



Exp.: [DEJ - rue Ernest Blerot 1 - 1070 BRUXELLES](#)

Monsieur Nicolas DUFAYS  
[Nicolas.Dufays@hrzkmo-csipme.fgov.be](mailto:Nicolas.Dufays@hrzkmo-csipme.fgov.be)

Votre communication:  
17 juin 2024

Vos références:

Nos références:  
DEJ/51033/RT/AZ

Bruxelles,  
31.07.2024

**Objet:** Article 15, alinéa 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail – article, alinéa – tenue copie du règlement de travail – secteur du transport - version électronique

Monsieur,

Tout d'abord, je tiens à vous présenter nos excuses quant au traitement tardif de votre demande.

En référence à l'avis n° 870-2021 émis par le CSIPME, vous souhaiteriez savoir si la proposition, selon laquelle une version électronique du règlement de travail (via smartphone par exemple) peut être présentée en cas de contrôle, a fait l'objet d'un examen par le SPF Emploi.

En application de l'article 15, alinéa 6, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'employeur doit tenir 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.

Actuellement, pour secteur des transports, cette obligation se traduit par le fait qu'une copie papier du règlement de travail doit être conservée dans chaque véhicule.

De manière générale, l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée ne précise pas la manière dont l'affichage d'un avis, d'un règlement de travail et la manière dont les copies visées à cet article doivent être faites, distribuées et conservées.

L'utilisation de méthodes ou d'outils électroniques n'était pas explicitement prévue par la réglementation de l'époque. En effet, cela n'existait pas encore au moment où ces dispositions ont été introduites.

En principe, tout support d'information peut donc être utilisé, et le recours à des méthodes de publication ou de communication électroniques (c'est-à-dire des alternatives électroniques ou numériques) n'est pas exclu.

Votre personne de contact :

**Nom : Anne Zimmermann**

tél. : 02.233.44.91

[anne.zimmermann@emploi.belgique.be](mailto:anne.zimmermann@emploi.belgique.be)

Compte tenu des évolutions dans ce cadre, une version électronique du règlement de travail, peut, à mon avis, être accepté, pour autant que ce support électronique puisse garantir la même publicité à l'égard des travailleurs et le contrôle par les services d'inspection.

En d'autres termes, l'alternative électronique doit avoir le même effet et offrir les mêmes garanties que l'avis papier. A cet égard, l'authenticité du document concerné et l'accessibilité de la méthode choisie seront essentielles. Les conditions ci-dessous doivent donc être respectées.

- Authenticité

Il convient de rappeler d'emblée que, quel que soit le support et/ou la méthode de publication ou de communication utilisés, les documents doivent être reproduits de manière que leur contenu soit identique à celui de l'original. Cette version du règlement du travail doit exactement correspondre à l'original daté et signé, sinon elle ne peut être considérée comme une copie valide.

Au regard de cet exigence d'authenticité et compte tenu de l'absence de réglementation actuellement applicable en matière d'archivage électronique du règlement de travail, la communication du règlement de travail ou de ses modifications ne pourrait être admise que sous la seule forme de la communication d'une reproduction scannée comprenant les mentions prévues par l'article 13 de la loi du 8 avril 1965 (donc, par exemple, pas de version Word).

- Accessibilité

En outre, il faut s'assurer que tous les travailleurs ont accès à toutes les informations.

De même, la transmission électronique d'une copie du règlement du travail ou de ses modifications ne peut être acceptée que si l'outil ou la plateforme en question est accessible à tous les travailleurs (par exemple, le courrier électronique ou l'intranet).

Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit fournir une copie papier aux travailleurs qui n'ont pas accès à l'outil ou à la plateforme en question (par exemple, les travailleurs qui ne disposent pas d'une adresse e-mail, d'un ordinateur ou d'un smartphone dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail).

- Finalité

Il convient également de rappeler que l'employeur doit non seulement veiller à ce que le travailleur puisse, à tout moment et sans intermédiaire, consulter le règlement de travail et ses modifications, mais il doit également fournir à chaque travailleur, un exemplaire de ces documents (article 15, alinéa 4).

Il ne suffit donc pas que le travailleur ait accès au règlement du travail et à ses modifications mais qu'il puisse également, de sa propre initiative, prendre connaissance de son contenu à tout moment. En remettant une copie du règlement du travail et des modifications, le travailleur individuel est informé du fait que le règlement du travail existant a été modifié. Il est également informé que le projet d'amendement (modifié ou non), qui a été notifié aux travailleurs par affichage conformément à l'article 11, alinéa 4 et à l'article 12, alinéa 1 de la loi du 8 avril 1965, est devenu définitif.

En d'autres termes, l'alternative électronique doit avoir le même effet et offrir les mêmes garanties que l'avis papier.

Plus spécifiquement à votre demande, en application de l'article 15, alinéa 6 qui prescrit qu'une copie du règlement de travail doit être tenue en chacun des lieux où sont occupés les travailleurs, cette copie peut être une version papier ou une version électronique (par exemple : une version scannée du règlement de travail sur le smartphone du chauffeur). S'il s'agit d'une version électronique, celle-ci doit, en tout cas, pouvoir être présentée par le travailleur sans obstacle, directement et sans intermédiaire en cas de contrôle.

Par conséquent, pour autant que les conditions précitées soient remplies, une version électronique de la copie du règlement de travail par voie électronique n'est pas, en tant que telle, contraire à la loi du 8 avril 1965 et pourrait donc être admise, tant que les conditions précitées ci-dessus sont garanties.

Pour conclure, à toutes fins utiles, je me permets de rappeler que le recours à la transmission par voie de courrier électronique du règlement de travail ne peut avoir pour effet de remplacer l'obligation pour l'employeur de permettre à ces travailleurs de pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement de travail et de ses modifications.

Le présent avis ne porte pas préjudice au pouvoir d'appréciation souverain des Cours et Tribunaux.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

P. Vansintjan,  
Directeur général

Anne  
Zimmermann  
n (Signature)



Signature numérique  
de Anne Zimmermann  
(Signature)  
Date : 2024.08.01  
14:17:50 +02'00'

Pour le Directeur général,  
P.O. Anne Zimmermann  
Conseillère