaste wil om dat te doen sluit aan bij een noodzaak die, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers, is ingegeven door het streven naar een verbetering van de sociale dialoog in de ondernemingen die thans niet beschikken over doeltreffende en regelgevende instrumenten die slaan op alle verschillende parameters die eigen zijn aan de evolutie van de onderneming.

Het betreft in dit geval alle kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), waar de praktijk van het sociaal overleg tekortschiet als gevolg van de te hoge limiet inzake het vereiste aantal werknemers voor de instelling van een ondernemingsraad en/of van een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

Feit is dat België ten aanzien van de andere lidstaten een grote achterstand heeft opgelopen op het vlak van de raadpleging van de werknemers over economische en veiligheidsaangelegenheden in de kmo's.

Bij wijze van voorbeeld kan erop worden geattendeerd dat de participatie van de werknemers in Duitsland en Oostenrijk geldt vanaf 5 werknemers, in Nederland vanaf 10, in Frankrijk vanaf 11, in Luxemburg en in Italië vanaf 15 en in Denemarken vanaf 35.

Suite à l'accord social de l'après-guerre, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie a prévu initialement l'instauration de conseils d'entreprises dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Toutefois, la réglementation limite l'obligation aux entreprises comptant au moins 100 travailleurs. En ce qui concerne les comités pour la prévention et la protection au travail, l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit l'institution de tels comités lorsque l'entreprise compte au moins 50 travailleurs. Une exception est prévue dans les mines, les minières et les carrières souterraines où les comités sont institués dès que celles-ci occupent habituellement 20 travailleurs en moyenne.

Soulignons que la présence d'un système de concertation sociale dans les PME détermine fortement le respect des dispositions du droit du travail et de la législation en matière de sécurité. Ce constat est d'importance dans la mesure où plus de 2/3 des procédures devant les juridictions du travail entre l'employeur et les travailleurs concernent les PME sans concertation interne et que plus de la moitié des accidents du travail graves se produisent dans celles-ci.

En effet, malgré une tendance positive quant à la diminution du nombre global d'accidents du travail ces dix dernières années (de 207 869 en 1995 à 170 853 en 2003) on constate cependant une augmentation du nombre d'accidents graves avec incapacité permanente (de 11 586 en 1995 à 12 629 en 2003).

Si l'on examine les statistiques désagrégées des accidents du travail et que l'on analyse celles-ci en fonction du type d'entreprise et notamment de la taille, on peut constater que le taux de fréquence, c'est-à-dire le risque encouru par rapport au nombre d'heures prestées, et le taux de gravité global des accidents du travail sont d'autant plus élevés que l'entreprise est petite.

Ces quelques données sont révélatrices:

Taille des entreprises (nombre de travailleurs)	Taux de fréquence	Taux de gravité
200 à 50	39	1,77
49 à 20	41	2
Moins de 20	53	2,74

Als gevolg van het naoorlogs sociaal akkoord voorzag de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven aanvankelijk in de instelling van ondernemingsraden in alle ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers in dienst hebben; de regelgeving beperkt de verplichting echter tot de ondernemingen met minstens 100 werknemers. Wat de comités voor preventie en bescherming op het werk betreft, bepaalt artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat dergelijke comités moeten worden ingesteld als de onderneming minstens 50 werknemers in dienst heeft; de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven vormen daarop een uitzondering omdat in die ondernemingen dergelijke comités worden ingesteld als zij gewoonlijk gemiddeld 20 werknemers in dienst hebben.

Er zij op gewezen dat het bestaan van een systeem van sociaal overleg in de kmo's in ruime mate bepalend is voor de inachtneming van de bepalingen van het arbeidsrecht en van de wetgeving inzake veiligheid. Dat is een belangrijke vaststelling omdat bij de arbeidsgerechten meer dan tweederde van de rechtszaken tussen de werkgever en de werknemers betrekking heeft op de kmo's waar geen intern overleg bestaat en dat meer dan de helft van de zware arbeidsongevallen zich in die ondernemingen voordoen.

Het totaal aantal arbeidsongevallen is de jongste tien jaar weliswaar gedaald (van 207 869 in 1995 naar 170 853 in 2003), maar het aantal zware arbeidsongevallen met blijvende arbeidsongeschiktheid is daarentegen gestegen (van 11 586 in 1995 naar 12 629 in 2003).

