



FGTB

Guide élections sociales 2020

WWW.FGTB2020.BE

AVANÇONS ENSEMBLE

**GUIDE
ELECTIONS SOCIALES
2020**



Hommes | Femmes

Les références aux personnes et aux fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I. ELECTIONS SOCIALES POUR LA PREMIÈRE FOIS ?	9
1. PRINCIPES DE BASE	9
1.1. Une entreprise comptant au moins 50 travailleurs ne peut pas refuser d'organiser des élections sociales	9
1.2. La loi rend l'employeur responsable de l'organisation des élections sociales	10
1.3. Les élections sociales ne sont pas improvisées, mais le résultat d'une procédure structurée, identique pour toutes les entreprises	10
1.4. Les travailleurs ne peuvent être candidats que pour représenter les travailleurs de leur propre catégorie	10
1.5. Les organisations syndicales ont l'exclusivité légale de la présentation des candidats (sauf pour les cadres)	11
1.6. Un travailleur peut être candidat soit pour le Comité, soit pour le Conseil d'entreprise, soit pour les deux organes	12
1.7. Le nombre de candidats dépend du nombre total de travailleurs et de leur répartition par catégorie ..	12
1.8. Les travailleurs votent pour les candidats de leur catégorie	12
1.9. Pas de Comité ni de Conseil sans candidats !	13
1.10. Dans des cas particuliers, les candidats sont élus d'office !	13
1.11. Vous êtes élu(e) au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et/ou au Conseil d'Entreprise (CE)	13
2. LA PROCÉDURE	15
2.1. Comprendre le calendrier électoral	15
2.2. Des X et des Y	15
2.3. Des échéances (étapes) électorales à respecter strictement	16
3. ETRE CANDIDAT FGTB	18
3.1. Conditions pour une candidature valable	18
3.2. La présentation de ses candidats, c'est l'affaire de la FGTB !	18
3.3. L'employeur ne peut pas s'opposer à une candidature si elle répond aux conditions fixées par la législation	18
3.4. Vous êtes protégé avant que la direction ne prenne connaissance de votre candidature	19
CHAPITRE II. QUELLES NOUVEAUTÉS POUR LES ÉLECTIONS 2020 ?	20
1. L'INTRODUCTION ELECTRONIQUE DES LISTES DE CANDIDATS ET DE TEMOINS	20
1.1. Introduction des listes de candidats via le site Web du SPF	20
1.2. Introduction via le webservice	20
2. LES MODIFICATIONS DE LOI	20

3. MODIFICATIONS DE LA LOI DU 4 DÉCEMBRE 2007 RELATIVE AUX ÉLECTIONS SOCIALES (LOI E.S.) PAR LA LOI DU 4 AVRIL 2019 (M.B. 30 AVRIL 2019)	21
3.1. Anticipation des périodes de référence pour le calcul des seuils électoraux (occupation moyenne) (Loi élections sociales, art.7).....	21
3.2. Suppression éventuelle du registre spécial des intérimaires (Loi élections sociales, art.7)	22
3.3. Le droit de vote pour les intérimaires: impact sur les listes électorales/mandats/droits/collèges électoraux/toilettage à Y-13 (Loi élections sociales, art. 16 et 46)	23
3.4. Vote électronique le cas échéant à distance (Loi élections sociales art. 14,74)	27
3.5. Extension de la possibilité de remplacer l'affichage pour informer les travailleurs par une mise à disposition des documents par voie électronique	30
3.6. Listes électorales provisoires (Loi élections sociales, art 14)	30
3.7. Introduction/modification/remplacement des listes de candidats (Loi élections sociales, art. 33, 37 et 38)	31
3.8. Prénom usuel (Loi élections sociales, art. 40)	32
3.9. Nouvelle mention supplémentaire sur le devoir d'aller voter (Loi élections sociales, article 14 et à l'article 36)	33
3.10. Equilibre femmes hommes sur les listes de candidats : analyse statistique sectorielle (Loi élections sociales, article 29).....	33
3.11. Transmission des réclamations par l'employeur aux organisations à X+48 (Loi élections sociales, art. 37)	34
3.12. Obligation d'afficher la liste définitives des candidats à X+77 et exception pour l'affichage la liste définitive des candidats (Loi élections sociales, art. 38)	34
3.13. Liste des témoins (Loi élections sociales, art.44)	34
3.14. Alternative à l'envoi des convocations électoralles (Loi élections sociales art.47).....	35
4. MODIFICATION DE LA LOI PORTANT ORGANISATION DE L'ÉCONOMIE DU 20 SEPTEMBRE 1948 ET DE LA LOI RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DU 4 AOÛT 1996	36
4.1. Equilibre femmes hommes sur les listes de candidats (Loi de 1948 , art. 15,n)	36
4.2. Remplacement des membre effectifs (Loi 1948 ,31) (idem CPPT art 62)	36
4.3. Changement de catégorie après les élections (Loi 1948, art. 31)	36
CHAPITRE III. NOTIONS DE BASE	38
1. L'EMPLOYEUR DOIT-IL ORGANISER DES ÉLECTIONS SOCIALES?.....	38
1.1. Les seuils: 50 et/ou 100 travailleurs !!!.....	38
1.2. La procédure en lois et arrêtés	39
1.3. Différents recours	39
2. LE CALENDRIER ÉLECTORAL	43
2.1. La procédure normale	43
2.2. Organisation des élections en dehors de la période légale	43
2.3. Possibilité de surseoir aux élections	44
3. LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	45
3.1. Le Conseil d'entreprise.....	45
3.2. Le Comité pour la prévention et la protection au travail.....	46

4. LA NOTION D'« UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION »	47
5. QUE SIGNIFIE LA NOTION DE « PERSONNEL DE DIRECTION » ?	47
6. QUE SIGNIFIE LA NOTION DE « CADRE » ?	47
7. QUE SIGNIFIE LA NOTION DE « JEUNE TRAVAILLEUR » ?	48
8. QU'EST-CE QU'UNE « LISTE ÉLECTORALE »	48
9. QU'EST-CE QU'UN « COLLÈGE ÉLECTORAL » ?	48
10. QU'EST-CE QU'UN « COLLÈGE ÉLECTORAL COMMUN »?	48
CHAPITRE IV. PROCÉDURE ÉLECTORALE	50
PHASE 1: LA PROCEDURE PREELECTORALE (X-60 A X)	50
1.1. Au plus tard à X-60: l'information écrite	50
1.2. Que faire si à X-60 on n'a reçu aucune information écrite ?	52
1.3. Comment calculer les seuils électoraux dans l'entreprise ?	52
1.4. Comment délimiter les unités techniques d'exploitation ?	58
1.5. Qui fixe la date des élections ?	72
1.6. Quelles sont les catégories du personnel ?	73
1.7. Qui fait partie du personnel de direction ?	73
1.8. Qui fait partie des cadres ?	75
1.9. Entre X-60 et X-35: la consultation	77
1.10. X-35: les décisions de l'employeur.....	78
1.11. Recours devant le tribunal du travail: X-28	78
1.12. Que faut-il encore faire avant la date X ?.....	78
PHASE 2: LE DEMARRAGE DE LA PROCEDURE	82
2.1. Avis X	82
2.2. Date et horaire des élections	83
2.3. Listes électoral.....	84
2.4. Nombre de mandats.....	88
2.5. Répartition des mandats	90
2.6. Réclamation ou recours	95
2.7. Suspension des opérations électoral.....	96
PHASE 3: LA LISTE DES CANDIDATS	97
3.1. Qui peut déposer une liste ?	97
3.2. Qui peut poser sa candidature ?	98
3.3. Nombre total de candidats	102
3.4. Introduire les listes de candidats: une procédure en 8 étapes	102
3.5. Remplacement des candidats jusqu'à (X+76)	107
3.6. Candidature arbitraire ou abusive	108
3.7. Arrêt de la procédure de vote à X+79	112

PHASE 4: PREPARATION DU VOTE	114
4.1. Collèges électoraux	114
4.2. Constitution des bureaux de vote	116
4.3. Accord sur le vote par correspondance (pour X+56)	118
4.4. Dernière vérification (toilettage) des listes électorales (jusqu'à X+77)	119
4.5. Convocation (au plus tard à Y-10)	119
4.6. Préparation syndicale des électeurs	120
PHASE 5: LE VOTE	122
5.1. Elections « d'office »	122
5.2. Horaire	122
5.3. Bureaux de vote	122
5.4. Préparation du vote	123
5.5. Le vote proprement dit	125
5.6. Le vote électronique	127
PHASE 6: DEPOUILLEMENT ET REPARTITION DES SIEGES	139
6.1. Dépouillement	139
6.2. Nombre de mandats par organisation syndicale	140
6.3. Désignation des élus	142
6.4. Clôture des opérations	145
6.5. Affichage des résultats électoraux: Y+2 au plus tard	146
6.6. Recours: 13 jours après l'affichage des résultats!	146
6.7. Première réunion du CPPT et/ou du CE	147
CHAPITRE V. LA PROTECTION DES (CANDIDATS) DÉLÉGUÉS	148
1. INTRODUCTION	148
2. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS PROTÉGÉS ?	149
2.1. Conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale exerçant les missions du CPPT	149
2.2. Membres effectifs, suppléants et candidats	150
3. QUELLE EST LA PÉRIODE DE PROTECTION ?	151
3.1. Quand débute la protection ? La période occulte	151
3.2. Quelle est la durée de la protection ?	151
3.3. Quand la protection est-elle prolongée ?	153
3.4. Quand se termine la protection ?	154
3.5. La protection peut-elle prendre fin plus tôt ?	154
3.6. Que devient la protection en cas de transfert d'entreprise ou de transfert sous autorité judiciaire ? ..	155
4. QU'IMPLIQUE LA PROTECTION ?	156
4.1. L'interdiction de discrimination	156
4.2. L'interdiction de transfert	156
4.3. La protection contre le licenciement	156

5. PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS DE LICENCIEMENT.....	158
5.1. Le licenciement pour motif grave	158
5.2. Le licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique.....	164
5.3. Licenciement d'un candidat ou d'un membre du conseil d'entreprise qui est également délégué syndical	168
6. QUE FAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT IRRÉGULIER ?.....	168
6.1. La notion de « licenciement irrégulier »	168
6.2. Demande de réintégration ou de reclassement.....	168
6.3. Demander l'indemnité de protection	170
6.4. Le cumul des indemnités	171
ANNEXES.....	174
1. LOI DU 20.09.1948	175
2. LOI DU 4.08.1996	176
3. LOI DU 4.12.2007	177
4. BROCHURE SPF – ELECTIONS SOCIALES 2020	178
5. LOI DU 19.03.1991	179

Avant-propos

Les prochaines élections sociales auront lieu du 11 au 24 mai 2020. C'est la 18^e fois que les travailleurs pourront élire leurs représentants au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Elles vous concernent, vous, militants, délégués, candidats, permanents, et touchent quelques 1.400.000 travailleurs-électeurs dans plus de 6.000 entreprises belges!

Par ces élections, les travailleurs sont appelés à voter pour d'autres travailleurs qui sont candidats et se présentent au Conseil d'entreprise ou au Comité pour la prévention et la protection au travail de leur entreprise. Pour rappel, les Conseils d'entreprise concernent les entreprises qui comptent au moins 100 travailleurs et débattent de questions pratiques telles que le règlement de travail, les horaires de travail ou les informations économiques et financières sur l'entreprise. Les Comités pour la prévention et la protection au travail concernent les entreprises de 50 travailleurs et plus et traitent des problématiques qui touchent au bien-être des travailleurs (stress, tâches dangereuses, bruit, environnement,...).

Les élections sociales sont un moment fort de l'entreprise. Elles se caractérisent par une grande proximité entre les travailleurs et leurs représentants. Elles garantissent plus de démocratie et de dialogue, indispensables en vue de privilégier la concertation et la négociation.

Dans des dizaines d'entreprises, les travailleurs éliront leurs délégués pour la première fois. La FGTB veut saisir cette occasion d'améliorer les conditions de travail pour motiver un maximum de femmes et d'hommes à être les porte-parole de leurs collègues et les convaincre de devenir les personnes-clé de leur entreprise!

Dans les entreprises qui ont déjà connu des élections, la FGTB compte bien soutenir les nouveaux candidats. Ils seront encadrés et aidés par les délégués qui sont déjà en place. Il s'agira alors de renforcer l'équipe existante, riche des projets et acquis déjà engrangés. Le délégué n'est jamais seul: la FGTB est là pour le former et le soutenir.

A ceux qui ont déjà connu une ou plusieurs élections, ce guide indique les modifications apportées depuis les élections de 2016. Aux travailleurs qui y sont confrontés pour la première fois, il en explique les bases, dans un chapitre introductif. Le présent ouvrage donne une vision aussi complète que possible des élections sociales afin de les préparer et de les suivre dans les meilleures conditions possibles.

Pour ce faire, le chapitre sur la protection du délégué a été complété par quelques points d'attention juridiques. De même, l'ensemble des textes légaux relatifs aux élections sociales ont été rassemblés en fin de brochure.

Vous l'aurez compris, à l'image du rôle central que joue le délégué dans son entreprise, ce guide se veut un maillon indispensable entre le (futur) délégué et la FGTB.

Rejoignez-nous! Parce que ensemble, on est plus forts. Pour toujours!

Miranda ULENS
Secrétaire Générale FGTB

Robert VERTENUEIL
Président FGTB

Chapitre I. Elections sociales pour la première fois ?¹

Lors de chaque élection sociale, des milliers de travailleuses et de travailleurs décident de devenir « pour la première fois » candidat sous la bannière la FGTB.

L'objectif de ce chapitre est d'aider ces candidats et candidates, sans expérience à:

- se familiariser avec les principes de base des élections sociales;
- se retrouver, dans les grandes lignes de la procédure légale qui encadre les élections sociales;
- comprendre, dans les grandes lignes, le chemin que suit leur candidature dans l'entreprise jusqu'aux élections.

1. PRINCIPES DE BASE

1.1. Une entreprise comptant au moins 50 travailleurs ne peut pas refuser d'organiser des élections sociales

Devoir organiser des élections sociales ou non dépend d'un seul et unique critère: le nombre de travailleurs employés par l'entreprise.

La loi prévoit, en effet, clairement que le personnel d'une l'entreprise a le droit d'avoir ses représentants dans un **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)** si l'entreprise comptait **au moins 50 travailleurs en moyenne** et dans un **Conseil d'entreprise (CE)** si l'entreprise comptait **au moins 100 travailleurs en moyenne**

La législation règle dans le détail le comptage des travailleurs, pour constater si les seuils sont dépassés ou non. Tous les travailleurs comptent, même les étudiants jobistes et les intérimaires, sauf s'ils remplacent un travailleur permanent. Il importe peu que ces travailleurs soient syndiqués ou non!

Une entreprise ne doit cependant pas organiser des élections sociales dès qu'il s'avère qu'elle dépasse ces seuils. Les élections sociales ne sont donc pas un processus « en continu ». Elles ne sont organisées que **tous les 4 ans**. Les prochaines élections sociales auront lieu en mai 2020. En pratique, le calcul de la moyenne des travailleurs à lieu à l'automne de l'année 2019. Toutes celles qui dépassent les seuils sont alors tenues d'organiser des élections sociales.

La direction d'une entreprise ne peut d'ailleurs pas s'opposer à la tenue d'élections sociales pour l'institution d'un Comité ou d'un Conseil d'entreprise, si elle dépasse ces seuils légaux. La loi ne permet pas à la direction de juger de l'opportunité de tenir des élections sociales ou pas, ni de tenter de les postposer.

S'il s'avérait, après contrôle, que le seuil de 50 travailleurs n'est pas atteint, cela ne signifie toutefois pas qu'il n'y ait pas de représentation syndicale envisageable dans une telle entreprise. Il est en effet, tout à fait possible d'installer une **délégation syndicale (DS)** dans une entreprise sans passer par des élections sociales. Chaque Commission paritaire dont relèvent les entreprises a d'ailleurs prévu un mode d'emploi réglant cette installation. Contactez votre Centrale professionnelle pour plus d'informations.

Il est à noter qu'il se pourrait qu'une entreprise ne dépassant pas le seuil de 50 travailleurs soit très **étroitement liée socialement et économiquement** avec une autre et qu'ensemble elles dépassent les seuils. Si la FGTB peut prouver ce lien: elles sont, par exemple, localisées dans le même bâtiment, c'est la même famille qui en est propriétaire et les travailleurs ont le même règlement de travail, il est alors possible de les **réunir** toutes les deux dans le cadre des élections sociales.

¹Notre brochure « [Elections sociales: l'ABC de la procédure](#) » est également conseillée aux débutants

Pour plus d'information sur le calcul de la moyenne des travailleurs, voir chapitre IV, au point 1.3.

Sachez également que dans le cadre des élections sociales, vous entendrez beaucoup parler d'« **unité technique d'exploitation** ». En fait, ce concept est synonyme d'entreprise où des élections sociales doivent être organisées. C'est à ce niveau et pour les travailleurs qui y sont occupés qu'il faut organiser les élections sociales

1.2. La loi rend l'employeur responsable de l'organisation des élections sociales

Dès que l'entreprise occupe 50 travailleurs en moyenne, l'employeur **est rendu responsable**, qu'il le veuille ou non, de l'**organisation** des élections sociales. Ceci signifie qu'il est tenu d'effectuer **tout** ce qui est prévu par la réglementation.

La réglementation charge l'employeur de donner le coup d'envoi des élections sociales en communiquant un certain nombre d'informations écrites. Si l'entreprise compte 100 travailleurs en moyenne ou plus, il le fera tant pour le comité que pour le Conseil d'entreprise.

Les entreprises **doivent donc prendre l'initiative** ! Elles ont jusqu'au 26 décembre 2019 au plus tard, pour le faire dans les règles.

Comme la législation réglant la procédure des élections sociales est **d'ordre public** (on ne peut pas s'y opposer), la direction de l'entreprise doit assumer cette responsabilité.

Les organisations syndicales ne doivent donc pas demander aux entreprises de débuter les élections sociales

Il faut pourtant bien constater qu'à chaque élection sociale, les organisations syndicales doivent, après avoir tenté de les persuader, par lettre par exemple, saisir les tribunaux du travail pour faire condamner quelques entreprises récalcitrantes, à assurer le bon déroulement des élections sociales

1.3. Les élections sociales ne sont pas improvisées, mais le résultat d'une procédure structurée, identique pour toutes les entreprises

Les élections sociales ne se font pas à la carte. Bien au contraire, la législation oblige toutes les entreprises à passer par les **mêmes étapes** pour arriver au jour du vote et à l'installation des nouveaux Comités et Conseils.

Toutes les entreprises sont sur le même pied. Petites ou grandes, elles doivent suivre le même chemin !

Concrètement, les entreprises sont tenues de respecter une **procédure électorale** c.-à-d. préparer et accomplir une liste précise d'opérations, à des **dates** fixées à l'avance (le **calendrier électoral**).

Il s'agit par exemple de l'affichage (ou éventuellement la mise à disposition de manière électronique pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail) de la liste des candidats dans l'entreprise au plus tard à X+40. X+40 indique à quelle date cette opération doit se dérouler.

Le point 2 explique ce que signifie exactement ce sibyllin X+40 et détaille le calendrier de la procédure électorale.

1.4. Les travailleurs ne peuvent être candidats que pour représenter les travailleurs de leur propre catégorie

Dans le cadre des élections sociales, les travailleurs sont répartis en catégories.

Pour les élections sociales du **Comité** trois catégories sont possibles:

- la catégorie ouvriers

- la catégorie employés
- la catégorie jeunes travailleurs

Pour les élections sociales du **Conseil**, quatre catégories sont possibles:

- la catégorie ouvriers
- la catégorie employés
- la catégorie jeunes travailleurs
- la catégorie cadres

La catégorie cadres n'est possible qu'au Conseil. Pour les élections du Comité, les cadres sont tous considérés comme des employés !

La législation prévoit que chaque catégorie de travailleurs ne peut être représentée que par des travailleurs qui en font partie. En d'autres mots,

- si vous êtes ouvrier vous ne pouvez être candidat que pour représenter les ouvriers;
- si vous êtes employé vous ne pouvez être candidat que pour représenter les employés;
- si vous êtes jeune travailleur (moins de 25 ans au jour des élections) vous ne pouvez être candidat que pour représenter les jeunes travailleurs;
- si vous êtes cadre vous ne pouvez être candidat que pour représenter les cadres.

Toutefois, pour les jeunes travailleurs et les cadres, il faut d'abord vérifier si le **nombre de travailleurs (seuil)** appartenant à ces deux catégories est suffisant:

- les jeunes ne pourront voter pour des candidats jeunes travailleurs que s'il y a au moins 25 jeunes dans l'entreprise;
- au CE, les cadres ne pourront voter pour des candidats cadres que s'il y a au moins 15 cadres dans l'entreprise.

Si ces seuils sont atteints, ces catégories auront donc une existence autonome c.-à-d. leurs propres délégués. Cela un impact important sur les élections sociales.

