

# LE CONSEIL D'ENTREPRISE



**LES ENTREPRISES AYANT OCCUPÉ EN 2007 EN MOYENNE PLUS DE 100 TRAVAILLEURS, ONT ÉTÉ AMENÉES À ÉLIRE LES REPRÉSENTANTS AU SEIN DU CONSEIL D'ENTREPRISE. CET ORGANE DE CONCERTATION SERA CONSULTÉ PENDANT LES QUATRE PROCHAINES ANNÉES SUR LES QUESTIONS SOCIALES ET ÉCONOMIQUES INTÉRESSANT LA VIE DE L'ENTREPRISE.**

## QUELS MEMBRES COMPOSENT LE CONSEIL ?

Il est composé de l'employeur et de délégués représentant l'employeur et les travailleurs. Les délégués des travailleurs sont élus tous les quatre ans lors des élections sociales. Les délégués de l'employeur sont désignés par l'employeur parmi le personnel de direction de l'entreprise. Le nombre de délégués de l'employeur ne peut être supérieur au nombre de représentants des travailleurs.

## QUELLES SONT LES MISSIONS DU CONSEIL ?

Donner son avis et émettre toutes suggestions ou objections sur les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise, rédiger le règlement de travail et informer le personnel à ce sujet, veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs, examiner les critères généraux à suivre en cas d'embauche ou de licenciement, fixer les dates de vacances annuelles, les dates de remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour de repos, gérer les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le

bien-être du personnel, fixer les règles d'organisation en ce qui concerne l'application du droit au crédit-temps pour au moins 3 % du personnel et du droit au congé parental ...

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DU CONSEIL ?

Le conseil doit recevoir en temps opportun des informations de l'employeur sur les statuts de l'entreprise, les modifications de structure de l'entreprise, la position concurrentielle, la production et la productivité, la structure financière, les coûts du personnel, les résultats d'exploitation, les coûts de production, l'occupation du personnel, les décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise, la politique du personnel...

## COMMENT FONCTIONNE LE CONSEIL ?

Les modalités de fonctionnement du conseil sont fixées dans un règlement d'ordre intérieur, rédigé par celui-ci. Lorsque ce modèle existait déjà dans l'entreprise, il peut être repris mais il doit à nouveau être approuvé par le conseil. Le conseil doit se baser sur le modèle d'ordre intérieur

fixé par la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortit. Il peut éventuellement modifier et compléter ce règlement d'ordre intérieur type par des stipulations mieux adaptées aux besoins de l'entreprise. Le règlement d'ordre intérieur type reste en vigueur jusqu'au moment où un accord est intervenu au sein du conseil sur les modifications proposées. Certains points doivent obligatoirement être précisés dans le règlement d'ordre intérieur: rdv sur [www.groupes.be](http://www.groupes.be) pour plus détails.

## QUAND LE CONSEIL SE RÉUNIT-IL ?

Lorsqu'aucun recours contre le résultat des élections n'a été intenté, la première réunion du conseil doit avoir lieu au plus tard au jour Y + 45, concrètement entre le 19 juin et 2 juillet 2008, en fonction de la date des élections. L'employeur veille à ce que le conseil se réunisse au moins une fois par mois et chaque fois qu'un tiers des délégués des travailleurs en fait la demande. La convocation à la réunion mentionne le lieu et le moment de la réunion ainsi que les points à l'ordre du jour. Le temps de réunion, même en dehors des heures de travail normales, est considéré comme

du temps de travail et rémunéré comme tel.

## QUELS SONT LES OBLIGATIONS ET LE STATUT DES DÉLÉGUÉS DES TRAVAILLEURS ?

En contrepartie de leur droit à l'information, les membres du conseil sont tenus à un devoir de discrétion nécessaire à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise: il leur est interdit de divulguer les renseignements dont ils ont connaissance en raison de leur mandat si cela porte préjudice aux intérêts de l'employeur ou des travailleurs. Pour pouvoir exercer leurs missions correctement, les délégués des travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement. Ils peuvent seulement être licenciés pour raisons économiques ou techniques ou pour motif grave. Ces motifs doivent être préalablement reconnus par la commission paritaire compétente ou par le tribunal du travail.



*Florence Wairy - Conseillère juridique*

## POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:  
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels  
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel  
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: [vinciane.schenkel@groupes.be](mailto:vinciane.schenkel@groupes.be)

Agence de Paris: Alexandre Le Berre  
Tél.: 00 33 632 33 66 91