De analyse van de uitgesplitste statistieken van de arbeidsongevallen, naargelang het soort van onderneming en meer bepaald de omvang ervan, toont aan dat hoe kleiner de onderneming is, hoe hoger de frequentiegraad is (dat wil zeggen het gelopen risico ten aanzien van het aantal gepresteerde uren); voorts zijn de arbeidsongevallen er ook zwaarder.

De volgende gegevens zijn veelzeggend:

Omvang van de ondernemingen (aantal werknemers)	Frequentiegraad van arbeidsongevallen	Graad van zware arbeidsongevallen
200 à 50	39	1,77
49 à 20	41	2
Minder dan 20	53	2,74

Si l'on considère l'ensemble des entreprises, le taux de fréquence est de 28 et le taux de gravité est de 1,3.

La distribution du pourcentage d'accidents mortels selon la taille des entreprises est également révélatrice puisque c'est dans les entreprises qui ont de 20 à 49 travailleurs qu'il est le plus important, soit 20,5 %. Les entreprises de 50 à 99 travailleurs en comptent 16,7 % et celles de plus de 1.000 travailleurs, 11,5 %.

Le rapport annuel officiel de l'Administration de la sécurité au travail montre que ce sont surtout les entreprises comptant moins de 50 travailleurs qui ne respectent pas correctement la législation en matière de sécurité et, a contrario, que la législation est mieux respectée dans les entreprises qui disposent d'un CPPT.

Face à ces constats et dans l'optique d'une mise en place effective de l'égalité de traitement entre travailleurs, les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'abaisser le seuil pour la création d'un comité d'entreprise (de 100 à 50 travailleurs) n'est pas adéquat dans la mesure où cela alourdirait les structures dans les petites entités (conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail) et parce que la délégation syndicale, dans les entreprises occupant entre 50 et 99 travailleurs, exerce déjà les compétences d'information et de consultation prévues par la directive européenne. En effet, la CCT n° 5 du 24 mai 1971 dispose, en son article 24, que lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume une série de tâches, droits et missions qui sont confiées à ce conseil (ceux prévus aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la CCT n° 9 du 9 mars 1972).

Par contre, une solution pragmatique est d'abaisser le seuil requis pour la constitution d'un CPPT, soit à 20 travailleurs, et de lui donner des compétences élargies.

Cette proposition s'inscrit également dans le cadre de la Directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne dont les considérants précisent qu'il y a lieu de renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise afin notamment de favoriser l'anticipation des risques et de promouvoir l'association des travailleurs à la marche et à l'avenir de celle-ci.

Als men alle ondernemingen in aanmerking neemt, zijn de frequentiegraad 28 en de graad van zware ongevallen 1,3.

Ook de spreiding, naargelang de omvang van de ondernemingen, van het percentage ongevallen met dodelijke afloop is veelzeggend, aangezien 20,5 % van die ongevallen zich voordoen in de ondernemingen met 20 tot 49 werknemers, 16,7 % in de ondernemingen met 55 tot 99 werknemers en 11,5 % in die met meer dan 1000 werknemers.

Uit het officiële jaarverslag van de Administratie van de Arbeidsveiligheid blijkt dat vooral de ondernemingen met minder dan 50 werknemers de wetgeving inzake veiligheid niet correct in acht nemen, maar dat de wetgeving wel beter wordt nageleefd in de ondernemingen die over een CPBW beschikken.

Gelet op die vaststellingen en met het oog op de daadwerkelijke totstandkoming van de gelijke behandeling van de werknemers zijn de indieners van dit wetsvoorstel van mening dat de verlaging van de limiet voor de oprichting van een ondernemingsraad (van 100 naar 50 werknemers) niet adequaat is omdat zulks de structuren zou verzwaken in de kleine ondernemingen (ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk) en omdat, in de ondernemingen die tussen 50 en 99 werknemers in dienst hebben, de vakbondsafvaardiging reeds de bevoegdheden van informatie en raadpleging uitoefent waarin de Europese richtlijn voorziet. Artikel 24 van cao nr. 5 van 24 mei 1971 bepaalt immers dat als er geen ondernemingsraad bestaat, de vakbondsafvaardiging een aantal taken, rechten en opdrachten waarmee die raad belast is (het betreft die waarin de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van cao nr. 9 van 9 maart 1972 voorzien) op zich neemt.