ATTENTION! En effet, si la catégorie jeunes travailleurs est constituée, **tous les jeunes**, qu'ils soient ouvriers, employés ou **cadres** ne peuvent être **candidats que pour les jeunes travailleurs** ! Jeunes priment sur cadres.

Si ces seuils ne sont pas atteints, les catégories jeunes travailleurs et cadres n'auront pas d'existence autonome dans l'entreprise.

Toutefois, la démocratie est sauvegardée: les jeunes travailleurs et cadres peuvent alors être candidats et voter pour leur catégorie professionnelle. Un jeune travailleur ou un cadre sont alors à considérer comme ouvrier ou comme employé.

1.5. Les organisations syndicales ont l'exclusivité légale de la présentation des candidats (sauf pour les cadres)

La législation réserve aux organisations syndicales représentatives l'exclusivité de présenter des listes de candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs pour siéger dans le Comité et le Conseil d'entreprise.

Pour les cadres, c'est différent. Les organisations syndicales présentent l'essentiel des listes de candidats cadres. Cependant, la CNC (Confédération Nationale des Cadres) peut également introduire une liste et, sous certaines conditions, une liste de cadres « maison » peut également être introduite.

CONCLUSION: seules la FGTB, la CSC et la CGSLB peuvent légalement présenter des listes de candidats pour **toutes** les catégories !

1.6. Un travailleur peut être candidat soit pour le Comité, soit pour le Conseil d'entreprise, soit pour les deux organes

Le législateur laisse le soin aux organisations syndicales de présenter des candidats comme elles l'entendent. En pratique, elles jugent de l'opportunité ou non de présenter le même candidat pour un ou deux organes.

1.7. Le nombre de candidats dépend du nombre total de travailleurs et de leur répartition par catégorie

Plus il y a de travailleurs dans une entreprise plus il est possible de présenter des candidats:

- dans une entreprise de 50 travailleurs, la loi prévoit qu'il y aura maximum 4 représentants des travailleurs dans le Comité;
- dans une entreprise de 120 travailleurs ce maximum s'élève à 6 travailleurs pour le Comité. Comme dans cette dernière entreprise il y aura également un Conseil d'entreprise (elle dépasse le seuil de 100 travailleurs), il y aura également 6 représentants des travailleurs au Conseil.

Dans le jargon électoral, on dit qu'il y a respectivement 4 ou 6 mandats pour les travailleurs.

Ces mandats ne sont pas tous destinés à la même catégorie de travailleurs. Ils sont répartis entre les différentes catégories de travailleurs.

Le principe est que chaque catégorie de travailleurs doit pouvoir être représentée. En pratique, chaque catégorie disposera d'un nombre de mandats proportionnel au nombre de travailleurs qui en font partie.

ATTENTION! La règle pour calculer le nombre de candidats que chaque organisation syndicale peut présenter est simple: **deux candidats par mandat** (pas plus !) et ce, **par organisation syndicale**.

Par exemple: 3 mandats ouvriers et 3 mandats employés sont à conférer dans l'entreprise pour le CPPT.

La FGTB a le droit de présenter 6 candidats employés et 6 candidats ouvriers. La CSC et la CGSLB également. Au total, 36 candidats peuvent être présentés.

Au terme des élections, le vote décidera parmi tous les candidats présentés par les organisations syndicales, quels seront les 6 représentants des travailleurs de l'entreprise qui siégeront effectivement pour le Comité.

Pour le Conseil, il est possible de présenter le même nombre de candidats. Ces listes (voir le point précédent) peuvent être composés, selon le choix de l'organisation syndicale, des mêmes candidats que pour le Comité ou des candidats différents.

Le nombre de mandats et sa répartition entre les catégories ne seront connus que **le jour X** (entre le 11 et le 24 février 2020). Pour le calcul voir plus loin *Chapitre 42.5*

Le nombre de mandats est fixé par la réglementation. Il est toutefois possible d'en négocier l'augmentation avec l'employeur.

1.8. Les travailleurs votent pour les candidats de leur catégorie

Tous les travailleurs qui ne font pas partie du personnel de direction et ont au moins **trois mois** d'ancienneté dans l'entreprise peuvent voter.

Leur nom est repris sur une liste d'électeurs. Celle de leur catégorie. En effet, ils ne peuvent voter que pour leur propre catégorie: les ouvriers votent pour les ouvriers, les employés pour les employés, et, **si ces catégories dépassent les seuils** dans l'entreprise, les jeunes travailleurs pour les jeunes travailleurs, les cadres pour les cadres.

Les élections se font d'ailleurs **à part**, par catégorie, dans des bureaux électoraux différents.

Si aucune organisation syndicale n'a présenté de candidats pour une catégorie déterminée, il n'y aura pas d'élections sociales pour cette catégorie ! Conséquence: cette catégorie de travailleur n'aura aucun représentant au Conseil ou au Comité !

ATTENTION! Dans les entreprises où soit la catégorie ouvriers soit la catégorie employés compte moins de 25 travailleurs, les électeurs peuvent voter pour les deux catégories ! Lisez le *point 10 au chapitre III* de la brochure pour mieux comprendre cette situation !

1.9. Pas de Comité ni de Conseil sans candidats !

Si dans le cadre des élections sociales de 2020, **aucune** organisation syndicale ne présente de candidats, **dans une entreprise qui a entamé la procédure des élections sociales**, le Comité et le Conseil d'entreprise **ne seront pas créés**. Il faudra alors attendre les prochaines élections sociales en 2024 pour que les travailleurs aient à nouveau la possibilité d'élire des candidats qui auront leur mot à dire dans ces organes de l'entreprise.

Il est à noter que la législation ne prévoit pas **d'élections intermédiaires** si une entreprise dépasse les seuils de travailleurs pour la première fois entre 2020 et 2024. Il faudra attendre 2024 !

Il est à noter qu'il est tout à fait possible pour le Comité ou le Conseil de fonctionner en l'absence de représentation d'une catégorie de personnel (par exemple à défaut de candidats ouvriers ou employés). Pour qu'un organe puisse fonctionner il suffit qu'**au total deux représentants des travailleurs**, peu importe leur catégorie ou l'organisation syndicale qui a présenté leur candidature, soient élus dans l'entreprise.

Si l'entreprise **n'a pas entamé la procédure des élections sociales** (« elle fait le mort »), rien n'est perdu. La législation prévoit qu'il est possible de l'obliger à organiser des élections **en dehors** de la période normale des élections. Donc plus tard que la période électorale du 11 au 24 mai 2020.

1.10. Dans des cas particuliers, les candidats sont élus d'office !

Il est possible que pour une catégorie de travailleurs il ne soit pas nécessaire de voter pour désigner le ou les élus. En effet, si seule une organisation syndicale présente un nombre de candidats (inférieur ou égal au nombre de mandats prévu pour la catégorie), ces candidats sont élus **d'office**.

Exemple:

2 mandats pour la catégorie ouvriers

Seule la FGTB présente deux candidats: ils sont élus d'office.

La FGTB et la CSC présentent chacune un candidat: **il faut voter!**

1.11. Vous êtes élu(e) au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et/ou au Conseil d'Entreprise (CE).

Grâce au syndicat, les choses peuvent changer. La concertation est très importante à cet égard. D'ailleurs, l'expérience et les études démontrent que les entreprises qui entretiennent un bon dialogue social sont plus performantes que les autres. Vous le savez déjà, deux organes de concertation sont possibles dans l'entreprise:

- le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT à partir de 50 travailleurs), Dans les mines, minières et carrières souterraines, les CPPT sont installés dès que **20 travailleurs** sont occupés habituellement en moyenne;
et
- le Conseil d'entreprise (CE) à partir de 100 travailleurs.

Exemples de ce que vous pouvez faire dans le CPPT

- ✓ Améliorer l'environnement: travailler dans des bâtiments propres, triage des déchets;
- ✓ Faire des propositions concrètes sur des mesures pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, pour diminuer le bruit, prévenir le stress;
- ✓ S'assurer qu'une politique de prévention de la violence et du harcèlement sexuel et/ou moral au travail ainsi que d'autres risques psychosociaux est menée dans l'entreprise;
- ✓ Donner son avis par exemple sur l'achat de moyens de protection individuels comme les chaussures, le choix des vêtements de travail;
- ✓ Veiller à ce que la législation sur la sécurité au travail soit bien appliquée;
- ✓ Contrôler si les conseillers en prévention remplissent bien leurs missions et formuler des propositions pour améliorer le fonctionnement du service de prévention.

Exemples de ce que vous pouvez faire au CE

- ✓ Donner son avis sur la politique du personnel, les méthodes de travail, l'organisation du travail;
- ✓ Etablir, modifier le règlement de travail dont les horaires de travail;
- ✓ Ausculter la situation, l'évolution et les perspectives économiques et financières de l'entreprise;
- ✓ Se battre pour avoir plus de formations, plus d'emplois;
- ✓ Décider de la nomination et de la révocation du réviseur d'entreprise;
- ✓ Faire respecter la législation sociale.

En fait, les réunions de ces organes et leur préparation ne constituent qu'une partie de votre mission de représentant des travailleurs.

Le dialogue avec les travailleurs, l'écoute, l'information du personnel, par exemple, font également partie de votre mission. C'est à vous de dialoguer, d'écouter, d'informer les travailleurs et ainsi garder ou gagner leur confiance. C'est ainsi que vous leur prouverez que vous défendez leurs intérêts (voir aussi « L'ABC du CPPT » et « L'ABC du CE »).

2. LA PROCÉDURE

La procédure des élections sociale dure 150 jours. Elle débute en décembre 2019 et se termine en mai 2020. Elle comporte toute une série d'étapes, prévues dans la réglementation, qu'il faut obligatoirement parcourir.

2.1. Comprendre le calendrier électoral

Si vous êtes candidat pour la première fois, vous avez certainement hâte de savoir:

- quand la liste des candidats FGTB dont vous faites partie doit être **déposée** auprès de l'employeur;
- quand cette liste sera rendue **publique** pour tout le personnel;
- quand le vote et la désignation des élus ont lieu.

Il n'est pourtant pas possible de donner, au moment où vous lisez ces lignes, de dates **précises** pour votre entreprise !

Par contre, comme le législateur a prévu une période électorale allant du 11 au 24 mai 2020 vous savez déjà que la date des élections sociales de votre entreprise se situera **obligatoirement** dans cette période

Le choix, en concertation, de la date des élections, est **propre à chaque entreprise** ou est, le cas échéant, commun à tout un secteur industriel.

Chaque entreprise ou secteur suit donc son **propre « timing »** électoral qui conduit à la date des élections.

ATTENTION: Il s'agit seulement du choix du jour des élections dans la période électorale.

En effet, le **calendrier électoral est fixe**: la procédure électorale dure invariablement **150 jours** dans chaque entreprise.

Toutes les entreprises doivent donc nécessairement débuter la procédure entre le 13 et le 26 décembre 2019 pour pouvoir voter pendant la période électorale légale.

Une fois la date des élections sociales connues, les autres dates de la procédure électorale en dérouleront automatiquement.

Exemple: date ultime pour déposer la liste des candidats auprès de l'employeur:

- si l'élection a lieu le 11 mai 2020, les candidatures doivent être déposées au plus tard pour le 17 mars 2020.
- si c'est le 13 mai 2020, la date de dépôt ultime des candidatures est le 19 mars 2020.

2.2. Des X et des Y

Ce qui frappe plus particulièrement dans le calendrier électoral est l'usage de deux lettres **X** et **Y**.

X: symbolise le jour d'affichage annonçant la date des élections dans l'entreprise. Il se situe 90 jours avant Y. Dans le jargon électoral on parle du « **jour X** »

Y: symbolise la date des élections. C'est le jour des élections. Il se situe 90 jours après X. Dans le jargon électoral, on parle du « **jour Y** ».

Pour déterminer le jour d'une opération électorale, il faut se référer au jour **X** ou au jour **Y**. En d'autres mots, X et Y sont les dates- pivot des élections sociales.

Il faut accomplir toute une série de formalités au cours des périodes précédent et suivant les jours X et Y. Pour le calcul de ces périodes, il faut toujours compter en jours calendrier (du lundi au dimanche) et non pas en jours ouvrables.

⇒ Pour toutes les dates **précédant** le jour des élections, il faut se référer à **X**.

Exemple 1

Le démarrage de la procédure des élections sociales doit s'effectuer au plus tard à **X-60**. Cela signifie 60 jours avant le jour X.

Le dépôt des candidatures doit être effectué au plus tard à **X+35**. Cela signifie 35 jours après le jour X.

⇒ Pour toutes les dates **après** le jour des élections sociales, il faut se référer à Y.

Exemple 2

L'employeur doit afficher les résultats des élections et la composition du Conseil ou du Comité au plus tard à **Y+2**

Conclusion

Dès que vous connaissez **le jour X de votre entreprise** vous pouvez déterminer les autres dates importantes de la procédure qui le précèdent et le suivent. Le calendrier et l'application que la FGTB a développés vous aideront à déterminer ces dates.

2.3. Des échéances (étapes) électorales à respecter strictement

La procédure électorale comporte une série d'échéances précises, définies par rapport aux dates X et Y.

Ces échéances ne peuvent pas être dépassées, même d'un jour ! Une fois l'échéance dépassée, l'acte posé ne peut plus avoir aucun effet !

Ainsi, si des travailleurs ne sont pas inscrits sur la liste provisoire des électeurs il faut introduire une réclamation dans l'entreprise au plus tard à **X+7** comme le prévoit la réglementation électorale.

Si cet oubli est signalé à **X+8** (ou plus tard) le délai est dépassé, il ne sera plus possible de modifier la liste et ces travailleurs ne figureront pas dans la liste électorale définitive. Ils ne pourront pas aller voter !

Le calendrier électoral doit être observé strictement.

De plus, la réglementation prévoit un autre principe: il n'est pas possible de remettre en cause rétroactivement ce qui est déjà clôturé, **même si des erreurs ont été commises par l'employeur ou les organisations syndicales !**

Le calendrier, **abrégé**, ci-dessous, comprend les échéances principales de la procédure:

X-60 (13 – 26 décembre 2019 inclus): l'employeur informe par écrit sur 5 points: date, nombre de travailleurs par catégorie de personnel, cadres, personnel de direction et unités techniques d'exploitation.

X-35 (7 – 20 janvier 2020 inclus): l'employeur décide des unités techniques d'exploitation, des fonctions de cadre et de direction.

X-30 (12 – 25 janvier 2020 inclus): la protection des candidats débute (en fonction de la date des élections).

X (11 – 24 février 2020 inclus): affichage de l'avis annonçant la date des élections

X+28 (10 – 23 mars 2020 inclus): les listes électorales, le personnel de direction et de cadre, et le nombre de mandats sont définitivement clôturés (s'il y eu réclamation en interne et recours devant le tribunal du travail)

X+35 (17 – 30 mars 2020 inclus): les organisations syndicales doivent avoir déposé les listes de candidats pour le Comité et pour le Conseil.

X+40 (22 mars au 4 avril 2020 inclus): l'employeur affiche le nom des candidats (ou les fait connaître par mise à disposition électronique du document, si les conditions sont remplies, voir plus loin).

X+56 (07 – 20 avril 2020 inclus): accord éventuel sur le vote par correspondance.

X+80 (01 – 14 mai 2020 inclus): remise ou envoi des convocations pour venir voter et des bulletins en cas de vote par correspondance.

Y (11 – 24 mai 2020 inclus): jour du vote

Y+45 (25 juin au 8 juillet 2020 inclus): **délai ultime pour la première réunion du CE ou du CPPT.**

3. ETRE CANDIDAT FGTB

3.1. Conditions pour une candidature valable

C'est la loi qui détermine les conditions à remplir pour être candidat. Il faut remplir les trois conditions suivantes:

- être âgé d'au moins 18 ans (16 ans pour la catégorie jeunes travailleurs) et ne pas avoir atteint 65 ans;
- ne pas faire partie du personnel de direction, ni être conseiller(ère) en prévention interne, ni être personne de confiance dans l'UTE où l'on exerce la fonction;
- avoir une ancienneté **ininterrompue** dans l'entreprise de **6 mois** ou en cas d'**interruption**, avoir travaillé dans des liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, pendant une durée totale de **9 mois en 2019** (l'année qui précède les élections) dans l'entreprise.

Il est tenu compte de toutes les périodes d'occupation et également des suspensions de contrat de travail (ex. maladie) !

Ces conditions doivent être remplie à la date des élections en mai 2020.

Contrairement aux élections législatives, tous les travailleurs qui remplissent ces conditions d'éligibilité, sont sur le même pied, sans aucune discrimination. Les travailleurs de nationalité étrangère peuvent également présenter leur candidature et voter. Ce qui garantit le caractère vraiment démocratique des élections sociales.

La nationalité des candidats n'est par ailleurs jamais mentionnée sur un quelconque document dans le courant de la procédure électorale.

Voir les explications détaillées à la phase 3 : listes de candidats

3.2. La présentation de ses candidats, c'est l'affaire de la FGTB !

Comme vous le savez déjà (voir ci-avant point 1.6), la FGTB doit présenter les candidatures. En pratique, elle présentera officiellement ses listes de candidats, une par catégorie de travailleurs, auprès de l'employeur.

Elle est tenue de le faire dans les délais prévus par la procédure c.-à-d. à X+35 au plus tard. Dans votre entreprise il s'agit d'une date fixée dans le calendrier électoral qui se situe entre le 17 et le 30 mars 2020.

Elle détermine en toute autonomie qui elle présente. Sachez qu'elle tentera, dans la mesure du possible, de refléter dans ses listes la composition du personnel de l'entreprise: équilibres femmes-hommes; travailleurs de toutes origines et représentation des différents secteurs de l'entreprise.

La FGTB n'informe **JAMAIS**, cela va de soi, la direction des noms des candidats avant la date de dépôt de leur candidature dans l'entreprise (au plus tard à X+35) ni des personnes qui sont entrées en contact avec elle pour éventuellement devenir candidat(e). Ces informations sont strictement confidentielles.

3.3. L'employeur ne peut pas s'opposer à une candidature si elle répond aux conditions fixées par la législation

L'employeur et les autres organisations syndicales vont examiner attentivement les listes de candidats introduites par la FGTB.

En pratique, cet examen porte sur les conditions légales d'éligibilité. Si ces conditions sont remplies, votre candidature est légalement en ordre et **ne souffre d'aucune contestation**. En d'autres mots, **ni** l'employeur **ni** la CSC, **ni** la CGSLB ne peuvent s'opposer à une candidature légalement valable.

De plus, il ne leur appartient pas d'émettre une appréciation sur l'opportunité d'une candidature ou d'**ajouter** des conditions comme la connaissance suffisante d'une langue par exemple ! Les conditions d'éligibilité sont, en effet, énumérées **limitativement** par la loi.

3.4. Vous êtes protégé avant que la direction ne prenne connaissance de votre candidature

Les candidats jouissent de la protection contre le licenciement, **avant même que l'employeur n'en connaisse les noms**.

Cette protection commence à **X-30**. Donc elle commence au jour précis du calendrier électoral de votre entreprise situé entre le 12 et le 25 janvier 2020.

Pour plus d'information sur la protection *voir le chapitre V sur les règles de protection*.

Chapitre II. Quelles nouveautés pour les élections 2020 ?

1. L'INTRODUCTION ELECTRONIQUE DES LISTES DE CANDIDATS ET DE TEMOINS

Pour la première fois, la FGTB introduira des listes de candidats et de témoins de façon électronique. Concrètement, l'introduction électronique se fera via l'application du SPF Emploi, ou via le site du SPF (1) ou via le Webservice (2).

1.1. Introduction des listes de candidats via le site Web du SPF

En cas d'introduction d'une liste **via la site du SPF**, il y a deux possibilités: introduction directe et manuelle dans l'application ou upload manuel du fichier Excel.

Ces 2 méthodes nécessitent l'utilisation d'un lecteur de carte pour l'e-ID, ce qui implique que les mandataires collectent les numéros de registre national et que le personnel informatique et administratif soit impliqué dans le processus. Ces numéros seront envoyés de façon sécurisée au SPF Emploi afin de pouvoir créer les accès. Les numéros de registre national des personnes qui doivent avoir accès à l'application du SPF pour en consulter le contenu ou pour tester l'application, doivent aussi être collectés.

1.2. Introduction via le webservice

En cas d'introduction **via le Webservice** (donc, via les services informatiques des Centrales), l'introduction se fait par une communication entre les serveurs des Centrales et le SPF.

La date de présentation est déterminée par la date octroyée par l'application web sur les listes de candidats. S'il n'est pas possible, pour des raisons techniques, d'introduire, de modifier ou de remplacer dans le délai légal, les listes de candidats par voie électronique via l'application, un délai supplémentaire égal à la durée de l'inaccessibilité de l'application web sera octroyé pour permettre l'introduction électronique.

2. LES MODIFICATIONS DE LOI

La loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi sur le bien-être du 4 août 1996 est parue au Moniteur belge du 30 avril 2019, avec entrée en vigueur immédiate.

