

8 AVRIL 1965. - Loi instituant les règlements de travail.

Publication : 05-05-1965

CHAPITRE 1er. _ Champ d'application.

Article 1. 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.); <L 2002-12-18/55, art. 2, 015; En vigueur : 01-07-2003>

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.) <L 1999-04-07/32, art. 22, 012; En vigueur : 01-01-2000>

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. <AR 01-03-1971, art. 15>

CHAPITRE II. _ Règlement de travail.

Section 1ère. _ Dispositions générales.

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

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

^[1] 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.]¹

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 [¹ visée à l'alinéa 4]¹ n'est pas applicable aux personnes dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité.] <L [2002-12-18/55](#), art. 3, 015; En vigueur : 01-07-2003>

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 9, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[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.](#)(§ 1er.) Le règlement de travail doit indiquer: <L [2002-12-18/55](#), art. 4, 015; En vigueur : 01-07-2003>

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. [¹ ...]¹

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.

[¹ 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.]¹

(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); <L [1994-12-21/31](#), art. 80, 008; En vigueur : 02-01-1995>

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 1er.) <L [1985-01-22/30](#), art. 86, 003>

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 1re 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.) <L 2002-12-18/55, art. 4, 015; En vigueur : 01-07-2003>

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;) <L 2000-08-12/62, art. 197, 013; En vigueur : 10-09-2000>

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;) <L 2000-08-12/62, art. , 013; En vigueur : 10-09-2000>

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 ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

15° l'adresse des bureaux d'inspection ou 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 conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.) <L 2000-08-12/62, art. 199, 013; En vigueur :10-09-2000>

(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.) <L [2007-06-03/81](#), art. 24, 020; En vigueur : 02-08-2007>

(§ 2. En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1er, aux textes applicables.) <L 2002-12-18/55, art. 4, 015; En vigueur : 01-07-2003>

(1)<L [2017-03-05/03](#), art. 56, 025; En vigueur : 01-10-2017>

[Art. 6/1.](#) [¹ § 1er. 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 modifient 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 § 1er soient reprises.]¹

(1)<Inséré par L [2017-03-05/03](#), art. 74, 025; En vigueur : 01-02-2017>

[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.](#) (§ 1er.) 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. <L 2006-07-20/39, art. 245, 016; En vigueur : 28-07-2006>

Toutefois, les dispositions d'un règlement de travail qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres sont nulles.) <L 05-12-1968, art. 65>

(§ 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.) <L 2006-07-20/39, art. 245, 016; En vigueur : 28-07-2006>

Section 3. - Etablissement et modification du règlement 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.

A 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, informé 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.) <L 1994-12-21/31, art. 82, 1°, 008; En vigueur : 02-01-1995>

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.) <L 1994-12-21/31, art. 82, 2°, 008; En vigueur : 02-01-1995>

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.) <L 1994-12-21/31, art. 82, 3°, 008; En vigueur :02-01-1995>

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](#). <inséré par L 1990-12-29/30, art. 136, 005; En vigueur : 1991-01-19> 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](#).<inséré par L [2007-05-17/48](#), art. 21; En vigueur : 19-06-2007> § 1er. [¹ Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, 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 cette convention collective de travail contienne toutes les mentions imposées par l'article 6, 1°, alinéa 4.]¹

§ 2. [¹ ...]¹

§ 3. [¹ Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire et ne satisfait pas aux conditions fixées au § 1er, 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, et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.]¹

§ 4. Lorsqu'il n'est pas satisfait aux [¹ conditions fixées au § 1er]¹, 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.

(1)<L [2017-03-05/03](#), art. 8, 025; En vigueur : 01-02-2017>

[Art. 12ter/1](#). [¹ Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions 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 prolongeant les périodes de référence prévues aux articles 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont introduites dans le règlement de travail dès le dépôt de la convention collective au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que cette insertion soit nécessaire au respect du prescrit de l'article 6.]¹

(1)<Inséré par L [2013-08-17/26](#), art. 2, 023; En vigueur : 01-10-2013 (voir AR [2013-09-11/02](#), art. 8)>

[Art. 12quater](#). (ancien art. 12ter) <Inséré par L 1994-12-21/31, art. 83; En vigueur : 02-01-1995>
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.