De limiet voor de oprichting van een CPBW verlagen naar 20 werknemers en de bevoegdheden van dat comité verruimen, vormt daarentegen een pragmatische oplossing.

Dit wetsvoorstel ligt in het verlengde van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, waarvan de consideransen aangeven dat de sociale dialoog en het wederzijds vertrouwen binnen de ondernemingen dienen verbeterd te worden; bedoeling is onder meer beter te anticiperen op risico's en de werknemers beter te betrekken bij de plannen voor de toekomst van de onderneming.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cette disposition modifie le seuil du nombre de travailleurs actuellement requis pour permettre la création d'un comité pour la prévention et la protection au travail. Celui est fixé à 20 travailleurs au lieu de 50 afin de permettre aux PME d'organiser la concertation sociale et une représentation des travailleurs concernés.

Art. 3

À l'instar de l'article 2, l'article 3 impose à l'entreprise d'instituer un comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 20 travailleurs.

Art. 4

Dans le même esprit que les articles précédents, il s'agit de permettre au Roi, après arrêté délibéré en Conseil des ministres, d'étendre la représentation des travailleurs à des entreprises occupant en moyenne moins de 20 travailleurs, et ce toujours via la création d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

Art. 5

Il s'agit de l'adaptation de l'article 55 de la loi en ce qui concerne le seuil précisant le nombre de travailleurs requis pour pouvoir, moyennant autorisation, surseoir à l'institution ou au renouvellement du comité en cas de fermeture partielle d'une entreprise.

Art. 6

Le nouvel article 65*bis* confie des missions supplémentaires au comité pour la prévention et la protection au travail.

Ces missions sont de même nature que celles exercées par un conseil d'entreprise quand celui-ci existe au sein de l'entreprise c'est-à-dire lorsque celle-ci comprend en moyenne au moins 100 travailleurs.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELN

Art. 2

Deze bepaling wijzigt de limiet van het aantal werknemers dat thans vereist is om de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk mogelijk te maken: dat aantal wordt 20 in plaats van 50 werknemers, teneinde de kmo's in staat te stellen het sociaal overleg en een vertegenwoordiging van de betrokken werknemers te organiseren.

Art. 3

Naar analogie van artikel 2, verplicht artikel 3 de onderneming een comité op te richten wanneer ze, als juridische entiteit, ten minste 20 werknemers in dienst heeft.

Art. 4

In het verlengde van de strekking van de vorige artikelen gaat het erom de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, te machtigen de vertegenwoordiging van de werknemers uit te breiden tot ondernemingen die gemiddeld minder dan 20 werknemers in dienst hebben, en zulks nog steeds via de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 5

Hierbij gaat het om de aanpassing van artikel 55 van de wet met betrekking tot de limiet ter bepaling van het aantal werknemers dat is vereist om — na daartoe de toestemming te hebben verkregen — de instelling of de vernieuwing van het comité op te schorten bij een gedeeltelijke sluiting van een onderneming.

Art. 6

Het nieuwe artikel 65*bis* belast het comité voor preventie en bescherming op het werk met een aantal bijkomende opdrachten.

Die opdrachten zijn van dezelfde aard als die welke worden uitgevoerd door een ondernemingsraad wanneer die binnen een onderneming bestaat, met andere woorden wanneer die onderneming ten minste gemiddeld 100 werknemers telt.

Cette proposition dote le comité pour la prévention et la protection au travail de ces compétences qui visent donc en substance:

1. la consultation préalable avant décision des informations économiques et financières qui concernent l'entreprise;
2. la consultation des informations propres à l'évaluation de l'emploi au sein de l'entreprise;
3. la consultation des mesures visant la formation et la réadaptation professionnelle des travailleurs;
4. une compétence d'avis, de suggestion ou d'objection sur l'organisation et les conditions de travail;
5. un rôle de veille sur l'application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.

Cette disposition met en œuvre l'article 4 de la Directive 2002/14/CE du 11 mars 2002.

Art. 7

Cette disposition permet au Roi, après avis des organes compétents et/ou représentatifs des travailleurs/employeurs, de prendre les mesures nécessaires pour l'application de l'article 65*bis*.