Les modifications de loi sont expliquées dans ce chapitre. Plus loin dans la brochure, vous découvrirez où ces dispositions doivent être appliquées. Nous attirons déjà votre attention sur les modifications suivantes:

- L'anticipation des périodes de référence pour le calcul des seuils de 50 et 100 travailleurs en moyenne pour calculer ces seuils électoraux avant le début de la procédure des élections sociales en décembre 2019;
- Le droit de vote pour les intérimaires ; ils ne peuvent toutefois pas être candidats ;
- La possibilité du vote électronique à distance, à partir du poste de travail 'habituel', c'est-à-dire le bureau de vote ;
- La poursuite de la modernisation et de l'informatisation de certaines étapes qui encadrent la procédure d'un point de vue juridique et plus particulièrement pour les possibilités d'introduire des candidats, de les remplacer et d'introduire par voie électronique les plaintes qui les concernent. Les syndicats ont désormais la possibilité d'introduire certains formulaires concernant les listes de candidats de différentes façons (par voie électronique ou via l'application web du SPF). Des nouveaux formulaires-types ont

d'ailleurs été ajoutés. Ceux-ci doivent obligatoirement être utilisés. Désormais, il est aussi possible d'introduire électroniquement les témoins pour les élections.

Lors de l'établissement des listes de candidats, le prénom officiel des candidats peut désormais être suivi du prénom usuel par lequel ils sont appelés dans l'entreprise (par exemple Marie-Louise, 'Lise' Peeters). Une fois les listes introduites, le candidat concerné peut aussi demander cet ajout à l'employeur (*cf. point 3.8 ci-après*).

Le déroulement de la procédure électorale n'a pas été modifié:

- chaque étape conserve le même timing (*voir calendrier électoral chap I, point 2.1*)
- La période des élections sociales s'étend du 11 au 24 mai 2020. Elle a été proposée par les interlocuteurs sociaux dans leur avis du Conseil national du travail en tenant compte, comme à chaque élection, au maximum des jours fériés, congés scolaires...

Pour ces élections (tout comme pour les élections sociales précédentes), la circulaire ministérielle 'classique' est remplacée par une brochure du SPF ETCS. Celle-ci est publiée sur le site du SPF. Le texte intégral de la brochure a été repris en annexe à ce guide.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des modifications à la réglementation en vue des élections sociales 2020.

3. MODIFICATIONS DE LA LOI DU 4 DÉCEMBRE 2007 RELATIVE AUX ÉLECTIONS SOCIALES (LOI E.S.) PAR LA LOI DU 4 AVRIL 2019 (M.B. 30 AVRIL 2019)

3.1. Anticipation des périodes de référence pour le calcul des seuils électoraux (occupation moyenne) (Loi élections sociales, art.7)

Jusqu'à présent, la loi prévoyait pour le calcul des seuils d'occupations moyenne de 50 et 100 travailleurs respectivement pour l'obligation d'entamer la procédure pour le CPPT et le CE, qu'il fallait tenir compte d'une période de référence qui:

- A. s'échelonnait, pour le calcul des travailleurs fixes, sur les quatre trimestres de l'année qui précédait celle des élections sociales ;
- B. portait pour le calcul des travailleurs intérimaires sur le dernier trimestre de l'année précédent celle des élections sociales.

Par conséquent le dernier trimestre au cours duquel il fallait comptabiliser les travailleurs occupés dans l'entreprise prenait fin alors que la procédure électorale était déjà entamée en décembre.

Les interlocuteurs sociaux ont demandé dans leur avis sur les élections sociales au Conseil national du travail d'**anticiper** les périodes de références tant pour les travailleurs fixes que pour les intérimaires afin de garantir que le calcul des seuils soit clôturé avant le coup d'envoi de la procédure électorale en décembre 2019. Ce qui devrait, en principe simplifier et faciliter les discussions sur ces seuils.

Le législateur a suivi cet avis et anticipé, dans un souci de cohérence, tant la période de référence pour les travailleurs «fixes» que pour les travailleurs intérimaires.

Dorénavant, en pratique, les périodes de références :

- pour calculer la moyenne des travailleurs « fixes » c-à-d ceux avec un contrat de travail ou d'apprentissage (même ceux qui font partie du personnel de direction ou ceux qui sont absents pour cause de maladie ou d'accident) et les travailleurs assimilés comme les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle, on va tenir compte d'une période de référence **longue d'un an (365 jours) qui a débuté le 1^{er} octobre 2018 et qui se termine le 30 septembre 2019. Elle a donc été avancée d'un trimestre.**
- pour calculer le nombre moyen (moyenne) des travailleurs intérimaires utilisés par l'entreprise on va tenir compte d'une période de référence d'un trimestre (qui court du 1

avril au 30 juin 2019 = deuxième trimestre 2019). Le comptage des intérimaires ne doit donc être effectué que pour la période couverte par le deuxième trimestre.

ATTENTION ! Contrairement au passé, ce deuxième trimestre (avril – juin) ne compte que 91 jours au lieu de 92. A l'article 7, § 4 de la loi du 4 décembre 2007 sur les élections sociales, à la suite d'un oubli lors de la modification de la loi, "92 jours" est resté inscrit.

Après la publication de la loi sur les élections sociales, la FGTB est intervenue à ce sujet auprès du SPF pour adapter la législation. Le SPF a également repris ces 92 jours dans sa brochure. Le Cabinet Beke ne souhaite pas rectifier cette erreur.

- **CONCLUSION:** le nombre de jours calendrier durant le 2ème trimestre de 2019 (donc, à partir du 1er avril 2019) que chaque intérimaire (qui ne remplace pas un travailleur fixe dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue) a été inscrit à l'annexe du registre général du personnel est divisé en **92** (cf. *comment calculer les seuils électoraux, ch IV, point 1.3*)

Les chiffres nécessaires pour effectuer le comptage final de la moyenne sont donc clôturés au 30 septembre 2019. En cas de doute sur le résultat mettez ce point à l'agenda dès le CE ou le CPPT du mois d'octobre 2019. Vous gagnerez ainsi un temps précieux.

3.2. Suppression éventuelle du registre spécial des intérimaires (Loi élections sociales, art.7)

L'entreprise utilisatrice peut être dispensée de tenir l'annexe du registre du personnel (registre spécial) pour les intérimaires à deux conditions cumulatives :

- le seuil de 100 est dépassé lors du trimestre précédent la période de référence ;
- le conseil d'entreprise fait une déclaration unanime actée dans le procès-verbal de la réunion dans le trimestre précédent la période de référence pour garantir la sécurité juridique.

En d'autres mots, ce registre ne peut être supprimé que si le CE constate, par déclaration unanime actée dans le PV de la réunion qui se tient dans le courant du trimestre précédent le trimestre de référence, que le seuil de 100 travailleurs a été dépassé. Il est donc clair que pour le calcul du seuil de 50 du CPPT l'annexe du registre du personnel doit toujours être maintenue.

A quelles conditions pouvons-nous marquer notre accord pour supprimer le registre ?

Une délégation de travailleurs au conseil d'entreprise peut être d'accord avec la suppression du registre spécial concernant les intérimaires que :

- 1° S'il a été convenu que rien ne change dans la composition de l'unité technique d'exploitation,
- 2° S'il est possible de constater avec certitude que le seuil des 100 travailleurs est largement dépassé et qu'il faut donc organiser des élections pour le CE et le CPPT.

La FGTB conseille fortement de mentionner dans la déclaration que le registre spécial concernant les intérimaires ne peut être supprimé que quand ces deux conditions sont remplies.

Nous conservons un droit de véto si nous ne voulons pas de cette suppression. Cela peut être le cas si un doute subsiste quant au dépassement ou non du seuil des 100 travailleurs (définitif fin septembre 2019 seulement) par une entreprise ou si l'employeur, même s'il ne s'agit plus d'une obligation légale, mentionne le motif du travail intérimaire à côté de chaque travailleur intérimaire.

A titre dérogatoire, pour les élections de 2020, ce registre spécial pouvait être supprimé moyennant une déclaration unanime des délégués du personnel au CE, dans les 30 jours de la publication de la loi sur les élections sociales le 30 avril 2019.

Le SPF ETCS dans sa brochure des élections sociales rappelle que :

- il peut être référé aux travaux préparatoires lors de l'introduction de cette possibilité de dispense: « ... *l'obligation légale de tenir ce registre spécial vise uniquement à vérifier si l'entreprise, en tenant compte des intérimaires, atteint (ou non) le seuil de 50 ou 100 travailleur. Si le seuil de 100 travailleurs permanents est déjà dépassé, cette obligation est donc superflue. En effet, l'entreprise est déjà soumise à l'obligation d'organiser la double procédure d'élections sociales, tant pour le conseil d'entreprise que pour le comité pour la prévention et la protection au travail...* » (Trav. Prep., Chambre, 3546/004,2018-2019, p.7).
- la déclaration n'a de conséquence que sur la dispense de la tenue d'un registre spécial pour les intérimaires. Cela ne touche pas le fait que les intérimaires comptent pour le seuil durant la période de référence réglementaire. Si plus tard, au début de la procédure des élections, une discussion devait surgir à propos du calcul du seuil et la définition de l'unité technique d'exploitation, l'employeur devra encore prendre en compte les intérimaires concernés, et devra pour cela s'appuyer sur d'autres documents (par ex. factures bureau d'intérim.)

3.3. Le droit de vote pour les intérimaires: impact sur les listes électorales/mandats/droits/collèges électoraux/toilettage à Y-13 (Loi élections sociales, art. 16 et 46)

3.3.1 Conditions

A partir des élections sociales de 2020, les intérimaires quel que soit le motif pour lequel il est fait appel à eux, bénéficient du droit de vote dans **l'entreprise utilisatrice (chez l'utilisateur)** s'ils satisfont à deux conditions cumulées d'occupation réparties sur deux périodes :

- 1° première période: avoir été occupés chez l'utilisateur dans la période à partir du 1^{er} août 2019 jusqu'au jour X inclus pendant :
 - a. soit au moins trois mois de manière ininterrompue ;
 - b. soit au moins 65 jours de travail au total en cas de périodes d'occupation interrompues.
- 2° deuxième période: avoir été occupés pendant au moins 26 jours de travail au total chez l'utilisateur dans la période à partir du jour X jusqu'au jour X+77 inclus

Les travailleurs intérimaires qui répondent à ces conditions cumulatives d'occupation dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur composée de plusieurs entités juridiques bénéficient du droit de vote.

Le SPF emploi travail précise dans sa brochure que ces conditions d'électorat pour les intérimaires n'exigent pas que l'intérimaire concerné soit mis à disposition chez l'employeur au jour X ou au jour Y. La FGTB trouve cette remarque tout à fait logique, sinon cela constituerait des conditions qui viendrait s'ajouter aux deux conditions cumulées.

Précisions du SPF emploi travail sur ces conditions d'ancienneté

Le SPF emploi travail a précisé suite à des questions de la FGTB relatives à la comptabilisation de l'ancienneté pour les intérimaires que le nombre de jours à prendre en compte sont ceux pendant lesquels les intérimaires sont *inscrits* chez l'utilisateur. Ce qui a comme conséquence que :

1° les jours de suspension du contrat comme notamment les jours de maladie comptent également pour calculer l'ancienneté. pour autant que ces jours étaient couverts par un contrat d'intérim ;

2° si le contrat se termine pendant ces jours de suspension, les jours qui suivent cette fin de contrat ne comptent pas.

Exemple: un intérimaire a un contrat avec l'agence d'intérim du lundi au vendredi. Il travaille le lundi et le mardi et est en congé maladie pendant 7 jours (jusqu'au prochain mardi) Dans ce cas, mercredi, jeudi et vendredi sont comptabilisés parce que l'intérimaire est couvert par un contrat de travail. Le lundi et le mardi (de la semaine suivante) comptent s'il y a à nouveau un ou plusieurs contrats de travail avec le bureau d'intérim.

Pour le calcul de la **période ininterrompue de trois mois**, on doit prendre en considération la période ininterrompue "sous contrat chez l'utilisateur", étant entendu que pendant les courtes périodes d'interruption 'hors contrat' (telles que les jours habituels d'inactivité, les week-end, les jours de vacances collectives, ...), l'ancienneté court. Ce principe vaut aussi bien pour les intérimaires occupés à temps plein que ceux occupés à temps partiel.

Si on ne se trouve pas dans cette première hypothèse et qu'il y a donc une interruption effective, on se retrouve dans la deuxième hypothèse de calcul de **périodes d'occupation interrompues**, prévue par la loi. Pour le calcul de cette ancienneté interrompue, la nouvelle disposition légale parle de « jours de travail », qui sont les jours au cours desquels l'intérimaire est effectivement à la disposition de l'utilisateur (les jours pendant lesquels du travail est prévu pendant la durée du contrat). Concrètement, il s'agit de tous les jours pour lesquels l'intérimaire est prévu à l'horaire chez l'utilisateur et qu'il a réellement prestés, étant entendu que les suspensions et assimilations entrent également en considération. Par contre, les interruptions ne comptent pas dans cette hypothèse.

Etant donné que la loi ne prévoit pas de principe de proportionnalité, le nombre d'heures prestées n'a aucune importance pour qu'un jour de travail entre en considération.

Exemples

- Si l'intérimaire est occupé durant trois mois successifs chez un utilisateur (inactif le samedi et le dimanche) sur la base de **contrats à la semaine successifs à temps plein**, que ceux-ci prévoient des prestations du lundi au vendredi ou du vendredi au dimanche = période de trois mois ininterrompue ; Si les contrats à la semaine sont quand-même interrompus, par exemple une semaine, les jours de travail effectifs sont comptés du lundi au vendredi.
- Si l'intérimaire est occupé durant trois mois successifs chez un utilisateur (inactif le samedi et le dimanche) sur la base de **contrats à la semaine successifs à temps partiel**, que ceux-ci prévoient des prestations du lundi au vendredi ou du lundi au dimanche, avec un horaire hebdomadaire correspondant, par exemple, au lundi, mercredi et vendredi = période ininterrompue de trois mois. S'il ne s'agit pas de contrats à la semaine successifs et qu'il y a donc une interruption, seuls les jours effectivement prestés comptent, ainsi que les jours assimilés (par exemple si l'intérimaire est prévu à l'horaire un jour déterminé et qu'il ne travaille pas en raison d'une maladie, ce jour compte comme jour de travail).
- Si l'intérimaire est occupé chaque semaine, durant trois mois successifs, chez un utilisateur, qui travaille avec des équipes de semaine et des équipes de week-end, sur la base d'un contrat d'équipe de week-end pour préster deux x 12 heures le samedi et le dimanche (sur la base d'un régime équivalent temps plein) = période ininterrompue de trois mois, vu que les jours de semaine sont des jours d'inactivité dans un tel régime.
- Si l'intérimaire est occupé auprès d'une entreprise utilisatrice, au sein de laquelle on travaille **sept jours sur sept**, durant trois mois successifs interrompus uniquement par ses jours individuels d'inactivité = période ininterrompue de trois mois.

A défaut d'exclusion légale, les intérimaires qui remplacent un travailleur permanent entrent aussi en considération pour le droit de vote chez l'utilisateur.

Une demi-journée ou une prestation de par exemple 3 heures comptent comme une journée complète.

Il convient de souligner que la loi ne prévoit nullement que l'intérimaire doit être à la disposition de l'utilisateur au « jour X » pour pouvoir être repris sur les listes électorales, pas plus que le « jour Y ».

D'un point de vue pratique, l'utilisateur doit reprendre, sur la liste électorale provisoire au « jour X », tous les intérimaires qui remplissent la première condition d'ancienneté. Pour les intérimaires dont il s'avère par la suite qu'ils ne remplissent pas la seconde condition d'ancienneté, est prévue une possibilité de les biffer de la liste au jour X+77 (par décision unanime du conseil, du comité, ou à défaut de conseil ou de comité, par décision prise par l'employeur en accord avec tous les membres de la délégation syndicale).

Si, au contraire, certains intérimaires n'ont pas été repris à tort sur la liste électorale au « jour X », la prévoit la possibilité, pour les intérimaires ou les organisations syndicales, de déposer une plainte ou auprès du CE ou du CPPT (dans les 7 jours calendrier qui suivent la communication des listes électorales provisoires) et un recours (au plus tard le jour X+28).

3.3.2 Les intérimaires et les listes des électeurs

Le CPPT, le CE et à défaut l'employeur vont devoir intégrer les travailleurs intérimaires dans les listes électorales provisoires des électeurs affichées au jour X.

Les membres de ces organes qui établissent ces listes d'électeurs devront donc logiquement, même si la loi ne le précise pas explicitement, disposer des documents dans lesquels l'employeur a enregistré partir du 1^{er} août 2019, de manière précise et complète tous les jours de travail des intérimaires qu'il utilise. Pour avoir, en effet, une vue sur les intérimaires qui entrent en ligne de compte comme électeur, il est donc fondamental que les délégués disposent des informations précises sur leur « ancienneté », les jours de travail, les interruption, les périodes assimilées. L'employeur devrait donc disposer de ces informations en provenance de l'agence d'intérim et bien entendu les transmettre aux membres des organes concerné afin que ces membres puissent en connaissance de cause préparer les listes d'électeurs.

Précisions utiles:

Le CE, le CPPT ou la DS va établir et contrôler ces listes des électeurs à deux reprises: le jour X (afin de contrôler les 3 mois ininterrompus au minimum ou les 65 jours de travail minimum) et à X+77 (pour contrôler les 26 jours de travail)

Au jour X, il n'est évidemment pas possible de vérifier si les intérimaires satisferont à la deuxième condition cumulative débutant ce jour X ! On peut en déduire que tous les intérimaires qui satisfont aux conditions d'ancienneté pour la première période seront repris sur les listes électorales.

Au jour X+77, les intérimaires ne peuvent être retirés (rayés) des listes des électeurs que moyennant un accord unanime au CE, au CPPT ou un accord entre tous les membres de la délégation syndicale et l'employeur.

3.3.3 Les intérimaires et les mandats

Le SPF emploi travail a envoyé le 3 mai 2019 aux membres du Comité de suivi des élections sociales regroupant les représentants des organisations syndicales, patronales et les représentants du SPF un document technique pour répondre aux nombreuses questions relatives aux conséquences de ce droit de vote pour les intérimaires sur notamment les listes électorales et les mandats. Elle en reprend l'essentiel dans sa brochure.

Le principe de base que propose le SPF est que la constitution des listes électorales (et la composition des collèges électoraux qui en découlent) n'a lieu qu'après la répartition du nombre total de mandats entre les différentes catégories de travailleurs.

L'objectif du SPF emploi travail est d'« assurer une déroulement cohérent de la procédure électorale » Pour ce faire elle a proposé une série de principe pour lesquels elle demande de tenir compte de la chronologie. Ceci, selon le SPF, afin d'éviter qu'un travailleur intérimaire se retrouve sur une liste électorale pour une catégorie de travailleurs à laquelle aucun mandat n'a été attribué ! Nous en reprenons intégralement le texte (en italique) et y ajoutons à chaque étape les conclusions de la FGTB

Principe premier

D'abord il faut déterminer **le nombre total de mandats à attribuer** pour l'organe : cela s'effectue sur base d'une « photo » au jour X. Selon le jugement de la Cour de Cassation il faut prendre en compte les intérimaires mis à disposition de l'utilisateur au jour X.

Conclusion FGTB du principe 1 du texte SPF

Les intérimaires en service au jour X (sauf ceux qui remplacent un travailleur permanent) comptent pour le nombre total de mandats. Précision supplémentaire: à une autre question de la FGTB, le SPF avait répondu qu'un intérimaire en service au jour X et qui n'a pas l'ancienneté de 65 jours de travail doit être pris en compte pour la détermination du nombre de mandats. Par contre, un travailleur intérimaires qui a bien 65 jours d'ancienneté mais n'est plus en service au jour X ne compte pas pour la détermination du nombre de mandats !

Principe deux

Ensuite, il faut répartir le nombre total de mandats entre les différentes catégories de travailleurs. Pour ce faire il faut d'abord déterminer **quelles catégories de travailleurs sont présentes**. Cela s'effectue sur base de la « photo » du jour X, cette fois-ci **sans tenir compte des intérimaires (jurisprudence de la Cour de Cassation)**. C'est seulement si il y a 15 cadres-travailleurs qu'il y a aura la catégorie distincte cadres. Et s'il y a 25 jeunes travailleurs qu'il y aura une catégorie jeunes à part. Les mandats sont dévolus entre les catégories déterminées.

La dévolution des mandats ne s'effectue donc pas sur base des listes d'électeurs.

Conclusion FGTB du principe deux du texte SPF

Il ne faut pas tenir compte des intérimaires pour la dévolution des mandats mais seulement des travailleurs « fixes ».

Principe trois

Ce n'est que lorsque l'on a déterminé quelles catégories il y aura, que l'on va **dresser la liste provisoire des électeurs**. On va alors ajouter les travailleurs intérimaires qui ont le droit de vote à la catégorie existante pertinente.(c-à-d la catégorie des travailleurs dont ils relèvent).