<L [2007-05-17/48](#), art. 21, 019; En vigueur : 19-06-2007>

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 ou 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 ou 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 ou 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 ou 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'attribution de ces vacances ou la

référence aux dispositions légales en la matière et la date des vacances annuelles collectives.) <L 2000-08-12/62, art. 200, 013; En vigueur : 10-09-2000>

(q) 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;

r) la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.) <L 2000-08-12/62, art. 201, 013; En vigueur : 10-09-2000>

[² s) les éléments visés à l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.]²

(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.) <L 2006-12-27/32, art. 203, 017; En vigueur : 07-01-2007>

(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.] <L [2007-06-03/81](#), art. 25, 020; En vigueur : 02-08-2007>

[¹ 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 oeuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.]¹

(1)<L [2009-05-06/03](#), art. 59, 021; En vigueur : 29-05-2009>

(2)<L [2014-02-28/21](#), art. 33, 024; En vigueur : 01-09-2014>

[Art. 14bis](#). <L 1985-01-22/30, art. 87 , 003> 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](#). _ Publicité du règlement 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.) <L 2002-12-18/55, art. 5, 015; En vigueur : 01-07-2003>

Les avis et projets de règlement ou de modification au règlement existant, prévus aux articles 11 à (14bis), doivent être affichés au même endroit. <L 1985-01-22/30, art. 88, 003>

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.). <L 1995-03-21/32, art. 5, 009; En vigueur : 01-05-1995>

(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 2002-12-18/55, art. 5, 015; En vigueur : 01-07-2003>

(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, § 1er, 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.) <L 1992-06-26/30, art. 109, 006; En vigueur : 10-07-1992> <L 1996-07-26/32, art. 41, 010; En vigueur : indéterminée>

[CHAPITRE IIIbis](#). - (Réglementation particulière pour les services publics auxquels la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est applicable.) <L 2002-12-18/55, art. 6, 015; En vigueur : 01-07-2003>

[Art. 15bis](#). <L 2002-12-18/55, art. 6, 015; En vigueur : 01-07-2003> § 1er. Le présent chapitre est applicable aux personnes occupées par les services publics visés à l'article 1er, 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, § 1er, 3°, de la loi du 19 décembre 1974;
- 4° "le comité de négociation compétent" : un des comités de négociation visés à l'article 5, § 1er, de la loi du 19 décembre 1974;
- 5° "le comité de concertation compétent" : un des comités de concertation institués en vertu de l'article 10 de la loi du 19 décembre 1974.

[Art. 15ter](#). <L 2002-12-18/55, art. 6, 015; En vigueur : 01-07-2003> Pour l'application de l'article 3, alinéa 1er, 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](#). <L 2002-12-18/55, art. 6, 015; En vigueur : 01-07-2003> § 1er. Pour exercer la compétence visée à l'article 7, alinéa 1er, 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](#). <L 2002-12-18/55, art. 6, 015; En vigueur : 01-07-2003> § 1er. 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. A défaut d'avis unanime motivé au sein 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](#). <Inséré par L 2002-12-18/55, art. 6; En vigueur : 01-07-2003> 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](#). - Réglementation particulière pour les services publics auxquels la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas applicable. <Inséré par L 2002-12-18/55, art. 7; En vigueur : 01-07-2003>

[Art. 15septies](#). <Inséré par L 2002-12-18/55, art. 7; En vigueur : 01-07-2003> 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](#). _ Pénalités.

[Art. 16](#). Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées.

[Art. 17](#). A 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.](#) <Inséré par L 2002-12-18/55, art. 8; En vigueur : 01-07-2003> 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 1er, 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 1er, deuxième alinéa, 2°.

[Art. 21.](#)^[1] 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.]¹

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 46, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 22.](#) (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 204, 004; En vigueur : 09-01-1990>

[Art. 23.](#) (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 204, 004; En vigueur : 09-01-1990>

[Art. 24.](#) (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 204, 004; En vigueur : 09-01-1990>

[CHAPITRE VI.](#) _ Dispositions pénales.

[Art. 25.](#)^[1] abrogé]¹

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 26.](#)^[1] abrogé]¹

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 27.](#)^[1] abrogé^[1]

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 28.](#)^[1] abrogé^[1]

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 29.](#)^[1] abrogé^[1]

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 022; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 30.](#)^[1] abrogé^[1]

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 022; En vigueur : 01-07-2001>

[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.