En ce qui concerne la définition des modalités pratiques en termes d'information et de consultation, ainsi que des exigences en termes de procédures, il convient d'avoir un avis éclairé des organes compétents.

Art. 8

Cette disposition sanctionne les membres des comités pour la prévention et la protection au travail qui divulgueraient de manière abusive des informations reçues dans le cadre de l'exercice de leur fonction au sein du comité. Il s'agit d'informations confidentielles relatives à des personnes ou des données et qui concernent la situation économique, financière, ... du secteur d'activité et/ou de l'entreprise. Celles-ci, si elles étaient communiquées à des tiers, pourraient être de nature à porter préjudice à l'entreprise.

Dit wetsvoorstel belast het comité voor preventie en bescherming op het werk met die bevoegdheden, die dus in essentie de volgende doelstellingen nastreven:

1. de voorafgaande raadpleging — vooraleer een beslissing werd genomen — van de economische en financiële informatie met betrekking tot de onderneming;
2. de raadpleging van de informatie met betrekking tot de evaluatie van de werkgelegenheid binnen de onderneming;
3. de raadpleging van de maatregelen die gericht zijn op de opleiding en de beroepsomschakeling van de werknemers;
4. een bevoegdheid inzake het verlenen van advies dan wel het formuleren van suggesties of van bezwaren over de organisatie van het werk en over de arbeidsomstandigheden;
5. een toezichthoudende rol met betrekking tot de toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de werknemers.

Deze bepaling geeft uitvoering aan artikel 4 van Richtlijn 2002/14/EG van 11 maart 2002.

Art. 7

Deze bepaling machtigt de Koning, nadat Hij het advies van de bevoegde en/of representatieve organen van de arbeiders/bedienden heeft ingewonnen, de noodzakelijke maatregelen te nemen om uitvoering te geven aan artikel 65*bis*.

In verband met de omschrijving van de praktische nadere regeling van de voorlichting en raadpleging alsmede de procedurele vereisten, is het aangewezen over een doordacht advies van de bevoegde instanties te beschikken.

Art. 8

Deze bepaling voorziet in de bestraffing van die leden van de comités voor preventie en bescherming op het werk die op een oneigenlijke wijze informatie, verkregen in het raam van hun functie binnen het comité, zouden vrijgeven. Daarbij gaat het om vertrouwelijke informatie met betrekking tot personen of gegevens die betrekking hebben op de economische, financiële, ... situatie van de activiteits- of bedrijfssector. Bij mededeling aan derden, zou die informatie van aard kunnen zijn om de onderneming schade toe te brengen.

Art. 9

Cette disposition fixe le délai, à dater de la publication de la loi au *Moniteur belge*, dans lequel les arrêtés d'exécution de l'article 5 doivent être pris.

Art. 10

La loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Art. 9

Deze bepaling stelt de termijn vast, te rekenen vanaf de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, waarbinnen de uitvoeringsbesluiten van artikel 5 moeten worden genomen.

Art. 10

De wet treedt in werking de eerste dag van de zevende maand nadat ze in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt zal zijn.

Meryame KITIR (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)
Maya DETIÈGE (sp.a)
Myriam VANLERBERGHE (sp.a)

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{er}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2

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

Art. 2

L'article 49, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est remplacé par la disposition suivante:

“Des comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs.”.

Art. 3

L'article 50, § 1^{er}, de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

“§ 1^{er}. L'entreprise est également tenue d'instituer un comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 20 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.”.

Art. 4

À l'article 51 de la même loi, le chiffre “50” est remplacé par le chiffre “20”.

Art. 5

À l'article 55, alinéa 1^{er}, point b), de la même loi, le chiffre “50” est remplacé par le chiffre “20”.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemeen****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

**Wijzigingen in de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk**

Art. 2

Artikel 49, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt:

“Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen.”.

Art. 3

Artikel 50, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 20 werknemers tewerkstelt, welk ook het in ieder van de zetels tewerkgestelde aantal werknemers is.”.

Art. 4

In artikel 51 van dezelfde wet wordt het cijfer “50” vervangen door het cijfer “20”.

Art. 5

In artikel 55, eerste lid, b), van dezelfde wet wordt het cijfer “50” vervangen door het cijfer “20”.