Conclusion FGTB du principe trois du texte SPF:

Les intérimaires qui satisfont à la première condition d'ancienneté entre le 1^{er} août 2019 et le jour X (1^{re} période d'ancienneté doivent être ajoutés à la liste des électeurs de leur catégorie professionnelles (ou jeunes ou cadres)

En clair, les intérimaires ouvriers qui remplissent les conditions doivent être inscrits sur la liste des ouvriers et il en va de même pour les autres catégories.

Il vaut mieux contrôler ces listes électorales provisoires affichées le jour X sans tarder car vous ne disposez que de 7 jours calendrier pour introduire une réclamation (au plus tard à X+7). Précision: à une autre question de la FGTB, le SPF avait répondu que l'intérimaire qui n'est en service au jour X mais qui a l'ancienneté doit être repris sur la liste des électeurs. Ce n'est pas une photo au jour X !

Principe quatre

Lors de la détermination **des collèges électoraux/bureaux de vote** on tient à nouveau compte des intérimaires qui ont le droit de vote (cf art.41: collèges électoraux en fonction des listes d'électeurs). Dans le cas, par exemple, où il y a un seul ouvrier fixe, mais 30 intérimaires-ouvriers avec droit de vote, il n'y aura pas de collège commun, mais bien un collège électoral distinct pour les ouvriers.

Dans cette logique, il est impossible qu'un intérimaire se retrouve sur une liste électorale d'une catégorie qui a zéro mandat ! Ainsi si au jour X s'il y a 100 jeunes travailleurs intérimaires et zéro travailleur fixe jeune, il n'y aura pas de catégorie jeune et donc aucun mandat pour eux (toutefois, le nombre total de mandats est bien influencé par ces jeunes travailleurs intérimaires. Les jeunes travailleurs qui satisfont aux conditions pour être électeurs, seront alors ajoutés à la liste des ouvriers ou des employés (ces catégories ont chacune au moins un mandat, sauf dans l'hypothèse très hypothétique qu'il n'y a aucun ouvrier ou employé fixe »)

Pour la détermination du collège électoral commun éventuel, les jeunes travailleurs sont comptabilisés comme ouvrier ou employé.

Conclusion FGTB du principe 4 du texte SPF

Les intérimaires avec droit de vote ajoutés sur la liste des électeurs de leur catégorie professionnelle (ou jeune/cadres) permettent de déterminer si oui ou non les seuils pour constituer un collège à part ou commun est dépassé.

Tableau récapitulatif

Nombre de mandats total	Les intérimaires présents (sauf ceux qui remplacent un travailleur permanent) au jour X (peu importe leur ancienneté) comptent
Dévolution des mandats entre catégories	Les intérimaires ne comptent pas
Listes des électeurs	Les intérimaires avec droit de vote au jour X (première période) sont intégrés dans la liste des électeurs de leur catégorie
Collèges électoraux	Les intérimaires avec droit de vote au jour X (sont comptabilisés dans leur catégorie pour déterminer si collège distinct ou commun
Toilettage des listes des électeurs et établissement des bulletins de vote	Les intérimaires qui ne satisfont pas aux conditions cumulatives pour être électeur au jour Y-13 sont rayés de la liste si accord unanime

3.4. Vote électronique le cas échéant à distance (Loi élections sociales art. 14,74)

La décision de passer au vote électronique doit se discuter avant le jour X. En effet, c'est au plus tard le jour X que la décision de voter par voie électronique et le cas échéant à distance (en dehors du bureau de vote) qui constitue une option du vote électronique doit être prise et communiquée aux travailleurs. Cette décision doit dorénavant figurer dans l'avis du jour X. Cette mention auparavant facultative est reprise dans l'énumération des points de l'avis X

NOUVEAU ! La législation est changée en profondeur. Jusque maintenant la législation prévoyait que moyennant un accord unanime il était possible de voter de manière électronique **dans un bureau** électoral comme pour le vote papier. Ce qui garantissait le secret du vote sans influence et impliquait le contrôle des témoins des organisations syndicales tout au long des opérations de vote.

Le banc patronal et la CSC et leurs relais politiques au Parlement sont parvenus à faire sauter, malgré l'opposition de la FGTB, toute une série de verrous dans la législation pour autoriser le vote électronique à distance donc hors d'un bureau de vote. Un des verrous les plus importante et que la FGTB a toujours défendue est que pour passer au vote électronique il faut une décision prise à l'unanimité. La nouvelle loi a supprimé l'unanimité et renvoie maintenant à une décision prise conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné.

Il est désormais possible (ce n'est absolument pas une obligation !) de voter à distance si le CPPT, le CE (ou à défaut la délégation syndicale avec l'employeur) le décide et conclu un accord qui en définit les modalités.

ATTENTION !

Il n'y a aucune obligation de voter par la voie électronique De plus, le vote électronique à distance n'est qu'une modalité du vote électronique. Le vote électronique dans un bureau de vote comme la loi le prévoyait auparavant est toujours possible.

NOUVEAU ! Cette décision de voter par voie électronique (le cas échéant à distance) doit être prise au plus tard au jour X selon le mode de prise de décision habituel inscrit dans le règlement d'ordre intérieur de l'organe. Dans beaucoup de cas c'est à l'unanimité. Ce qui donne un droit de véto. Le SPF emploi a confirmé que s'il n'y a rien de prévu dans le règlement d'ordre intérieur cette décision se prend à l'unanimité.

La loi permet de conclure un accord autorisant les électeurs à voter :

1° depuis leur poste de travail habituel;

2° au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise pour autant qu'il soit satisfait à TOUTES les exigences techniques et les conditions prévues par la législation (article 74 de la loi sur les élections sociales). Elles sont énumérées au chapitre IV, 5.6. de cette brochure. La loi prévoit d'ailleurs également une attestation du fabricant qui garantit que le système répond aux exigences de la loi et le dépôt d'une copie du système de vote par moyens électroniques auprès de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale est obligatoire. Ce dépôt doit se faire tous les 4 ans. Pour les élections de 2020, le SPF emploi travail a communiqué en août 2019 que les entreprises suivantes ont déposé une copie de leur système de vote par voie électronique :

- Elegio S.A. – version 6.1.3. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 18 mars 2019)
- Assembly Voting - version 1.8.2. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 16 juillet 2019)
- BlueKrypt, OAdeo – version 8.1.2. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 23 juillet 2019)
- Neovote – version 12.3.1 (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 9 septembre 2019)

L'accord doit également définir:

- les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote;
- la notion de *poste de travail habituel*.
- les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote...

La loi précise que l'accord doit consacrer une attention particulière au mode d'identification des électeurs. **IMPORTANT !** Certaines firmes prévoient que l'on passe par l'e-ID, d'autres que l'on ait un mot de passe.

Il faudra constituer un bureau de vote pour le comptage des votes (ceci n'est pas modifié !) et le calcul des mandats et établir le procès-verbal. Les témoins des organisations syndicales y seront présents !

Selon le SPF ETCS :

- La décision de voter à distance est prise par UTE

Exemples

- une entreprise (entité juridique) de 150 travailleurs constitue une UTE.

Au total il y a deux UTE: une pour le CPPT et une pour le CE. Donc il faut prendre deux décisions

- Une entreprise (entité juridique) compte 200 travailleurs et comporte une UTE pour le CE et est divisée en 3 UTE pour le CPPT

Au total il y a quatre UTE: une pour le CE et trois pour le CPPT. Il faut donc prendre quatre décisions. Le CE pourrait marquer son accord sur le vote à distance et les CPPT non.

- Il est possible également de prévoir dans cet accord que celui-ci limite le vote électronique à distance à une catégorie du personnel pour autant que les autres règles de la procédure soient respectées et ne soient pas remises en question. Notamment le secret du vote (s'il y a trop peu de personnel dans une catégorie le secret ne serait pas

garanti) la convocation correcte des différentes catégories d'électeurs, le comptage au bureau de vote, ...

- Comme le législateur n'a pas défini ce qu'il faut entendre par « poste de travail habituel » il revient aux parties de l'accord de le définir, en tenant compte de toutes les conditions légales prévues dans la loi (notamment réseau sécurisé, secret du vote, éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote);
- Le bureau de vote reste responsable pour la préparation, le vote dans le bureau (pour ceux qui ne votent pas à distance) et pour le dépouillement du scrutin papier et électronique, le procès-verbal et les autres opérations similaires.
- Des témoins sont prévus pour chaque bureau de vote conformément à la loi
- Il est préférable de préciser le rôle des témoins dans l'accord sur le vote électronique à distance. On peut par exemple penser à leur présence à différents endroits (non privés). Il peut, par exemple, également être prévu que les témoins soient dûment informés des problèmes qui apparaissent lors du vote (par exemple, dans le cas où il est fait usage lors du vote à une ligne d'aide pour intervenir en cas de problèmes techniques). Ce fait doit figurer dans le procès-verbal. La clarification du rôle que joueront les témoins pourrait être une des conditions pour accepter ou non le vote hors d'un bureau de vote.
- Le software utilisé doit garantir, comme le prévoit la loi, que les données du vote soient globalisées.

Nous savons déjà que ces firmes démarchent activement les entreprises principalement de grandes tailles pour les inciter à passer aux votes électroniques. C'est pourquoi nous conseillons à nos délégués d'être très prudents et de prévenir leurs secrétaires professionnels si le point du vote électronique à distance est mis à l'ordre du jour.

Points d'attention FGTB:

- Si c'est l'unanimité qui est le mode de décision de l'organe vous avez un droit de véto.
- Vérifier si le vote à distance peut avoir un impact positif sur le vote FGTB dans votre entreprise, avec votre secrétaire professionnel.
- Le cas échéant, voyez avec les délégués FGTB des autres catégories de travailleurs si leur avis est différent. Dans ce cas il est possible de n'autoriser le vote à distance que pour une seule catégorie.
- On ne doit pas pouvoir identifier d'où vient le vote (UTE : Bruxelles, Wallonie, Flandre)
- Smartphone, tablettes, etc. si vous décidez de permettre le vote via ces moyens électroniques, assurez-vous (obligation légale) qu'ils soient reliés au réseau sécurisé de l'entreprise ;
- Modalités du rôle des témoins.
- Dans ce cas, il n'y a plus de bureau de vote. La suite (dépouillement, répartition des mandats et désignation des élus) a toutefois encore lieu dans un bureau de vote physique.
- Une délégation syndicale ne doit pas rédiger de règlement d'ordre intérieur, mais elle peut le faire. Selon le SPF, la règle d'unanimité s'applique également au niveau de la prise de décision. Il aurait été préférable que l'accord de tous les syndicats présents soit prévu.
- Une notion telle que le « poste de travail habituel » est inconnue dans la loi sur les élections sociales. Elle n'est pas non plus définie et cela sera source de confusion et d'incertitude. A partir de quand un poste de travail est-il habituel ? Selon la législation sur le bien-être, le poste de travail est l'endroit où le travailleur travaille habituellement.
- La notion de « poste de travail habituel » peut poser de gros problèmes. En effet, certains travailleurs n'ont pas de poste de travail habituel (pensons par ex. au secteur du nettoyage et aux titres services).

- Comment empêcher les tentatives d'influencer les électeurs au moment du vote ? On nous a signalé des cas où des candidats d'autres syndicats passaient de bureau en bureau pour « montrer » aux électeurs comment (et pour qui...) voter.
- En 2016, 200 grandes entreprises ont eu recours au coûteux vote électronique, dont le vote à distance. On ne s'attend pas à ce que ce nombre augmente tout de suite.

3.5. Extension de la possibilité de remplacer l'affichage pour informer les travailleurs par une mise à disposition des documents par voie électronique

Pour les élections de 2016, la loi permettait déjà à différents moments de la procédure électorale à l'employeur de porter des informations en interne à la connaissance des travailleurs de l'entreprise :

- soit par affichage
- soit il en les mettant à la disposition des travailleurs par voie électronique à la condition expresse que TOUS les travailleurs y aient accès durant leurs heures normales de travail.

Le législateur a étendu les possibilités de remplacer l'affichage par une mise à disposition des documents par voie électronique.

Cette possibilité de choix (affichage papier ou mise à la disposition électronique) a été étendue pour les élections 2020 pour des opérations suivantes:

- la mise à la disposition des listes électorales provisoires,
- l'avis rectificatif de l'affichage du jour X lorsqu'il y a eu plainte ou jugement,
- la liste des candidats en cas de remplacement, de la composition du bureau de vote,
- l'avis attestant la convocation des électeurs
- l'avis d'arrêt de la procédure.

3.6. Listes électorales provisoires (Loi élections sociales, art 14)

Au jour X, le CE ou le CPPT ou à défaut, l'employeur, affiche un certain nombre de communications (= avis X). Cet avis contient notamment les listes électorales provisoires par catégorie.

Cet avis est diffusé en interne (via affichage ou par voie électronique). Des copies en sont faites et celles-ci sont communiquées (par envoi postal ou via l'application Web du SPF ETCS) aux organisations interprofessionnelles.

Par le passé, l'employeur devait envoyer les listes électorales provisoires aux organisations interprofessionnelles en l'absence d'un CE ou d'un CPPT.

Le législateur a limité cet envoi lors des élections sociales 2016 en prévoyant que l'employeur ne devait plus envoyer au jour X les listes électorales provisoires aux organisations représentatives de travailleurs et de cadres s'il existait déjà une délégation syndicale.

Cette restriction posait un problème à la FGTB car il est tout à fait possible que dans la délégation syndicale instituée dans l'entreprise **TOUTES** les organisations représentatives de travailleurs ne soient pas représentées.

La loi en tient désormais compte. Elle précise en effet que l'employeur doit dorénavant joindre les listes électorales aux documents prévus par l'avis X :

- à défaut de CE ;
- à défaut de CPPT ;

- à défaut de délégation syndicale **dans lesquelles TOUTES les organisations représentatives des travailleurs** (c.-à-d. interprofessionnelles siégeant au CNT et CCE et leurs organisations professionnelles affiliées ou en faisant partie) **sont représentées**.

3.7. Introduction/modification/remplacement des listes de candidats (Loi élections sociales, art. 33, 37 et 38)

L'employeur doit communiquer, à différents moments (X-60, X-35 et X) de la procédure électorale, des informations ou décisions au SPF ETCS et aux syndicats. Ceci peut se faire aussi bien par courrier (envoi aux sièges des syndicats) ou par voie électronique via l'application web du SPF ETCS. La loi prévoit depuis les élections de 2016 que les organisations représentatives des travailleurs et la CNC peuvent également charger certains documents via l'application Web mise à disposition par le SPF ETCS, à savoir :

- l'introduction des listes de candidats,
- les modifications aux listes introduites suite à la réclamation
- le remplacement des candidats.

Ceci ne vaut que pour les syndicats et la CNC, rien ne change pour les listes cadres 'maison', celles-ci ne peuvent être introduites que sur support papier.

Le SPF a continué à développer son application Web afin de moderniser l'introduction des listes de candidats.

Pour la procédure électorale des élections sociales 2020, les services ICT du SPF Emploi ont en effet développé plusieurs systèmes visant à faciliter l'introduction des listes de candidats.

Le SPF emploi travail propose en effet, de nouvelles possibilités de déposer les listes de candidats via l'application du SPF emploi travail de manière individuelle ou collective.

Manière de déposer une liste

Depuis les élections sociales de l'année 2016, les listes de candidats peuvent être introduites, modifiées et remplacées, au choix, soit par voie papier, soit par voie électronique via l'application web mise à disposition par le SPF ETCS.

Une fois que l'organisation syndicale a opté pour un mode de communication -électronique ou papier-, ce mode de communication doit être maintenu de façon conséquente. Il faut s'en tenir au mode de dépôt qui a été choisi au départ pour l'élection concernée.

Ceci vaut pour toutes les opérations liées aux listes de candidats pour une même élection. En d'autres termes, tout dépôt de liste, toute modification de liste ou remplacement de candidats pour une même unité technique d'exploitation et pour une même organisation interprofessionnelle de travailleurs ou de cadres doit avoir lieu conformément au mode initialement choisi.

Des adaptations ultérieures aux listes de candidats doivent se faire de façon conséquente de la même façon que celle utilisée la première fois. Une liste papier initialement introduite à temps ne peut jamais être remplacée ou corrigée par une liste de candidats électronique introduite à temps. Et l'inverse est également vrai!

Toutes les centrales professionnelles de la FGTB doivent déposer, modifier ou remplacer les listes de candidats de la même façon par organe, sous peine de nullité des listes de candidats en question.

- En règle générale, toutes les listes de candidats sont introduites par voie électronique (encodage direct, upload excel ou webservice), par organe (CE ou CPPT);
- C'est uniquement si toutes les centrales professionnelles compétentes pour un organe déterminé (que ces centrales aient ou non des candidats) marquent leur accord par écrit pour déposer les listes de candidats via la voie papier que les listes pourront être déposées de cette façon.

Quel que soit le choix opéré parmi ces quatre modes d'introduction des listes de candidats, la liste des candidats apparaîtra toujours visuellement de la même façon pour l'employeur dans la page concernée de l'application web.

Les modèles de formulaires types à utiliser pour le dépôt des listes de candidats, pour la modification de ces listes ou pour le remplacement des candidats sont disponibles sur le site web du SPF ETCS: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>

- En cas de dépôt des listes de candidats par voie électronique, il n'est pas seulement requis que le modèle de formulaire soit utilisé, mais il est également requis que le modèle de formulaire téléchargé le soit dans le format prescrit.
- La date de présentation de la liste est déterminée par la date attribuée par l'application web à la liste des candidats une fois téléchargée. L'employeur est informé du dépôt électronique d'une liste de candidats via un message dans son e-box ou via un email. À la suite de cet avertissement, il peut aller consulter la/les liste(s) de candidats sur l'application web
- En cas de choix du dépôt de listes par voie papier, les listes de candidats doivent être **conformes** (pas identique) : modèle repris en annexe de la loi élections sociales .

Il est disponible sur le site du SPF emploi travail à l'adresse suivante : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>. Le respect du délai de dépôt est vérifié par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou par la date de la remise des listes directement à l'employeur.

CONSEIL: gardez toujours la preuve d'envoi ou de remise des listes de candidats (soit accusé de réception d'un envoi recommandé, rapport de fax, e-mail ou liste signée « pour acquis »)

Afin d'accroître la sécurité juridique et de pouvoir prouver de façon bétonnée qu'un militant de la FGTB s'est porté candidat aux élections sociales, les interlocuteurs sociaux ont convenu que le SPF ETCS veillerait à ce que le syndicat qui a introduit une liste de candidats électronique, reçoive un accusé de réception, immédiatement après le chargement. Toutefois, le texte de loi ne reprend rien à ce sujet. Il ne faut donc plus s'attendre à un véritable accusé de réception par mail dans lequel le SPF confirmara l'UTE, l'organe, la catégorie, la liste même, etc., mais uniquement un bref e-mail de réponse. Nous conseillons dès lors de faire une capture d'écran (printscreen) à conserver soigneusement.

Chaque syndicat peut toujours demander par après les justificatifs susmentionnés au SPF en cas de contestations sur la liste de candidats introduite.

Mandataires

La loi prévoit que toute liste de candidats introduite par voie électronique via l'application web du SPF est présumée avoir été introduite par l'organisation représentative des travailleurs ou de cadres intéressée.(art 33§2)

Point d'attention: toute personne qui dispose d'un login et mot de passe donnant accès à l'application Web est supposée être valablement mandatée par l'organisation interprofessionnelle. Le mandataire représente donc la FGTB fédérale, conformément aux protocoles internes de la FGTB.

3.8. Prénom usuel (Loi élections sociales, art. 40)

Lors de la confection des listes de candidats, le prénom officiel des candidats peut être suivi de leur prénom usuel sur la base duquel ils sont connus dans l'entreprise (par exemple, Robert "Bob" Peeters). Il ne faut donc plus obligatoirement le demander à l'employeur après l'affichage des listes de candidats

Une fois les listes déposées, le candidat concerné peut également demander cet ajout à l'employeur.

3.9. Nouvelle mention supplémentaire sur le devoir d'aller voter (Loi élections sociales, article 14 et à l'article 36)

La mention obligatoire relative à l'obligation morale pour les travailleurs de voter n'était prévue jusqu'aux élections sociales de 2016 que dans les convocations électorale distribuées dans l'entreprise ou, à défaut, envoyées aux électeurs.

La FGTB salue cette nouvelles obligation de reprendre cette mention à des dates clés des élections: à X et à X+40, lors du premier affichage des listes de candidats. Afin d'aider les entreprises et de répondre à la demande des partenaires sociaux, un modèle de formulaire non-obligatoire, relatif à l'affichage des listes de candidats, sera disponible sur le site web du SPF Emploi.

3.10. Equilibre femmes hommes sur les listes de candidats : analyse statistique sectorielle (Loi élections sociales, article 29)

L'article 29 de la loi des élections sociales prévoit le principe que *dans la mesure du possible*, les organisations représentativités des travailleurs de cadres ou les cadres doivent veiller à assurer sur leur(s) liste(s) de candidats:

1. à une représentation des travailleurs des différents secteurs de l'entreprise
2. à ce les candidats féminins et masculins soient représentés proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes sont déposées l'entreprise.

La loi élections sociales prévoit maintenant que le SPF fera au terme de chaque élections sociales et donc pour la première fois après celles de 2020 une analyse statistique de genre. En pratique, il s'agit de calculer le ratio, respectivement :

- les candidats masculins et féminins présentés
- les élus féminins et masculins.

Et ce, au regard de l'importance respective des travailleurs masculins et féminins occupés dans l'entreprise.

Cette analyse statistique se fera par **secteur d'activité**,

La loi prévoit également que ces statistiques de genre seront transmises au terme des élections sociales de l'année 2020 aux interlocuteurs sociaux au Conseil national du Travail en vue d'obtenir un avis sur **des mesures additionnelles possibles** visant à atteindre un rapport équitable entre les candidats et les élus féminins et masculins.

Cet avis, devra être rendu dans un délai de six mois à partir de la publication définitive des résultats électoraux par le SPF. Traditionnellement le SPF les publie lors du quatrième trimestre de l'année des élections. ?

De plus, la loi prévoit que le Ministre compétent pour l'emploi doit présenter l'analyse de genre ainsi que l'avis du Conseil national du Travail au Gouvernement en vue de la réalisation d'une évaluation et une éventuelle révision des principes et obligations telles que définies à l'article 29 de la loi du 4 décembre 2007, pour autant que cela s'avère nécessaire en vue d'améliorer la réalisation l'égalité de genre.

Le législateur a également complété cet approche globale par une approche en entreprise se traduisant par une nouvelle mission en la matière pour conseil d'entreprise (voir point 4. modification de la loi 1948)

3.11. Transmission des réclamations par l'employeur aux organisations à X+48 (Loi élections sociales, art. 37)

La transmission des réclamations reçues par l'employeur peut avoir lieu, au choix de l'employeur soit par voie électronique via l'application web, soit par voie postale. C'est seulement si l'employeur transmet la réclamation ou le retrait **par voie postale qu'il doit l'adresser à l'organisation représentative ainsi qu'à son mandataire, pour autant que celui-ci ait communiqué une adresse. Si l'employeur l'envoie par voie électronique**, le législateur est parti de l'idée que le mandataire a également accès à l'application web du SPF.

3.12. Obligation d'afficher la liste définitives des candidats à X+77 et exception pour l'affichage la liste définitive des candidats (Loi élections sociales, art. 38)

Au plus tard le 13^e jour précédent le jour des élections, les listes de candidats, qu'elles soient modifiées ou non, sont

- affichées par l'employeur pour la troisième fois dans leur forme définitive, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.
- ou mise à la disposition électronique, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

Cette nouvelle obligation permet de mieux suivre l'évolution des listes suite à un recours. Et on dispose d'une liste claire pour tous les électeurs et pour la confection des bulletins de vote.

La règle de principe est que l'employeur devrait avancer un affichage qui tomberait un jour d'inactivité ou un dimanche, à la veille de ce jour. Mais par dérogation à ce principe, l'affichage des listes définitives des candidats peut avoir lieu le premier jour habituel d'activité de la société qui suit le jour de leur réception, si le remplacement ne lui a été soumis que le dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans la société qui coïncide avec le quatorzième jour précédent le jour des élections. En effet, les organisations peuvent remplacer les candidats dans le nombre de cas restreints (art 38 loi élections sociales) jusqu'à X+76 au plus tard. Il est donc possible que l'employeur reçoive la notification d'un remplacement d'une liste de candidats d'une organisation un samedi, jour qui constitue une journée habituelle d'inactivité dans son entreprise. Dans ce cas, il lui serait impossible, si X+76 tombe, pour son entreprise, un dimanche suivant ledit samedi, d'afficher cette liste un vendredi, c'est-à-dire la veille du jour d'inactivité ou d'un dimanche. Par dérogation au principe général, l'employeur peut afficher les listes définitives des candidats le lundi, qui est le jour d'activité habituel qui suit la réception de ces listes.

ATTENTION ! Le SPF donne une précision utile dans sa brochure:

Cette dérogation n'affecte, toutefois, pas le calendrier électoral.

Elle ne touche que les modalités d'affichage.

Dans tous les cas, le fait que les listes de candidats sont réputées définitives dans les 13 jours précédent le jour de l'élection reste valable

3.13. Liste des témoins (Loi élections sociales, art.44)

La liste des témoins peut être communiquée à l'employeur par voie électronique via l'application web du SPF EMPLOI TRAVAIL ;

Le SPF met d'ailleurs à la disposition des organisations un modèle non obligatoire sur son site web à l'adresse suivante <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>.

3.14. Alternative à l'envoi des convocations électorales (Loi élections sociales art. 47)

Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation est remise aux électeurs dans l'entreprise au plus tard 10 jours avant la date des élections. Les travailleurs en sont informés :

- soit par un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu.
- Soit par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

La loi prévoit pour les électeurs absents le(s) jour(s) de la remise des convocations qu'ils doivent alors être convoqués:

- par lettre recommandée déposée à la poste ;
- par tout autre moyen, à condition que l'employeur puisse apporter la preuve que cette lettre de convocation a été envoyée et qu'elle a été reçue par le destinataire.
- A défaut de preuve de réception par le destinataire, la convocation doit être adressée par courrier recommandé au plus tard huit jours avant la date des élections.

La loi propose maintenant la possibilité de trouver une alternative à cet envoi par courrier recommandé. Notamment afin d'éviter que ce courrier ne soit pas enlevé.

Il est dorénavant possible par accord unanime au sein du conseil ou du comité, de définir les modes alternatifs de convocation et les conditions de ceux-ci.

Pour ce faire, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité la liste des électeurs visés par cet accord et les données nécessaires à cette convocation.

Lors de la rédaction de cet accord, le principe de confidentialité doit être respecté.

Cet accord est communiqué aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas uniquement si la procédure initiée vise à l'institution d'un conseil.

4. MODIFICATION DE LA LOI PORTANT ORGANISATION DE L'ÉCONOMIE DU 20 SEPTEMBRE 1948 ET DE LA LOI RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DU 4 AOÛT 1996

4.1. Equilibre femmes hommes sur les listes de candidats (Loi de 1948 , art. 15,n)

La loi du 4 avril 2019 modifiant la loi les élections sociales a ajouté à l'approche statistiques globale dans le cadre de l'équilibre femmes hommes sur les listes de candidats (voir article 29 de la loi élections sociales) une nouvelle compétence pour le conseil d'entreprise (et aussi le CPPT !). Ce point a été réglé à l'article 15 de la loi de 1948 portant organisation de l'économie mais est valable pour le CE et également le CPPT !

Il est désormais prévu que :

- le SPF va faire des statistiques de genre, par secteur d'activité, afin de mettre cette problématique en lumière.
- ces statistiques de genre seront transmises au terme des élections sociales de l'année 2020 aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail en vue d'obtenir un avis sur d'éventuelles mesures complémentaires visant à atteindre un ratio équilibré entre les candidats et les élus féminins et masculins dans un délai de six mois à partir de la publication définitive des résultats électoraux par le SPF emploi travail ;
- le Ministre compétent pour l'emploi doit présenter l'analyse de genre ainsi que l'avis du Conseil national du Travail au Gouvernement en vue de la réalisation d'une évaluation et une éventuelle révision des principes et obligations telles que définies à l'article 29 de la loi du 4 décembre 2007, pour autant que cela s'avère nécessaire en vue d'améliorer la réalisation l'égalité de genre.

Le conseil d'entreprise, à défaut de conseil, à la délégation syndicale, sera informé après chaque élections par l'employeur. Ce dernier va présenter un aperçu relatif au ratio de :

- candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes de candidats définitives,
- élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Ces deux ratio doivent être mis en perspective avec le nombre total de travailleurs masculins et féminins occupés dans l'entreprise.

L'objectif de cette nouvelle compétence consiste également à favoriser l'égalité des genres à l'occasion de la présentation des candidats délégués des travailleurs. La FGTB a demandé d'introduire pendant les travaux parlementaires une amendement sur l'équilibre hommes – femmes dans la délégation de l'employeur. Il a malheureusement été rejeté par la majorité. Rien ne vous empêche toutefois d'élargir et d'enrichir dans ce sens la discussion au CE lorsque ces ratios seront présentés en réunion au CE.

4.2. Remplacement des membre effectifs (Loi 1948, 31) (idem CPPT art 62)

La loi de 1948 dit dorénavant de manière très claire que lorsque un membre suppléant siège en remplacement du membre effectif **en cas d'empêchement de celui-ci**, il ne faut pas tenir compte de l'ordre de classement inscrit dans le procès-verbal de dépouillement des élections.

4.3. Changement de catégorie après les élections (Loi 1948, art. 31)

La nouvelle législation prévoit dorénavant que lorsque le mandat d'un délégué prend fin parce qu'il a cessé d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections son mandat prend fin, SAUF si l'organisation ou le mandataire de celle-ci qui a présenté sa

candidature **COMMUNIQUE** le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur. réf, l'employeur n'est que les simple destinataire de la demande de maintien.

La modification de la loi a fait disparaître un terme qui a donné lieu à des discussions par le passé. En effet, avant il était prévu que l'organisation **DEMANDE** le maintien par lettre recommandée à la poste à l'employeur. Ce terme « demande » était parfois interprété du côté patronal comme une invitation à donner son avis sur l'opportunité de ce maintien !

Chapitre III. Notions de base

1. L'EMPLOYEUR DOIT-IL ORGANISER DES ÉLECTIONS SOCIALES?

1.1. Les seuils: 50 et/ou 100 travailleurs !!!

C'est le nombre de travailleurs **occupés habituellement en moyenne** dans l'entreprise qui indique si l'employeur doit organiser des élections pour un CE et/ou pour un CPPT. Un CPPT doit être élu à partir de **50 travailleurs**, un CE à partir de **100 travailleurs**.

Loi CE, art. 14 § 1
Loi CPPT, art. 49
Loi E.S., art. 3 et 6

Dans les mines, minières et carrières souterraines, les CPPT sont installés dès que **20 travailleurs** sont occupés habituellement en moyenne.

La méthode à suivre pour **calculer** ce nombre est indiquée plus loin.

Voir IV.3.

Le cas spécial du maintien du Conseil dans une entreprise descendue sous le seuil de 100 travailleurs.

Dans les entreprises dans lesquelles un CE a été instauré ou aurait dû être instauré lors des élections précédentes, et qui sont descendues sous le seuil de 100 travailleurs, un CE doit être instauré lors des élections sociales de 2020 **pour autant que la moyenne des travailleurs ne soit pas descendue en dessous de 50.**

Toutefois, il n'y aura pas d'élections pour la désignation des représentants des travailleurs pour ce Conseil d'entreprise.

En effet, dans ce cas, ce sont les délégués élus du CPPT qui exercent le mandat de délégué au CE. Il ne s'agit ni d'une fusion des deux organes ni de la reprise des compétences du CE par le CPPT. Un **nouveau CE** doit être mis en place. Il fonctionne indépendamment du CPPT.

Loi E.S.; art. 86.

Toutes les règles d'application pour un CE, y compris la nomination du réviseur d'entreprise doivent être respectées.

Tant que le nombre de travailleurs se maintient entre 50 et 100, un nouveau Conseil doit être mis en place **à chaque élection**. En d'autres mots, si un CE devait être institué en 2016, il sera à nouveau institué en 2020 et **lors des élections suivantes** si le seuil de 50 est toujours atteint !

Il est évident qu'en cas de dépassement du seuil de 100, les travailleurs pourront à nouveau élire leurs représentants au CE.

Cette règle s'applique également aux entreprises qui doivent renouveler un Conseil maintenu **en tout ou en partie à la suite d'un transfert conventionnel ou scission** en vertu de l'article 21 § 10 de la loi du 20 septembre 1948 ou d'un transfert sous autorité judiciaire (art. 21 §12 de la loi du 20 septembre 1948).

Loi CE, art. 18

En d'autres mots, un CE doit être institué dans chacune des UTE résultant d'un transfert conventionnel, d'une scission ou d'un transfert sous autorité judiciaire d'une entreprise qui a ou aurait dû constituer un CE en 2016. Et ce, pour autant que la moyenne des travailleurs dans chacune de ces UTE atteigne au moins 50 travailleurs. Le mandat est exercé par les délégués élus du CPPT.

Ainsi dans l'hypothèse où une entreprise de 150 travailleurs où fonctionne un CE est divisée en une entité de 60 et une autre entité de 90 travailleurs, un CE doit être institué tant dans la première que dans la deuxième entité lors des élections sociales de 2016.

En résumé:

50 A 99 TRAVAILLEURS			100 TRAVAILLEURS OU PLUS
2016	Pas d'instauration d'un CE	Instauration d'un CE	
2020	▪ Election CPPT	▪ Election CPPT ▪ Instauration CE avec élus du CPPT	▪ Elections CPPT ▪ Elections CE

La procédure électorale peut également dans certains cas bien déterminés être suspendue à la demande des travailleurs.

Enfin, il peut être mis fin à la procédure électorale dans trois cas, à savoir:

- 1° lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée;
- 2° Lorsqu'aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories du personnel, mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel;
- 3° lorsqu'une seule organisation représentative des travailleurs ou une seule organisation représentative des cadres ou lorsque seul un groupe de cadres présente un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; dans ce cas, ces candidats sont élus d'office.

Loi E.S., art. 78

1.2. La procédure en lois et arrêtés

L'institution des CE et des CPPT a été votée par le Parlement après la deuxième guerre mondiale. Elle avait été précédée d'accords par lesquels les employeurs reconnaissaient officiellement les organisations syndicales comme étant leurs interlocuteurs et les représentants des travailleurs. C'est ainsi que la première **convention collective interprofessionnelle** (CCT) reconnaissant les **délégations syndicales** date de 1947.

L'élection d'un CE dans les entreprises privées de plus de 100 travailleurs, est imposée par la loi du **20 septembre 1948** portant organisation de l'économie.

Le **10 juin 1952**, la loi relative à la sécurité et à la santé des travailleurs institua le **CPPT**, pour les entreprises à partir de 50 travailleurs. Cette loi a été remplacée par la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail du **4 août 1996** (publiée au Moniteur Belge du 18 septembre 1996).

Initialement, les élections étaient limitées aux entreprises des secteurs « industriels et commerciaux » (par exemple, les entreprises métallurgiques, les banques, les grands magasins,...). Depuis 1975, elles doivent aussi être organisées dans le secteur « non marchand » (hôpitaux privés, enseignement libre, etc.).

Vous retrouverez en annexe ces lois telles qu'elles devraient être appliquées au moment de la clôture de la rédaction de cette brochure (août 2019).

De nombreuses règles de base de la procédure découlent des articles d'une des deux lois. Nous donnons chaque fois comme référence « loi CE, art. w » ou « loi CPPT, art. z ».

Dorénavant, les dispositions concernant la procédure des élections sociales, les recours dans le cadre des élections sociales et le seuil applicable à la création des conseils d'entreprise sont intégrées dans une seule loi, celle du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, modifiées par la loi du 4 avril 2019. D'autre part, l'AR relatif au calcul des intérimaires et celui concernant les bulletins de vote dans les ateliers protégés ont été supprimées et intégrés dans cette même loi.

Le Ministère de l'Emploi précise encore des points de procédure dans sa brochure publiée sur le site web du SPF ETCS. Référence : Broch., Chap.... Vous trouverez l'intégralité de cette brochure en annexe.

1.3. Différents recours

L'institution d'un CE et/ou d'un CPPT est imposée par la loi. En cas de violation des droits des travailleurs ou des règles de la procédure, un travailleur (ou son organisation syndicale) a le **droit de faire appel** à l'inspection des lois sociales, **d'introduire un recours** au sein de l'entreprise ou auprès du tribunal du travail. En dernière instance, il peut même introduire un recours devant la Cour de Cassation.

- **L'inspection des lois sociales**

Il existe au sein du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, une « Direction générale Contrôle des lois sociales ».

La Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, prévoit expressément à diverses reprises que l'inspection de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale doit intervenir en cas de divergence entre les travailleurs et l'employeur en cas de litige. Par exemple, à propos de la date des élections sociales.

- **Le tribunal du travail**

La procédure électorale est conçue de telle sorte que les litiges éventuels entre les employeurs et les représentants des travailleurs soient résolus au maximum dans les organes de l'entreprise. A différentes étapes, la procédure prévoit donc la possibilité pour les travailleurs d'introduire des réclamations contre des décisions non fondées de l'employeur.

En outre, la Loi prévoit qu'en cas de divergence persistante entre l'employeur et les représentants des travailleurs, ceux-ci peuvent introduire un recours devant le tribunal du travail (exceptionnellement devant la Cour du travail) dans des délais précis fixés par la législation. Les jugements du tribunal du travail ne sont pas susceptibles d'appel ou d'opposition, mais un recours en Cassation est possible. Les représentants des travailleurs, voire les travailleurs eux-mêmes, peuvent introduire leur recours par **simple requête** (par lettre recommandée à la poste).

Le tribunal doit statuer endéans quelques jours ou semaines selon une procédure accélérée et simplifiée.

ATTENTION! Si la procédure offre la possibilité d'introduire une réclamation dans l'entreprise contre une décision de l'employeur, il faut avoir utilisé cette possibilité **avant d'introduire un recours devant le tribunal**.

Faute d'avoir réclamé dans l'entreprise dans les délais légaux, le recours n'est pas valable.

Si le jour d'échéance ultime pour l'introduction d'un recours auprès du tribunal est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, l'échéance est reportée au plus prochain jour ouvrable.

Points principaux pour lesquels un recours est prévu au tribunal du travail:

- **Premier recours**

Rectification d'une ou plusieurs **des décisions** communiquées et affichées (ou mises à disposition électroniquement) par l'employeur ou de l'absence de décision à X-35 au plus tard concernant le nombre d'UTE ou d'entités juridiques (CPPT et/ou CE à créer); les fonctions du personnel de direction et des cadres.

Le recours doit être introduit **au plus tard à X-28**. Le tribunal du travail statue dans les 23 jours qui suivent sa réception.

ATTENTION! L'information communiquée et affichée (ou mise à disposition électronique) par l'employeur à X-60 au plus tard n'est pas susceptible de recours ou d'opposition devant le tribunal du travail. Elle a en effet comme objet de rendre possible la consultation entre X-60 et X-35.

Loi CE, art.24.
Loi CPPT, art 79.

Important: tous les délais pour introduire un recours doivent être scrupuleusement respectés !

Code judiciaire,
art. 53

Loi E.S., art. 12 bis

- **Deuxième recours**

Rectification d'un ou plusieurs points repris dans l'avis publié le jour X: les listes électorales, le nombre et la répartition des mandats, la liste du personnel de direction et la liste des cadres.

Loi E.S., art. 31 bis

ATTENTION! Trois étapes sont prévues:

- 1° **réclamation** à introduire dans l'entreprise (en interne) auprès du CE ou du CPPT ou, à défaut, auprès de l'employeur à **X+7** au plus tard;
- 2° **décision** du CE, du CPPT ou, à défaut, l'employeur dans les 7 jours (**X+14** au plus tard);
- 3° **recours** devant le tribunal à **X+21** au plus tard contre cette **décision** ou contre **l'absence de décision** alors qu'une réclamation avait été valablement introduite.

Le tribunal statue dans les 7 jours qui suivent la réception du recours. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel ou d'opposition, mais un recours en Cassation est possible.

- **Troisième recours**

Loi E.S., art. 37 et 39

Réclamation et recours contre les listes de candidats**ATTENTION!** En cas de contestation de candidatures, la contestation s'exerce en deux temps :

- les **réclamations par l'électeur ou le syndicat** sur la liste de candidats doivent être formulées au préalable à l'employeur à **X+47** au plus tard ;
- puis **recours** devant le tribunal à introduire au plus tard à **X+61** soit dans les cinq jours qui suivent l'échéance pour l'affichage des listes de candidats modifiées ou non (**X+56**).

Le tribunal statue dans les 14 jours qui suivent la réception du recours. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel ou d'opposition, mais un recours en Cassation est possible.

A noter que l'employeur dispose également d'un recours contre la liste des candidats **même si aucune réclamation n'a été introduite !**

- **Quatrième recours**

Loi E.S., art. 78 bis § 1.

Dans les 13 jours suivant l'affichage du résultat des élections.

Annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure, rectification des résultats et contre la composition de la délégation de l'employeur au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définies lors de l'affichage de la date des élections (jour X).

Le tribunal statue dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote.

L'appel devant la Cour du travail n'est prévu que lorsque le conflit concerne une demande en annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou une demande de correction des résultats ou lorsque l'on conteste qu'un membre de la délégation patronale n'occuperait pas une fonction de direction.

Loi E.S., art. 78 bis § 2

Il faut interjeter appel dans les 15 jours de la notification du jugement en premier ressort. La Cour du travail statue dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement du tribunal du travail.