Art. 6

Un article 65*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la section 4 du chapitre 8 de la même loi:

“Art. 65*bis*. À défaut de la présence d'un Conseil d'entreprise au sein de l'entreprise, le comité se voit confier les missions supplémentaires suivantes:

1° la consultation préalable, avant décision, des informations économiques et financières qui concernent l'entreprise, telle que définie à l'article 14, § 1^{er}, 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et qui sont destinées à fournir aux membres du comité 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. Ces informations 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;

2° la consultation des informations permettant au comité d'avoir une meilleure visibilité de la structure de l'emploi, de son évolution dans l'entreprise, de la politique prévisionnelle développée et des mesures d'ordre social décidées ou projetées en la matière;

3° la consultation préalable des mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelle des travailleurs;

4° veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;

5° donner son avis et formuler des suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail et les conditions de travail.

Les informations et consultations relatives à l'exercice des missions prévues à l'alinéa 1^{er} doivent être préalables aux décisions et permettre au comité de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leur avis, suggestions ou objections.

Le Roi fixe les règles spécifiques pour l'application du présent article.”

Art. 6

In hoofdstuk 8, afdeling 4, van dezelfde wet wordt een artikel 65*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 65*bis*. Zo de onderneming geen ondernemingsraad heeft, krijgt het Comité de volgende bijkomende taken toebedeeld:

1° alvorens een beslissing te nemen vooraf overleg plegen over de economische en financiële gegevens betreffende de onderneming, zoals die is omschreven in artikel 14, § 1, 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, teneinde de leden van het Comité een duidelijk en correct beeld te verschaffen van de toestand, alsmede van de evolutie en vooruitzichten van de onderneming dan wel van de juridische entiteit waarvan die onderneming eventueel deel uitmaakt. Die gegevens moeten het mogelijk maken het verband te leggen tussen de economische en de financiële gegevens, alsook in te schatten welke weerslag voornoemde gegevens hebben op het ondernemingsbeleid wat de organisatie, de werkgelegenheid en het personeel betreft;

2° overleg plegen over de gegevens op grond waarvan het Comité beter zicht kan krijgen op de structuur van de werkgelegenheid, op de evolutie daarvan binnen de onderneming, op het vooraf uitgestippelde beleid, alsmede op de desbetreffende sociale maatregelen waarover terzake wordt beslist of die worden gepland;

3° vooraf overleg plegen over de maatregelen inzake de opleiding en bijscholing van de werknemers;

4° toezien op de strikte inachtneming van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de werknemers;

5° advies uitbrengen en suggesties of bezwaren formuleren over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie en de werkomstandigheden zouden kunnen wijzigen.

De gegevensverstrekking en het overleg over de uitoefening van de bij het eerste lid bepaalde taken moeten vóór de besluitvorming plaatsvinden, en het Comité in staat stellen met kennis van zaken een gedachtewisseling te houden tijdens welke de leden hun adviezen, suggesties en bezwaren te kennen kunnen geven.

De Koning bepaalt de specifieke regels wat de tenuitvoerlegging van dit artikel betreft.”

Art. 7

Un article 65^{ter}, rédigé comme suit, est inséré dans la section 4 du chapitre 8 de la même loi:

“Art. 65^{ter}. Avant d’arrêter les mesures réglementaires prévues par l’article 65^{bis}, 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’entreprises, 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.”.

Art. 8

Un article 80^{bis}, rédigé comme suit, est inséré dans le chapitre 11 de la même loi:

“Art. 80^{bis}. L’article 458 du Code pénal est applicable à tout membre du comité pour la prévention et la protection au travail qui a communiqué ou divulgué abusivement des renseignements d’ordre individuel dont il a eu connaissance en raison de fonctions ou mandats exercés en vertu des dispositions de la présente loi.

Les mêmes peines sont applicables aux personnes qui auront communiqué ou divulgué abusivement des renseignements globaux de nature à porter préjudice à l’économie nationale, aux intérêts d’une branche économique ou de l’entreprise.”.

CHAPITRE 3

Dispositions finales

Art. 9

Les arrêtés relatifs à l’application de l’article 5 sont pris par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans les six mois qui suivent celui au cours duquel la présente loi aura été publiée au *Moniteur belge*.