ATTENTION!

L'ancien CE ou CPPT continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau Conseil ou Comité soit devenue définitive.

En cas **d'annulation définitive**, la nouvelle procédure électorale **débute dans les 3 mois** qui suivent cette décision.

Pour chaque phase de la procédure, les **délais** à respecter pour le dépôt des plaintes et pour l'introduction d'un recours sont indiqués précisément. En cas de litige concernant un point qui n'est pas explicitement prévu dans la législation électorale (par exemple, une action relative à l'institution même d'un CE ou d'un CPPT), il faut suivre la procédure "normale" devant les tribunaux du travail (assignation normale, délais normaux).

En cas de problème, veuillez prendre contact avec votre permanent ou l'office de droit social de la

TABLEAU DES RECOURS

PERIODE OU DATE LIMITE	DATE	ARTICLE	DESCRIPTION DE L'APPEL/ACTION
X-35 à X-28	7/1-20/1 au plus tard 14/1-27/1	Loi E.S., art. 12 bis.	Recours auprès du tribunal du travail contre les décisions ou absence de décisions sur: <ul style="list-style-type: none"> fonctions de direction et fonctions de cadre nombre, description, division et limites ou regroupement d'UTE
X-28 à X-5	14/1-27/1 au plus tard 06/2-19/2	Loi E.S., art. 12 bis.	Décision du tribunal sur le recours
X à X+7	11/2-24/2 au plus tard 18/2-02/3	Loi E.S., art. 30	Réclamation en interne contre: <ul style="list-style-type: none"> listes électorales, fixation nombre de mandats par organe et par catégorie, liste du personnel de direction liste des cadres auprès du CE ou du CPPT ou, à défaut, auprès de l'employeur
X+7 à X+14	18/2-02/3 au plus tard 25/2-09/3	Loi E.S. art. 31	Décision du CE, CPPT ou employeur
X+14 à X+21	25/2-09/3 au plus tard 03/3-16/3	Loi E.S., art. 31 bis.	Recours auprès du tribunal contre cette décision ou l'absence de décision
X+40 à X+47	22/3-04/4 au plus tard 29/3-11/4	Loi E.S. art. 37	Réclamation en interne contre la liste de candidats
X+48	30/3-12/4	Loi E.S., art. 37	Transmission de la réclamation par l'employeur aux organisations intéressées
X+47 à X+52	29/3-11/4 au plus tard 03/4-16/4	Loi E.S., art. 39.	Recours de l'employeur contre la liste de candidats s'il n'y a pas eu de réclamation introduite
X+52 à X+66	03/4-16/4 au plus tard 17/4-30/4	Loi E.S., art. 39	Décision du tribunal relative à ce recours
X+56 à X+61	07/4-20/4 au plus tard 12/4-25/4	Loi E.S.; art. 39	Recours contre la liste de candidats qui a fait l'objet de réclamation
X+61 à X+75	12/4-25/4 Au plus tard 26/4-9/5	Loi E.S., art. 39	Décision du tribunal du travail sur les listes de candidats
Y+13 à Y+15 au plus tard 13 jours après l'affichage effectif des résultats des élections	Voir calendrier électoral FGTB	Loi E.S., art. 78 bis	Recours au Tribunal du Travail dans 4 cas : <ul style="list-style-type: none"> annulation totale ou partielle des élections ; rectification des résultats composition de la délégation de l'employeur contre décision d'arrêter la procédure
Y+69	au plus tard 19/7-01/8	Loi E.S., art. 78 bis	Décision du tribunal du travail sur ce recours
Y+84 Au plus tard 15 jours après la notification du jugement	au plus tard 03/8-16/8	Loi E.S., art. 78 bis	Possibilité d'interjeter appel auprès de la Cour du travail
Y+144	au plus tard 2/10-15/10	Loi E.S., art. 78 bis	Décision de la Cour du travail sur l'appel

2. LE CALENDRIER ÉLECTORAL

2.1. La procédure normale

Les élections doivent avoir lieu entre le **11 et le 24 mai 2020**. Une procédure électorale subdivisée en plusieurs phases précède la date des élections. Chaque phase de la procédure s'étend sur un nombre de jours bien déterminé.

Deux dates sont essentielles:

- **le jour Y**, jour des élections, qui tombe à une date comprise dans la période du 11 au 24 mai 2020;
- **le jour X**, qui se situe **90 jours** avant Y. C'est le jour d'affichage de l'avis officiel annonçant la date des élections. Il tombe à une date comprise dans la période du 11 au 24 février 2020.

Ce jour X est la référence de tout le reste du calendrier électoral. Ainsi, les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le jour **X+35** par exemple.

Avant et après X et Y, il y a d'autres échéances importantes, par exemple:

- 60 jours avant X: (X-60) est la date limite à laquelle l'employeur doit fournir l'information sur l'entreprise aux travailleurs;
- Dans les 13 jours suivant l'affichage du résultat du vote (au plus tard de Y+13 à Y+15), il est possible d'introduire un recours auprès du Tribunal du Travail.

La procédure globale s'étend sur plus de 150 jours (de décembre 2019 à mai 2020): au moins 60 jours avant X, plus 90 jours entre X et Y.

ATTENTION! Lorsque des dates de la procédure électorale coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, l'opération doit être effectuée au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour habituel d'inactivité.

Loi E.S., art. 13, § 2.

Si on veut organiser les élections sociales au début de la période légale, il est possible d'intervenir en ce sens suffisamment tôt au CE, au CPPT ou à la DS. Tenant compte du calendrier (**Y = X+90**), il est conseillé d'intervenir à la réunion **d'octobre 2019** de ces organes pour être sûrs d'obtenir l'information de l'employeur au mois de novembre. Ainsi, on est certain de respecter des délais suffisants pour pouvoir voter dès le 11 mai 2020.

Si on laisse l'initiative d'une proposition à l'employeur, il faut vérifier quand tombe la date du jour X et voir si la période préparatoire se déroule **au moins sur 60 jours**.

Pour faire ces calculs, vous pouvez vous servir du calendrier électoral annexé à cette brochure ou de l'application web FGTB. Il vous aidera d'ailleurs à déterminer toutes les dates dont nous parlerons plus loin dans le texte (par exemple, la date ultime pour l'introduction des candidatures, pour l'introduction d'un recours contre une décision unilatérale de l'employeur, etc.).

Vous pouvez également consulter le calendrier sur la partie du site Web de la FGTB spécialement développée pour les élections sociales 2020: www.fgtb2020.be

2.2. Organisation des élections en dehors de la période légale

Loi CE, art. 21 § 9

Les élections sont organisées **en dehors** de la période électorale dans les 5 cas suivants:

Loi CPPT, art. 55

- Dès qu'il ne reste plus qu'un (**ou plus du tout**) de délégués et que la réserve de suppléants et de candidats non-élus pouvant occuper le ou les sièges vacants est épuisée. Dans ce cas, l'employeur doit organiser d'office de **nouvelles élections** selon une procédure raccourcie de 90 jours. Elles sont organisées sur base des décisions prises par l'employeur à X-35 lors des dernières élections du même organe, éventuellement modifiées par le tribunal du travail;
- Lorsque la procédure a été **entamée en retard** alors que l'entreprise remplissait les conditions pour l'institution ou le renouvellement d'un organe;

Loi E.S., art. 70
Voir III.2.2

- Lorsque les **recours judiciaires** ont entraîné un retard dans la procédure;
- Lorsqu'il y a eu suspension des opérations électorales pour cause de grève ou de chômage temporaire (chômage économique, technique, congé collectif, force majeure temporaire et intempéries) (*voir Chapitre 42.7*);
- En cas d'**annulation judiciaire** des élections.

2.3. Possibilité de sursis aux élections

Il peut être sursis aux élections lorsque l'entreprise a décidé de **cesser tout ou partie** de ses activités dans l'année. Il doit s'agir:

- soit d'une cessation définitive de toutes ses activités;
- soit de la fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou de plusieurs activités, qui aura pour conséquence le passage sous les seuils du nombre de travailleurs occupés dans l'année fixée pour l'institution du CE ou du CPPT. La loi précise que le nombre de travailleurs occupés doit être inférieur à 50 travailleurs quand il s'agit du **renouvellement** du Conseil.

Loi CE,art. 21 § 9.

Loi CPPT,art. 55.

Broch. Chap. 1,
section 5

ATTENTION! Il ne peut être sursis aux élections que moyennant **l'autorisation préalable de l'inspection des lois sociales**. L'inspecteur social-chef de district doit obtenir l'accord préalable du CE ou du CPPT et, à défaut de CE ou de CPPT, de l'employeur et de la DS de l'entreprise. L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser **une année**.

Les organes existants (CPPT et CE élus lors des élections précédentes) continuent de fonctionner jusqu'à la cessation de l'activité. Pendant cette période, les membres continuent de bénéficier de leur **protection** (*voir Chapitre 42.7*).

Remarques:

- La procédure électorale peut aussi être suspendue à la demande des travailleurs dans des **situations particulières** (*voir Chapitre 42.7*).
- La procédure électorale peut encore être **arrêtée** faute de candidats ou lorsqu'**une seule** organisation présente un nombre de candidats inférieurs ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer. Dans ce deuxième cas, la procédure est arrêtée à **Y-11**. En effet, les candidats sont alors élus d'office.

Loi E.S., art. 13. § 1

Loi E.S.,art. 13 § 1

3. LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

3.1. Le Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise est l'organe dans l'entreprise où la direction est tenue, d'expliquer, de justifier, d'approfondir et même de **décider** avec les représentants des travailleurs de nombreuses facettes de la vie de l'entreprise qui présentent un caractère collectif.

De manière régulière, les représentants des travailleurs peuvent y confronter la direction à leurs responsabilités, par exemple en matière d'emploi, de formation, de productivité, de perspectives d'avenir, RCC, caméras de surveillance, mobilité. Ils ont également une vue sur l'organisation du travail, les heures supplémentaires, l'utilisation de travail intérimaires. Le Conseil d'entreprise décide notamment du règlement de travail, des dates de vacances annuelles de la gestion des œuvres sociales, du planning du congé éducation.

Le Conseil d'entreprise est composé de deux délégations:

- **La délégation des travailleurs**

Le nombre de représentants des travailleurs dépend de la taille de l'entreprise. Les travailleurs n'élisent pas seulement des délégués effectifs, mais aussi des suppléants.

Voir IV.2.4

Les mandats disponibles sont répartis entre les différentes catégories représentées au CE : les jeunes, les ouvriers, les employés, les cadres.

Voir IV.3.3.

Voir IV.2.5.

Suppléants

Un membre suppléant élu peut être appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif:

- lorsque celui-ci a **cessé d'exercer son mandat**. Dans ce cas, le suppléant achève le mandat;
- en cas d'**empêchement** de l'effectif pour des raisons dues au travailleur uniquement. L'employeur ne peut en aucun cas empêcher le membre effectif d'assister aux réunions du CE ou du CPPT en prétextant par exemple qu'il a un remplaçant.

Loi CE art. 21 § 3
Loi CPPT art. 62

Candidats non élus

Un candidat non élu qui dispose de 4 années de protection devient suppléant lorsqu'un délégué suppléant remplace un délégué effectif, ou lorsque le mandat d'un délégué suppléant se termine.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour remplacer un membre effectif et qu'il n'y a plus de candidats non élus disposant de la protection complète de 4 ans, le mandat effectif sera accompli par un candidat non élu qui ne dispose que d'une protection de deux ans parce qu'il n'a pas été élu pendant deux élections successives. Ce dernier achève le mandat de membre effectif et jouit d'une protection de **quatre** ans pour **éviter toute discrimination** avec les autres membres effectifs. (Voir chapitre V pour plus d'informations).

Loi, CE, art. 21 § 3
Loi CPPT, art. 62
Voir IV.6.3.3.

La loi ES (art.67) précise de manière claire de quelle manière il faut établir le classement des candidats non élus. Le « pot » **ne doit pas** être partagé une troisième fois lors du classement des non élus.

De plus, la loi précise que l'ordre des suppléants et l'ordre des candidats non élus doivent être consignés au procès-verbal.

- **La délégation patronale**

Elle est composée du chef de l'entreprise et de ses représentants effectifs et suppléants.

Le nombre des représentants de la délégation patronale y compris le chef d'entreprise ne peut jamais être supérieur à celui des représentants des travailleurs.

Loi CE, art.16, a.
Loi CPPT, art.56,
point 1

Ces membres sont désignés par l'employeur parmi les membres du personnel de direction et ce au plus tard deux jours après les élections sociales.

La durée de leur mandat est de quatre ans.

Si des membres de la délégation de l'employeur n'occupent des fonctions de direction, un recours est possible dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote. Loi E.S., art. 78bis

Il est possible d'aller en appel à la Cour du travail dans un délai de 15 jours après la notification du jugement Loi E.S.; art. 78bis

Un délégué patronal peut être **remplacé** par: Loi E.S., art .80

- la personne qui reprend les mêmes **fonctions**;
- un autre membre du personnel de direction exerçant une des fonctions de direction définies dans l'avis X lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur **est supprimée**;

Lors du remplacement d'un membre effectif de la délégation patronale, il est donné priorité à la fonction.

La désignation d'un remplaçant peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions du travail dans le mois qui suit le moment où les délégués des travailleurs ont eu connaissance de ce remplacement.

Des nouvelles fonctions de direction peuvent être créées après que la liste des fonctions de direction soit devenue définitive en suivant une procédure spécifique. Loi E.S., art .80

ATTENTION! Le caractère permanent de la délégation des employeurs est important. Ces représentants doivent pouvoir représenter l'employeur aux réunions et prendre des responsabilités. Ce n'est pas possible si la composition de la délégation change tout le temps.

Les représentants des travailleurs peuvent vérifier qu'un remplaçant occupe bien la fonction de direction concernée. En effet, l'employeur est tenu de conserver la liste des fonctions de direction et la liste des membres du personnel de direction jusqu'aux prochaines élections, à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

La liste des membres du personnel de direction et de leur fonction doit être affichée au jour X.

3.2. Le Comité pour la prévention et la protection au travail

Le CCPT joue un rôle de la plus grande importance dans l'entreprise.

Le Comité a comme tâche la plus importante le contrôle de la mise sur pieds par l'employeur d'une politique de prévention qui protège les travailleurs des dangers pour leur sécurité et leur santé. Le Comité veille également à la prise de mesures pour protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux (tant pour le stress au travail que pour le harcèlement moral et sexuel au travail) et aux respect des principes d'ergonomie principaux (par exemple pour la définition de postes de travail, mais aussi lors du choix de moyens de protection individuels).

Le Comité contrôle également si une politique de prévention est menée pour protéger les travailleurs contre les risques des matières et préparations dangereuses. Il dispose également des compétences particulières relatives à la réglementation sur l'environnement interne et externe.

Le Comité est composé de délégués de l'employeur et des travailleurs. La constitution des délégations se fait de la même manière qu'au CE, à cette différence près que les cadres n'ont pas de représentation séparée.

De plus le chef de service interne pour la Prévention et la Protection au travail et/ou le conseiller en prévention –médecin du travail assistent aux réunions du CPPT, au titre d'experts indépendants.

4. LA NOTION D'« UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION »

Les concepts d'« entité juridique » et d'« unité technique d'exploitation » sont des concepts clés dans le cadre de l'organisation des élections sociales.

L'« entité juridique » est la forme juridique d'une entreprise, par exemple une société anonyme (SA), une société privée à responsabilité limitée (SPRL), ou une association sans but lucratif (ASBL),...

L'«unité technique d'exploitation» est synonyme d'implantation(s) séparée(s) d'une société, qui est/sont caractérisée(s) par un certain degré d'autonomie économique et sociale vis-à-vis de l'entité juridique.

Les organes de concertation doivent, être institués au niveau de l'unité technique d'exploitation. C'est donc à ce niveau que les élections sociales doivent être organisées. L'employeur ne décide pas unilatéralement du nombre d'unités techniques d'exploitation (voir chapitre IV, point.4).

5. QUE SIGNIFIE LA NOTION DE « PERSONNEL DE DIRECTION » ?

Loi E.S., art. 4, 4°

Pour la **définition** de la notion « personnel de direction » l'AR renvoie à **deux catégories** du personnel:

- les personnes chargées de la **gestion journalière** de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur;
- les membres du personnel **directement subordonnés** à ces personnes, s'ils remplissent également des tâches de gestion journalière.

Nous expliquons plus loin au chapitre IV, point 1.7 la détermination des fonctions de direction.

6. QUE SIGNIFIE LA NOTION DE « CADRE » ?

La loi sur les CE définit un cadre comme un employé ne faisant pas partie du personnel de direction et qui exerce une fonction « *supérieure* » dans l'entreprise.

Loi CE art.14, § 1, 3°

La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales précise que seuls les employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'ONSS peuvent être repris dans la liste des cadres.

Loi E.S., art. 10, 4°

Broch., Chap.1, 3.3.

Cette fonction supérieure est « *réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience équivalente* ».

De cette définition, on peut conclure qu'il s'agit de membres du personnel:

- exerçant une fonction **supérieure** sans faire partie du personnel de direction ;
- titulaires d'un « *diplôme d'un niveau déterminé* » (pas nécessairement universitaire ou assimilé, ni même secondaire supérieur) ou possédant une expérience équivalente.

Comme cette définition parle de « *fonctions réservées généralement* » à des personnes remplissant ces conditions; d'autres critères peuvent donc également être retenus.

L'exposé des motifs de la loi indique d'ailleurs que:

- les cadres constituent un groupe hétérogène;
- l'organisation des entreprises peut fortement varier;
- l'appréciation de la fonction de cadre doit tenir compte des critères légaux, mais aussi des réalités sociales au sein de l'entreprise;
- la définition légale est large et qu'elle doit être appliquée avec souplesse.

La brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale n'apporte que peu d'explications complémentaires: elle insiste sur l'élément « conduite, délégation de pouvoir par l'employeur avec un certain droit d'initiative ». Elle y inclut « *les travailleurs qui, sans exercer véritablement un pouvoir, assurent des fonctions dirigeantes dans un service de recherche scientifique ou d'étude* ».

Broch., Chap. 1, 3.3.

La brochure conclut: « *il s'agit finalement de fonctions supérieures, en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée. Ces fonctions sont habituellement réservées aux diplômes de l'enseignement supérieur ou à des personnes ayant une expérience professionnelle équivalente* ».

La manière de déterminer des fonctions de cadre est expliquée au chapitre IV, point 1.8.

7. QUE SIGNIFIE LA NOTION DE « JEUNE TRAVAILLEUR » ?

Loi E.S., art. 4, 7°
Broch., Chap. 1, 3.1.

Les travailleurs qui n'atteignent pas 25 ans **le jour des élections sociales** sont considérés comme jeunes travailleurs.

8. QU'EST-CE QU'UNE « LISTE ÉLECTORALE » ?

Les travailleurs qui remplissent les conditions pour être électeurs sont inscrits sur la liste électorale de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

L'inscription d'un travailleur sur une liste « ouvriers » ou « employés » est fonction de son inscription sur la déclaration à l'ONSS comme ouvrier ou employé.

Si, au jour des élections, l'entreprise emploie au moins 25 jeunes travailleurs, alors ceux-ci seront inscrits sur une liste électorale distincte. C'est également valable pour les cadres, à condition qu'au moins 15 cadres soient employés dans l'entreprise.

9. QU'EST-CE QU'UN « COLLÈGE ÉLECTORAL » ?

Un collège électoral est la répartition, la subdivision des travailleurs en fonction du vote. Les travailleurs sont répartis en collèges électoraux sur base de leur inscription sur les listes électorales.

Les collèges électoraux sont constitués en fonction des listes électorales définitives. Il est alors possible d'examiner s'il faut constituer un collège électoral **distinct** ou un collège électoral **commun**.

Quand il y a au moins 25 ouvriers, il faut constituer un collège électoral « ouvriers » distinct. C'est pareil pour les employés. Pour les jeunes travailleurs le seuil se situe à 25 et pour les cadres le seuil est de 15.

Pour chaque collège électoral, il faut constituer au moins un bureau électoral.

10. QU'EST-CE QU'UN « COLLÈGE ÉLECTORAL COMMUN » ?

En application de ce qui est exposé ci-dessus, les ouvriers et les employés sont rassemblés dans un collège électoral, appelé « collège électoral commun » lorsque l'entreprise compte moins de 25 ouvriers ou moins de 25 employés.

Autrement dit, les ouvriers et les employés sont rassemblés dans le **même collège électoral**. En pratique, les ouvriers et les employés sont donc électeurs dans le même bureau électoral.

Il est à noter que la catégorie « ouvriers » et la catégorie « employés » peuvent présenter leurs candidats respectifs.

Par conséquent, lors du vote, les électeurs recevront deux bulletins de vote:

- un bulletin contenant le nom des candidats ouvriers

- un bulletin contenant le nom des candidats employés.

En d'autres mots: les ouvriers peuvent également voter pour des candidats employés et vice-versa.