Art. 7

In hoofdstuk 8, afdeling 4, van dezelfde wet wordt een artikel 65^{ter} ingevoegd, luidende:

“Art. 65^{ter}. Alvorens de in artikel 65^{bis} bepaalde reglementaire maatregelen te nemen, wint de Koning advies in bij de Nationale Arbeidsraad dan wel bij het bevoegde paritair comité of, bij gebreke daarvan, bij de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden, de werknemers en de kaderleden.

Wanneer met betrekking tot die maatregelen, onafhankelijk van het sociale facet ervan, economisch belangwekkende vragen rijzen, wint de Koning tevens advies in bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleden dan wel bij de bevoegde Professionele Raad.”.

Art. 8

In hoofdstuk 11 van dezelfde wet wordt een artikel 80^{bis} ingevoegd, luidende:

“Art. 80^{bis}. Artikel 458 van het Strafwetboek is toepasselijk op alle leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk die zijn overgegaan tot de oneigenlijke mededeling of verspreiding van persoonlijke gegevens waarvan zij kennis hebben gekregen ingevolge ambten of mandaten die zij vervullen krachtens de in deze wet vervatte bepalingen.

Dezelfde straffen gelden voor wie is overgegaan tot de oneigenlijke mededeling of verspreiding van algemene gegevens en die schade kan toebrengen aan ’s lands economie, dan wel aan de belangen van een economietak of van de onderneming.”.

HOOFDSTUK 3

Slotbepalingen

Art. 9

De Koning vaardigt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, binnen zes maanden volgend op de maand waarin deze wet werd bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, de besluiten uit betreffende de toepassing van artikel 5.

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

1^{er} octobre 2010

Art. 10

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de zevende maand volgend op de maand waarin ze in het *Belgisch Staatsblad* werd bekendgemaakt.

1 oktober 2010

Meryame KITIR (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)
Maya DETIÈGE (sp.a)
Myriam VANLERBERGHE (sp.a)

TEXTE DE BASE

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 49

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 69, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par:

1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;

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;

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

En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé à la présente section, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

Art. 50

§ 1^{er}. L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 49

Des comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs.¹

Sans préjudice des dispositions de l'article 69, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par:

1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;

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;

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

En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé à la présente section, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

Art. 50

§ 1^{er}. L'entreprise est également tenue d'instituer un comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 20 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.²

BASISTEKST

**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het
welzijn van de werknemers bij de uitvoering
van hun werk**

Art. 49

Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld, zodra zij gewoonlijk gemiddeld 20 werknemers tewerkstellen.

Overminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor

Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoopdracht uitoefenen;

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

Om het aantal werknemers, bedoeld in deze afdeling, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.

Art. 50

§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het
welzijn van de werknemers bij de uitvoering
van hun werk**

Art. 49

Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen.¹

Overminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor

Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoopdracht uitoefenen;

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

Om het aantal werknemers, bedoeld in deze afdeling, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.

Art. 50

§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 20 werknemers tewerkstelt, welke ook het in ieder van de zetels tewerkgestelde aantal werknemers is.²

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

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

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

(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

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

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens de l'article 3, § 2, alinéa 1^{er}.

Art. 51

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

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

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

(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

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

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens de l'article 3, § 2, alinéa 1^{er}.

Art. 51

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 20³ travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

Voor de toepassing van het eerste lid worden in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20 werknemers in aanmerking genomen.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

§ 3. Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 49.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van artikel 3, § 2, eerste lid.

Art. 51

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

§ 3. Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 49.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van artikel 3, § 2, eerste lid.

Art. 51

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 20³ werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

Art. 51bis

Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51, s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise, au sens de la section 6 du présent chapitre, pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel.

Art. 52

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

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

Art. 53

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

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

Art. 54

Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Art. 51bis

Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51, s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise, au sens de la section 6 du présent chapitre, pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel.

Art. 52

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

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

Art. 53

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

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

Art. 54

Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Art. 51bis

De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de artikelen 49, 50 en 51, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, in de zin van afdeling 6 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

Art. 52

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

Art. 53

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 54

De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

Art. 51bis

De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de artikelen 49, 50 en 51, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, in de zin van afdeling 6 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

Art. 52

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

Art. 53

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 54

De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

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

Art. 55

Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du Comité moyennant 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 à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

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

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

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

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

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

Art. 55

Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du Comité moyennant 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 à **20**⁴ ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

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

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

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

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

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

Art. 55

In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;

b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

Art. 55

In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;

b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan **20**⁴ of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.