Il est à noter que dans le cadre d'un collège commun, l'électeur ne recevra qu'un seul bulletin de vote s'il n'y a eu présentation que de candidats ouvriers ou employés !

Chapitre IV. Procédure électorale

PHASE 1: LA PROCEDURE PREELECTORALE (X-60 A X)

Dès le mois de **décembre 2019 au plus tard**, des décisions portant sur des points importants de la procédure doivent être prises. La législation prévoit en effet une procédure « préélectorale » qui dure deux mois.

Au cours de ces deux mois, des questions essentielles doivent être résolues comme par exemple:

Y a-t-il des élections ou non ?

Si oui, pour quels organes (CE et/ou CPPT) et pour **combien d'organes** ?

A quelle date organise-t-on ces élections ?

La procédure préélectorale s'articule en **quatre étapes**:

1^{re} étape: information écrite de l'employeur (X-60 au plus tard)

2^{re} étape: consultation des représentants des travailleurs (entre X-60 et X-35)

3^{re} étape: décisions de l'employeur à X-35

4^{re} étape: les éventuels recours judiciaires introduits à X-28 et jugé à X-5.

1.1. Au plus tard à X-60: l'information écrite

Loi E.S., art. 10.

X-60 est la première **date-limite** dans la procédure « préélectorale », qui précède la procédure électorale proprement dite (à partir de la date X).

Pour les élections 2020, X-60 se situe entre le **13 et le 26 décembre 2019**. C'est la date limite à laquelle l'employeur doit remettre une **série d'informations écrites** au CE, au CPPT, ou, à défaut, à la DS ou, à défaut de DS, aux travailleurs. Ces informations constituent la base à partir de laquelle on prendra d'importantes décisions (**au plus tard à X-35**).

Ces informations sont communiquées dans tous les cas, même lorsque aucun CE, ni CPPT, ni, à défaut, de DS ne sont présentes au moyen d'un document conforme au modèle repris en annexe de la loi **du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales**. Une copie du document est affichée à l'endroit ou plus tard sera également affiché l'avis X. Cet affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Loi E.S., art. 10.

Une copie de ce même document est également téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale ou est directement envoyée au siège des organisations syndicales.

Loi E.S., art. 10

De ces **données importantes** on peut déduire si l'employeur doit organiser ou non des élections, à quel(s) niveau(x) de l'entreprise et à quelle date. Dans certaines entreprises, les choses sont parfaitement claires, mais dans d'autres, la situation est nettement plus complexe.

Pour la FGTB, tous les documents doivent être adressés à la FGTB au 42 rue Haute à 1000 Bruxelles.

Ces informations concernent:

- la **délimitation** des unités techniques d'exploitation (UTE);
- le **nombre de travailleurs** par catégorie: ouvriers, employés **y compris le personnel de direction et les cadres**, les jeunes travailleurs;
- les fonctions du **personnel de direction** et à titre indicatif, la liste des personnes qui occupent ces fonctions;
- les fonctions de **cadres** ainsi qu'à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions;
- une **proposition de date des élections Y** (qui doit se situer 90 jours après X).

Si l'entreprise organise des élections pour la **première fois** et si elle ne dispose **pas d'une DS**, l'employeur doit informer les travailleurs par affichage d'un document conforme au modèle repris en annexe de la loi Elections Sociales.

Si l'entreprise organise des élections sociales pour la **première fois** et si elle **dispose d'une DS**, l'information est transmise à la DS.

Si l'entreprise **dispose déjà d'un CE et/ou d'un CPPT**, l'information est transmise à ces organes. En ce qui concerne la délimitation des UTE, l'employeur ne doit informer les organes que sur les modifications intervenues depuis les dernières élections sociales.

L'employeur ne doit fournir une information relative aux **cadres** que si:

- l'entreprise compte au moins **100 travailleurs**
et
- l'entreprise compte au moins **30 employés** au jour où l'information est donnée.

Le tableau 1 synthétise l'information que l'employeur doit fournir respectivement au CE, au CPTT à la DS et/ou aux travailleurs.

TABLEAU 1: INFORMATION ECRITE ET SON DESTINATAIRE

QUELLES INFORMATION AU PLUS TARD A X-60 ?	Qui ?			
	SI PAS DE DS SI PAS DE CE SI PAS DE CPPT(*)	SI PAS DE CE SI PAS DE CPPT (*)	SI CPPT CONSTITUE	SI CE + CPPT CONSTITUE
▪ nature, les domaines et le degré d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation	travailleurs	DS	-	-
▪ Modifications de la structure de l'entreprise et nouveaux critères d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation	-	-	CPPT	CE + CPPT
▪ Nombre de membres du personnel par catégorie	travailleurs	DS	CPPT	CE + CPPT
▪ Fonction du personnel de direction + liste à titre indicatif	travailleurs	DS	CPPT	CE + CPPT
▪ Fonctions de cadres + liste à titre indicatif si l'entreprise compte au moins 100 travailleurs et au moins 30 employés	travailleurs	DS	DS	CE
▪ Dates X et Y.	travailleurs	DS	CPPT	CE + CPPT

(*) Cela signifie que ces organes sont inexistant dans l'entité juridique le jour où l'information doit être transmise. Dans les entreprises où il y a un ou plusieurs CE et/ou un ou plusieurs CPPT, l'information doit être transmise au(x) CE et au(x) CPPT pour ce qui les concerne.

ATTENTION! X-60 est une date-limite. Normalement, nos délégués doivent donc recevoir ces informations beaucoup plus tôt. Ils doivent avoir le temps de:

- les contrôler;
- préparer éventuellement des **négociations** au sujet de questions litigieuses complexes.

Cette concertation se situe **entre X-60 et X-35**.

En cas de doute, prévenez au plus vite votre secrétaire professionnel.

1.2. Que faire si à X-60 on n'a reçu aucune information écrite ?

Vous devez en tout cas en informer votre Centrale, afin de définir la meilleure façon d'intervenir auprès de l'employeur:

- faire convoquer une réunion du CE et/ou du CPPT, avec à son ordre du jour le problème de l'information écrite;
- faire inscrire nos remarques aux PV du CE et/ou du CPPT;
- faire intervenir la délégation syndicale;
- adresser une lettre recommandée à l'employeur;
- faire appel à l'inspection;
- intervenir auprès de la Commission paritaire du secteur;
- introduire un recours auprès du Tribunal de Travail.

ATTENTION! En cas de démarrage tardif de la procédure électorale, les élections peuvent avoir lieu en dehors de la période légale (après le 24 mai 2020).

Loi E.S., art. 70. 3°

En cas d'absence d'initiative de l'employeur, malgré la demande des organisations syndicales, il faut évaluer le timing d'un éventuel recours.

1.3. Comment calculer les seuils électoraux dans l'entreprise ?

~ Formule ~

Pour déterminer si une entreprise (en tant qu'unité technique d'exploitation et/ou entité juridique) atteint les seuils électoraux, il faut calculer la **moyenne du personnel occupé (voir plus bas) habituellement dans l'entreprise**.

Pour calculer cette moyenne, il faut se baser sur:

- **4 trimestres** pour les **travailleurs permanents qui sont déclarés à DIMONA ou à défaut** inscrits au registre général du personnel. Comme il s'agit « *d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections* (jour Y), cette période débute le 1 octobre 2018 et se termine le 30 septembre 2019. Le jour Y est situé en mai 2020;
- le **deuxième trimestre** de 2019 (avril, mai, juin 2019) pour les **travailleurs intérimaires** qui ne travaillent pas dans le cadre d'un contrat de remplacement.

Loi E.S., art. 7
Broch., Chap. 1, 2.3.

Il faut donc faire les calculs suivants:

$$\text{Moyenne des travailleurs occupés} = \frac{A \times B}{365} + \frac{A' \times B'}{92}$$

Loi E.S., art. 7 § 4
Broch., Chap. 1, 2.4.

dont:

A = nombre de travailleurs sous contrat avec l'entreprise (du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2019)

B = nombre de jours calendrier **déclaré à la DIMONA** ou à défaut d'inscription dans le registre général du personnel du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2019

A' = nombre d'intérimaires (deuxième trimestre 2019)

B' = nombre de jours calendrier d'inscription entre le 1^{er} avril 2019 et le 30 juin 2019

Ci-après nous expliquons comment calculer le nombre de travailleurs (et d'intérimaires), compte tenu de leur nombre de **jours** d'inscription et de leur nombre **d'heures prestées**. Si le travailleur preste **moins de 3/4 temps**, la formule doit être adaptée.

~ Comment compter le nombre de travailleurs ? ~

Règle générale

La moyenne des travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise est établie sur base:

- des travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage (**travailleurs permanents**) ainsi que les travailleurs **assimilés** à des travailleurs selon la loi;
- des travailleurs **intérimaires** qui ne remplacent pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue.

Le nombre de travailleurs occupés est égal au nombre de personnes déclaré **dans le système DIMONA entre le 1er octobre 2018 et le 30 septembre 2019**, à défaut inscrits dans le registre du personnel ou à défaut, dans tout document en tenant lieu. **DIMONA** est l'abréviation de « Déclaration Immédiate à l'emploi Onmiddellijke Aangifte van tewerkstelling ». C'est un système pour la déclaration électronique immédiate du début et de la fin d'une relation de travail entre un travailleur déterminé et un employeur déterminé.

Loi ES, art. 4, 8°
Loi ES, art. 7.

A. Travailleurs permanents

Tous les travailleurs liés à l'entreprise par un **contrat de travail ou d'apprentissage** comptent.

Citons, par exemple:

- contrat de travail d'ouvrier;
- contrat de travail d'employé;
- contrat de travail de représentant de commerce;
- contrat de travail d'étudiant;
- contrat de travail de sportif rémunéré;
- contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- contrat d'engagement maritime;
- contrat de travail à domicile;
- les apprentis industriels (loi 19.06.1983 modifiée par loi 6.05.1998) (CAI);
- les contractuels subventionnés (ACS);
- les travailleurs handicapés mis au travail dans des ateliers protégés.

Loi ES, art. 4, 8°
Broch., Chap. 1, 2.1.

ATTENTION! Cas particuliers

La règle générale prévoit qu'en cas de suspension de l'exécution du contrat, il faut tenir compte du régime de travail précédent la suspension, sauf si le contrat de travail a été adapté au nouveau régime de travail propre de la suspension.

Un travailleur dont le contrat est suspendu pour cause de congé parental à temps plein reste déclaré dans le système Dimona pendant son congé parental. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il doit être comptabilisé pour les jours tombant dans cette période d'interruption. Son régime de travail à prendre en considération sera celui indiqué dans son contrat de travail.

Broch., Chap. 1, 2.3

Un travailleur qui bénéficie d'une diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps doit être considéré comme un travailleur à temps partiel dans la mesure où il a un contrat de travail à temps partiel.

Exemple : si le travailleur bénéficie d'une réduction de prestations à raison d'un 1/5 temps dans le cadre d'un crédit temps il sera ,pour le calcul pris en considération complètement vu qu'il a, en tant que travailleur à temps partiel, un horaire réel de travail qui atteint au moins les ¾ d'un horaire de travail à temps plein, il est considéré à temps plein.

Sont également pris en compte : maladies de longue durée, incapacité de travail temporaire et partielle à cause d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, travailleurs en RCC partiel(supprimé à partir de juin 2012),chômage temporaire.

Les personnes assimilées à des travailleurs:

- Les travailleurs placés en **formation professionnelle** par les **organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle** sont assimilés pour les élections de 2020 aux travailleurs.
- Les **chercheurs** engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche

Loi CE,art. 14 § 1, 2°
 Loi CPPT art. 49
 Loi E.S., art. 4, 8°
 Broch., Chap. 1, 2.3

Il faut veiller à ne pas oublier **le personnel de direction** ! Tous les types de contrats comptent: à durée déterminée, indéterminée, pour un travail défini, temporaire...

Tant que le contrat de travail ou d'apprentissage **subsiste**, le travailleur est comptabilisé même si l'exécution du contrat est suspendue depuis longtemps (grossesse, maladie de longue durée,...)

Une exception (ne sont pas pris en compte):

- ✓ Stagiaires scolaires,
- ✓ Bénéficiaires du RCC,
- ✓ Les travailleurs ALE, employés dans l'agence ALE (parce qu'ils ont un organe de concertation à part, mais il est possible que leur exclusion pour les seuils pour les CE soit contraire à la directive européenne 2002/14),
- ✓ Les travailleurs ALE employés par leur utilisateur,
- ✓ Les travailleurs liés par un contrat de remplacement,
- ✓ Les travailleurs détachés employés chez l'utilisateur,
- ✓ Les intérimaires employés par l'agence d'intérim,
- ✓ Les intérimaires qui remplacent un travailleur fixe chez l'utilisateur,
- ✓ Les travailleurs engagés par le CPAS en application de l'art. 60 de la loi sur les CPAS.

Pour éviter les **doubles comptages** (pour le calcul des seuils uniquement) on ne tient pas compte du travailleur qui est lié par un **contrat de remplacement** (art. 11ter, loi du 3.jUILLET 1978 sur les contrats de travail).

Seule la personne **remplacée** est prise en compte.

Le personnel sous-traitant n'est pas compté. En effet, en droit du travail, il dépend d'un autre employeur qui est peut-être tenu d'organiser lui-même des élections. Ces travailleurs ne sont d'ailleurs pas déclaré par l'utilisateur (DIMONA).

Les travailleurs intérimaires ne sont pas considérés comme travailleurs pour le calcul du seuil **dans les agences d'intérim**.

Loi E.S., art. 6., § 4, 2°
 Broch., Chap. 1, 2.1.

Par contre, ils sont pris en considération pour le calcul des seuils électoraux dans les entreprises **utilisatrices** (pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs en suspension de contrat).

B. Travailleurs intérimaires

Il faut **ajouter** les travailleurs intérimaires occupés chez l'utilisateur aux travailleurs inscrits au registre du personnel pour le calcul de la moyenne des travailleurs occupés.

Loi E.S., art. 7

Les modalités de ce calcul sont réglées dans la loi élections sociales.

Les intérimaires sont comptabilisés à condition qu'ils ne remplacent pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat est suspendue (loi 24.07.1987).

A cet effet, les employeurs (utilisateurs) doivent inscrire les intérimaires dans une **annexe au registre général du personnel (mieux connue des délégués comme l'annexe des intérimaires)** pendant le quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections c-à-d les deuxième trimestre de 2019 (avril, mai, juin 2019)

Pour **chaque** intérimaire l'annexe du registre du personnel doit préciser:

- le numéro d'inscription;
- les nom et prénom de l'intéressé;
- la date de début de la mise à la disposition;
- la date de fin de la mise à disposition;
- le nom de l'agence de travail intérimaire qui l'occupe;
- sa durée hebdomadaire du travail.

Depuis les élections de 2000, il ne faut plus mentionner le **motif de la mise à disposition ni le nom de la personne remplacée.**

Sur base des inscriptions à cette annexe, la DS peut contrôler si l'entreprise ne tente pas d'échapper aux élections en faisant exécuter certains travaux par des intérimaires.

C'est d'ailleurs à la demande des organisations syndicales représentées au CNT que l'inscription des intérimaires à l'annexe du registre a été insérée dans la législation.

Nouveau !

~ Comment compter le nombre de jours calendrier ? ~

Le nombre de **jours calendrier** est calculé ainsi:

Loi E.S., art. 7, § 1
Broch., Chap. 1, 2.3.

- pour les **travailleurs de l'entreprise**, sont comptabilisés:
 - 365 jours s'ils ont été déclarés dans le système DIMONA entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019;
 - le nombre de jours déclarés dans le système DIMONA (ou dans le registre général du personnel) pour ceux qui n'ont travaillé que pendant une partie de la période de référence entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019. Lorsqu'un travailleur a connu plusieurs régimes au cours de la période de référence, chaque occupation doit être calculée séparément.

Loi E.S., art. 7, § 1
Broch., Chap. 1, 2.3.

Exception pour les travailleurs à temps partiel

Le nombre de jours déclarés dans le système DIMONA des travailleurs à temps partiel est **divisé par deux**, lorsque leur horaire de travail effectif est **inférieur** aux 3/4 de l'horaire normal de leur catégorie.

Broch., Chap. 1, 2.3.
Broch., Chap. 1, 2.4.

Ce qui signifie également que les travailleurs à temps partiel qui prennent au moins 75% d'un horaire à temps plein **sont comptabilisés comme s'ils travaillaient à temps plein !**

- Le SPF emploi travail précise que pour déterminer les 3/4 d'une occupation temps plein, il convient de prendre en considération **l'horaire réel de travail** c'est-à-dire la durée de travail prestée réellement. Cette durée peut en effet ne pas correspondre à la durée du travail prévue dans le contrat, si par exemple, le travailleur est régulièrement amené à préster des heures complémentaires par rapport à son horaire de travail initialement prévu..

- **ATTENTION! Tous les jours d'inscription** dans le système DIMONA ou, à défaut, au registre du personnel ou à son annexe (intérimaires), comptent, **y compris** les jours de maladie, de vacances, d'absence injustifiée, crédit-temps, de week-end, etc.
- Le SPF donne quelques exemples de calcul de l'occupation moyenne des travailleurs dans sa brochure (chapitre 1, section 2 point 2.2)
- **pour les intérimaires**, sont comptabilisés:
 - Le nombre total de jours civils pendant lesquels chaque intérimaire (qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue) a été inscrit dans l'annexe du registre général du personnel au cours du deuxième trimestre de l'année 2019 c.-à-d. à partir du 1^{er} avril 2019.
 - Le résultat de l'addition est ensuite divisé par 92.
 - Lorsqu'un intérimaire a presté sans interruption pendant tout le trimestre, 91 jours seront pris en compte.
 - Lorsque l'horaire de travail effectif de l'intérimaire n'atteint pas les ¾ de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à plein temps, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans l'annexe générale du registre général du personnel est divisée par deux.
 - Tout comme pour les travailleurs fixes si l'horaire de travail de l'intérimaire atteint les ¾ de l'horaire, il sera comptabilisé comme un intérimaire qui travaille à temps plein. Donc le nombre de jours est entièrement pris en compte.

~ Calcul en cas de transfert conventionnel ou de transfert sous autorité judiciaire pendant la période de référence ~

En cas de transfert conventionnel (y compris la scission d'entité juridique) ou de transfert sous autorité judiciaire pendant la période de référence des élections (du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2019) la moyenne des travailleurs occupés doit être calculée non plus sur base annuelle (du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2019) mais sur une **base réduite débutant le lendemain du transfert**.

Il n'est plus possible -comme par le passé- d'éviter de dépasser les seuils électoraux en effectuant des transferts conventionnels pendant la période de référence.

Par le passé, ces tours d'ingénierie sociale du fait du calcul de la moyenne des travailleurs sur une base annuelle étaient possibles.

Dorénavant, le calcul est effectué sur une **base de référence réduite** à la période pendant laquelle la nouvelle entité a existé **qui débute après la date du transfert conventionnel**. La loi précise, en effet, que le calcul s'effectue sur base de la partie de la période de quatre trimestres se situant après le transfert.

Exemple: transfert conventionnel le 30 août 2019 de 400 travailleurs:

Ancienne formule (jusqu'aux élections de 1995!): $400 \times 30 \text{ jours} / 365 = 33 \text{ travailleurs}$

Formule actuelle: $400 \times 30 \text{ jours} / 30 = 400 \text{ travailleurs}$

Loi E.S., art. 7, 3^o
 Loi CE, art.14 § 6
 Loi CPPT, art.51 bis
 Broch., Chap. 1, 2.3.

L'entreprise est ainsi tenue d'organiser, selon le nouveau mode de calcul, des élections sociales pour le CPPT et le CE.

Schéma du calcul

DECLARATION DIMONA OU PERIODE D'INSCRIPTION AU REGISTRE DU PERSONNEL DU 1/10/2018 AU 30/09/2019		NOMBRE DE TRAVAILLEURS	TOTAL JOURS CALENDRIER
A temps plein	365 jours x jours x jours x = = =
A temps partiel (horaire inférieur aux $\frac{3}{4}$ temps du temps plein)	365 jours x jours x jours x jours x = = = =/2...../2...../2...../2.....
			TOTAL/365
			Moyenne des travailleurs de l'entreprise

PERIODE D'INSCRIPTION A L'ANNEXE INTERIMAIRES (SAUF CONTRATS DE REMPLACEMENT 2 ^È TRIMESTRE 2019)		NOMBRE DE TRAVAILLEURS	TOTAL JOURS CALENDRIER
A temps plein	92 jours xjours xjours x = = =
A temps partiel (horaire moins de $\frac{3}{4}$ temps)	92 jours xjours xjours x = = =/2...../2...../2.....
			TOTAL/92
			Moyenne des intérimaires

Total moyenne des travailleurs occupés =
moyenne des travailleurs de l'entreprise + moyenne des intérimaires

~ Un exemple concret récapitulatif de calcul d'une moyenne ~

Il s'agit d'une entreprise dont l'horaire de travail est de 38 heures.

- 16 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours à temps plein: $365 \times 16 = 5\,840$
- 14 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours à raison de 28 heures/semaine (= moins qu'un $\frac{3}{4}$ temps): $\frac{365 \times 14}{2} = 2\,555$
- 9 travailleurs sont inscrits pendant 330 jours: $330 \times 9 = 2\,970$
- 20 travailleurs sont inscrits pendant 274 jours: $274 \times 20 = 5\,480$
- 5 travailleurs sont inscrits pendant 150 jours: $150 \times 5 = 750$
- 15 travailleurs sont inscrits pendant 346 jours: $346 \times 15 = 5\,190$
- 20 travailleurs sont inscrits pendant 230 jours: $230 \times 20 = 4\,600$

Moyenne des travailleurs:

$$\frac{5\,840 + 2\,555 + 2\,970 + 5\,480 + 750 + 5\,190 + 4\,600}{365} = 75$$

De plus, cette entreprise a utilisé, durant le deuxième trimestre 2019, pour surcroît de travail, 9 intérimaires:

- 2 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre du personnel pendant 14 jours: $2 \times 14 = 28$
- 4 intérimaires sont inscrits pendant 31 jours: $4 \times 31 = 124$
- 3 intérimaires sont inscrits pendant 62 jours: $3 \times 62 = 186$

Moyenne des intérimaires: $\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,7$ unités

Moyenne totale pour l'entreprise: $75 + 3,7 = 78,7$ travailleurs

Il y aura des élections au CPPT.

1.4. Comment délimiter les unités techniques d'exploitation ?

1.4.1. Point de départ

Les élections sociales sont organisées dans les « entreprises » qui occupent un certain nombre de travailleurs:

- dans les « entreprises » qui occupaient habituellement au moins 50 travailleurs en moyenne durant les quatre trimestres situés entre le 1 octobre 2018 et le 30 septembre 2019, des élections sociales doivent en principe être organisées en 2020 pour créer un CPPT ;
- dans les « entreprises » qui occupaient habituellement au moins 100 travailleurs en moyenne pendant les quatre trimestres situés entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019, des élections doivent en principe être organisées en 2020 pour créer un CE.

L'obligation d'instituer un CE et/ou un CPPT s'applique d'ailleurs à toutes les « entreprises » qui occupent le nombre de travailleurs requis pour ce faire.

Broch., Chap. 1, 1.1.

On ne fait donc pas de distinction entre les « entreprises » à finalité industrielle ou commerciale et les « entreprises » sans finalité économique ou commerciale (asbl, hôpitaux, écoles,...).

Que signifie le terme « entreprise » dans le cadre des élections sociales ?

1.4.2. La notion d'entreprise ou unité technique d'exploitation (UTE) dans le cadre des élections sociales

La législation électorale définit «l'entreprise» comme l'« unité technique d'exploitation » (UTE). En introduisant la notion d'UTE, le législateur a essayé de faire correspondre le plus étroitement possible la concertation sociale et la création des organes de concertation à la réalité sociale et économique des travailleurs.

Loi CE, art. 14 § 1, 1°
Loi CE, art. 14 § 2, a, b
Loi CPPT, art. 49.
Loi E.S., art. 8.

La description de l'UTE qui constitue en principe la base pour l'organisation des élections sociales et pour l'élection des organes de concertation fait référence à une **certaine autonomie économique et sociale**.

Cette autonomie doit être prouvée sur base de critères économiques et sociaux.

La brochure du SPF Emploi Travail et Concertation sociale (Chap.1,1.1.) souligne que les critères **doivent être déterminés à partir de l'intérêt des travailleurs au bon fonctionnement des CE et CPPT.**

La législation électorale établit une distinction claire entre d'une part **l'entité juridique** (EJ) (nom et statut juridique de la société. Par exemple, la SA « X », la SPRL « Y », l'asbl « Z »,...) et d'autre part **l'UTE**.

En pratique, l'UTE peut correspondre à l'entité juridique (EJ), mais ce n'est pas nécessairement toujours le cas. Tout dépend du degré d'autonomie économique et surtout sociale. En effet, le fonctionnement des organes de concertation à mettre sur pieds doit en premier lieu servir l'intérêt des travailleurs

Important à savoir !

En cas de doute, les critères sociaux priment. Si l'employeur et les organisations syndicales ne parviennent pas à un accord, alors les organisations syndicales peuvent introduire un recours en justice. Le juge a le dernier mot.

Le fait qu'il ne soit pas satisfait à la condition d'autonomie économique n'empêche pas le juge de décider que l'EJ forme une UTE et ce uniquement sur la base des éléments sociaux.

Ci-après, nous parcourons successivement les différentes possibilités de formation d'UTE, nous abordons ensuite un volet pratique pour enfin approfondir les critères sociaux et économiques qui peuvent être utilisés pour la formation de l'UTE.

1.4.3. *Combien de CE et de CPPT et à quel niveau ?*

Premier principe de base: les élections sociales sont organisées et les organes de concertation sont élus au **niveau de l'UTE**.

La législation relative aux élections sociales ne reconnaît comme entreprise que l'UTE. Une UTE peut prendre plusieurs formes en fonction des critères économiques et sociaux et du seuil d'emploi:

- une UTE correspond à une entité juridique;
- une UTE est formée de plusieurs entités juridiques;
- une UTE est formée par une ou plusieurs divisions, par un ou plusieurs sièges d'exploitation ou par un ou plusieurs départements.

Nous reprenons ci-après les différentes possibilités en donnant chaque fois un exemple concret.

Deuxième principe de base: la détermination de l'UTE pour respectivement la création d'un CE et d'un CPPT sont **deux procédures séparées** qui peuvent déboucher sur des résultats différentes en fonction de la spécificité des missions confiées à ces deux organes.

Exposé des motifs
loi 3 mai 2003,
article 2, 1°.

I. *L'entité juridique comme UTE*

Le législateur établit qu'une entité juridique (EJ) qui occupe le nombre de travailleurs requis est obligée de créer un CE et/ou un CPPT et ce, quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans ses sièges.

Loi CE, art. 14 § 2, a
Loi CPPT,
art.1 § 4, b, 2

EXEMPLE:

Une EJ composée de trois UTE, à savoir A, B et C. Au total, elle compte plus de 100 travailleurs. Toutefois, aucune UTE ne compte le minimum de 50 travailleurs.

- A. 30 travailleurs
- B. 45 travailleurs
- C. 45 travailleurs

Au niveau de l'EJ, des élections sociales doivent être organisées pour le CE (le seuil des 100 travailleurs est dépassé).

Toutefois, au niveau de l'EJ, des élections sociales doivent aussi être organisées pour créer un CPPT, malgré que les seuils ne soient dépassés dans aucune des UTE et quelles que soient les difficultés découlant de la dispersion du personnel.

II. *L'entité juridique comprend plusieurs UTE*

Le législateur prévoit également que **tous les travailleurs de tous les sièges** de l'EJ doivent pouvoir participer aux élections.

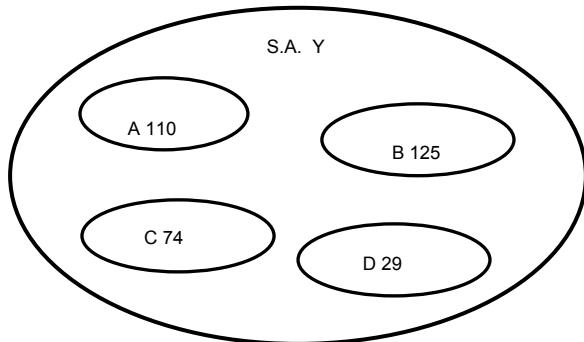
Il est toutefois possible qu'une EJ soit composée de plusieurs UTE et que plusieurs de ces UTE n'atteignent pas les seuils pour la création d'un CE et/ou d'un CPPT.

Dans ce cas, il faut:

- soit **réunir** les UTE qui, prises séparément n'atteignent pas le seuil requis.
- soit **joindre** ces petites UTE à une autre UTE qui elle atteint le seuil.

Loi E.S., art. 8.
Broch., Chap. 1, 1.3.

EXEMPLE



L'Entité Juridique (SA « Y ») est composée de quatre UTE, à savoir A, B, C et D.

A emploie 110 travailleurs; B emploie 125 travailleurs; C emploie 74 travailleurs et D emploie 29 travailleurs

Dans les UTE A et B, un CE et un CPPT sont créés.

Dans l'UTE C, un CPPT est créé.

Les UTE C et D doivent être jointes à d'autres UTE pour être également intégrées dans un CE.

L'UTE D doit être regroupée avec une autre entreprise, pour être intégrée dans un CPPT.
Plusieurs solutions sont possibles:

C et D créent ensemble un CE

C et D sont jointes à A ou B pour créer ensemble un CE

D est jointe à A, B ou C pour créer ensemble un CPPT.

La façon de regrouper les UTE pour atteindre le seuil nécessaire pour instituer un organe n'est pas fixée.

Le choix de l'une ou l'autre solution (cf. exemples ci-après) fait l'objet de discussions au CE, au CPPT ou si ces organes consultatifs n'existent pas, avec la DS et ce, entre X-60 et X-35.

La brochure du SPF Emploi Travail et Concertation sociale souligne toutefois qu'il est *préférable* de regrouper les **UTE proches les unes des autres**.

Broch., Chap. 1, 2.2.

Voici deux autres **scénarios** possibles, partant d'une entreprise fictive:

Plastic Production SA – EJ avec 3 divisions:

1. Division de **Bruxelles**: siège social
2. Division de **Feluy**: fabrication
3. Division d'**Anvers**: conditionnement et entreposage

Scénario 1

En 2016, Plastic Production était une société fortement centralisée composée de trois entreprises ou UTE. La majorité des travailleurs (300) était occupée dans la division fabrication de Feluy. A Bruxelles, seules 25 personnes travaillaient au siège social, et la division d'Anvers (conditionnement), employait à peine 20 travailleurs.

En 2016 Plastic Production avait donc 1 CE et 1 CPPT : Bruxelles (25) + Anvers (20) = 45 travailleurs (trop peu pour un CPPT et a fortiori pour un CE). On devait donc procéder au regroupement de Bruxelles, Anvers et Feluy.

En 2019, la situation est changée: Anvers atteint le seuil pour la création d'un CPPT.

Pour le CPPT, l'UTE de Bruxelles doit être jointe soit à celle d'Anvers soit à celle de Feluy. Le choix de l'un ou l'autre regroupement sera négocié au CPPT qui a été élu en 2016.

Pour le CE, la situation reste inchangée.

Il faudra par conséquent élire 1 CE et 2 CPPT.

Scénario 2

Après les élections de 2016, la situation était la suivante: Feluy disposait d'un CE et d'un CPPT; l'UTE bruxelloise réunissait les conditions pour avoir 1 CPPT ; Anvers disposait aussi d'un CPPT. Enfin, Anvers et Bruxelles formaient ensemble une UTE pour la création d'un CE.

En 2019, la situation change suite à des pertes d'emploi.

- Pour le CE: les UTE bruxelloise et anversoise passent sous le seuil pour le CE. Pourtant, après les élections de 2020, un CE subsistera formellement, mais il n'aura pas été élu. Les élus au CPPT d'Anvers et de Bruxelles exerceront le mandat d'élu au CE, en plus de leur mandat au CPPT. En principe, des réunions séparées doivent même être organisées. Par ailleurs, un CE est évidemment de nouveau élu à Feluy.
- Pour le CPPT: le CPPT bruxellois est appelé à disparaître puisque cette UTE n'atteint plus le seuil de 50 travailleurs. Il faudra regrouper l'UTE bruxelloise avec Anvers. Dans ce cas, on n'a pas le choix du regroupement (Anvers ou Feluy), puisque le CE représentant les UTE de Bruxelles et d'Anvers doit subsister.

CONCLUSION: on a **deux** CE (mais une élection de CE seulement à Feluy) et **deux** CPPT élus pour l'ensemble des travailleurs (Feluy d'une part, Bruxelles et Anvers d'autre part).

III. Plusieurs entités juridiques forment une UTE.

Le nombre croissant de PME, le recours de plus en plus courant à la sous-traitance etc. ont fortement augmenté ces dernières années. Les entreprises deviennent de plus en plus des « **entreprises réseaux** ». Elles forment chacune une EJ distincte et développent chacune leur propre activité, mais sont quand même liées d'une façon ou d'une autre et font donc partie d'un réseau.

Il est possible que ces EJ n'atteignent pas séparément le seuil de travailleurs nécessaire pour créer un CE et/ou un CPPT et ne doivent donc pas organiser d'élections sociales.

A chaque élection sociale, nous constatons que des employeurs organisent volontairement l'éclatement juridique de l'entreprise en de petites unités.

Le législateur a toutefois voulu que la concertation sociale et les élections sociales soient organisées dans ces entreprises de réseau. C'est pourquoi la loi prévoit la possibilité pour les **organisations syndicales**, d'invoquer la **présomption** pour quand même regrouper plusieurs EJ en une UTE.

Loi CE, art. 14 § 2, b

Loi CPPT, art. 50 § 3

Broch., Chap. 1, 1.4.

En effet, s'il existe des éléments prouvant 'une cohésion sociale et/ou économique, on **présume** qu'il n'y a qu'une seule UTE. Dans ce cas, des élections sociales doivent être organisées.

Pour pouvoir concrétiser notre souhait de réunir des EJ différentes en une seule UTE, nous devrons, en tant qu'organisation syndicale, mettre sur la table un dossier comportant

- d'une part, des preuves indiquant la cohésion **économique**;
- d'autre part, des débuts de preuve indiquant la cohésion **sociale**.

Etablir un tel dossier prend pas mal de **temps, d'énergie et de travail de recherche**. De plus, jusqu'aux élections de 2000, établir la charge de la preuve et les conditions pour établir la présomption d'existence d'1 UTE étaient particulièrement lourd.

Après des demandes insistantes et répétées de la FGTB, le législateur y a apporté des **améliorations**. La loi de 1999, relative aux élections sociales de 2000 a apporté les changements principaux. Elle a, en effet, assoupli les critères constitutifs de la présomption d'existence d'une UTE. La loi de 2003, (relative aux élections sociales de 2004) a, à nouveau, amélioré et réglé plusieurs points

Important à savoir !

La loi du 5 mars 1999:

- Répartit la charge de la preuve. Elle n'incombe plus désormais uniquement aux travailleurs et à leurs organisations (ils établissent la présomption, c'est à l'employeur à renverser la preuve (apporter la preuve du contraire));
- Les conditions économiques et sociales de la présomption d'existence d'une UTE ont été assouplies, elles ont été adaptées à la réalité.

La loi du 3 mai 2003:

- met en évidence que **seules** les organisations qui représentent les travailleurs peuvent invoquer la présomption d'existence d'une UTE;
- met également en évidence que les employeurs ne **peuvent plus** invoquer la possibilité de regrouper plusieurs entités et obtenir ainsi par exemple qu'il ne faille créer qu'un seul organe de concertation là où il y en a deux;
- met en avant de manière générale que la détermination de l'UTE pour respectivement le CE et le CPPT sont deux **procédures distinctes** qui peuvent aboutir à deux résultats différents en fonction des missions confiées aux deux organes (Exposé des Motifs auprès de l'art. 2, 1° de la loi).

Pour le reste, plusieurs principes inchangés restent valables:

- L'employeur peut toujours fournir la preuve contraire. D'où « présomption réfragable ». **Comment ?** En apportant la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une UTE (Broch., Chap. 1, 1.4).
- La présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétences des organes existants. L'exposé des motifs dit à ce sujet : « il est évident que, comme avant, cette présomption ne porte pas préjudice au fait que ces différentes entités juridiques peuvent être d'une telle nature qu'il y a lieu d'instituer plusieurs Conseils pour l'ensemble des entités ». (Exposé des motifs, Parlement, 1998/1999, 1856/1)
- La présomption peut être invoquée pour d'autres raisons que pour le regroupement de petites EJ en une UTE. Elle peut aussi être invoquée pour les grandes entreprises qui ont scindé certaines activités sur le plan juridique.
- Comme dans la législation précédente, il est toujours possible de fournir la preuve d'une UTE à l'aide des critères classiques (voir plus loin).

1.4.4. Comment invoquer la présomption d'une UTE ?

Principe de base

Deux ou plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une UTE si notre organisation syndicale peut prouver l'existence d'une base économique entre ces entités **et si de plus**, nous pouvons fournir un **début de preuve** de l'existence d'une cohésion sociale entre elles.

Si le ou les employeurs le contestent, ils doivent alors renverser la présomption, c'est-à-dire apporter la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux qui caractérisent l'existence d'une UTE

En pratique

Pour rassembler deux ou plusieurs entités juridiques en une seule UTE, il faut donc franchir deux étapes complémentaires:

1^{re} étape: apporter une preuve de nature économique, c'est-à-dire prouver l'existence d'une base économique entre les entités juridiques.

2^{re} étape: apporter **en plus** certains éléments, c'est-à-dire un début de preuve qui indique l'existence d'une cohésion sociale entre les entités juridiques.

1^{re} étape: quelle preuve économique ?

Le législateur a, par la loi de 1999, facilité l'apport de la **preuve économique** en ouvrant aux organisations syndicales le choix entre:

- soit apporter la preuve de liens **juridiques** ou de **gestion** entre les entités juridiques;
- soit apporter la preuve des liens « **fonctionnels** » entre les entités juridiques.

Pour chacune de ces options, la législation ouvre un nouveau choix.

Les **liens juridiques ou de gestion** entre les entités juridiques sont prouvés quand:

- ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique. L'exposé des motifs fait référence à un groupe de sociétés mères, filiales, de société liées par une joint-venture ou groupes familiaux;
- ces entités juridiques sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles. L'exposé des motifs précise que ces personnes ne doivent pas être représentées dans toutes les entreprises.

Les **liens « fonctionnels »** entre les entités juridiques sont prouvés si:

- soit ces entités juridiques ont une **même** activité (chaîne d'hôtels, de restaurants ou de magasins par exemple)
- soit les activités des entités juridiques sont **liées** entre elles (activité de production et de coordination ou de vente par exemple)

La brochure du SPF Emploi Travail et Concertation sociale donne l'exemple d'une chaîne de magasins constituée de plusieurs entités juridiques dispersées dans le pays: les différentes entités juridiques ont une même activité, la vente au détail d'un même assortiment de produits acquis par une centrale d'achats commune.

Broch., Chap. 1, 1.4.

L'expérience montre qu'en général, il n'est pas trop difficile de prouver l'existence d'une cohésion économique. Les comptes annuels, sites Internet des entreprises, données demandées aux huissiers.... sont autant de moyens pour prouver cette cohésion.

Il faut toutefois aussi apporter des éléments qui indiquent qu'il y a une cohésion sociale. Prouver cette cohésion est nettement plus difficile.

2^{re} étape: Quels éléments indiquent une cohésion sociale (début de preuve sociale) ?

Une fois la preuve à caractère économique apportée, il faut la compléter par quelques éléments de preuve, c'est-à-dire: un début de preuve indiquant l'existence d'une cohésion sociale entre les entités juridiques.

La loi cite les exemples de faits suivants:

- 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 semblables.

Ce ne sont que quelques exemples de cohésion sociale. Cette liste n'est pas exhaustive. En pratique, tous les faits et éléments de preuve possibles plaident pour un regroupement en une UTE peuvent être invoqués.

La brochure du SPF Emploi Travail et Concertation sociale donne, pour son exemple concret de chaîne de magasins, ci-dessus, les éléments de preuve suivants:

- dépendre de la même commission paritaire,
- avoir un même règlement de travail et des conventions collectives communes,
- le fait de jouir de la même assurance extralégale,
- une formation commune,
- le service personnel gérant l'ensemble du personnel des différentes entités.

Des check-lists ont été développées « en interne ». Nous reprenons une de ces check- au point 1.4.5. du chapitre IV (« Les critères économiques et sociaux »).

Pour mieux comprendre la formation de cette UTE, nous vous donnons **un exemple concret**:

Plastic Production SA – Entité juridique avec 3 sièges:

1. **Bruxelles**: siège social (40 travailleurs)
2. **Feluy**: fabrication (280 travailleurs)
3. **Anvers**: conditionnement - dépôt (50 travailleurs)

Plastic International SA (centre de coordination) – Entité juridique

1 siège à Bruxelles = même siège que celui de Plastic Production SA (11 travailleurs)

Nous avons donc deux entités juridiques présentes (Plastic Production SA et Plastic International SA, le centre de coordination). Comment est-ce possible ?

En 2018, la SA Plastic Production crée un centre de coordination. D'ailleurs les 11 travailleurs du centre de coordination travaillaient auparavant dans l'UTE bruxelloise de la SA Plastic Production. En outre, plusieurs transferts de personnel ont eu lieu entre la SA et le centre de coordination.

En 2018, l'UTE (de la SA) située à Bruxelles comptait 51 travailleurs. Aujourd'hui, elle n'en compte plus que 40 du seul fait de la création du centre de coordination. Les travailleurs de Bruxelles perdent-ils leur CPPT ?

Oui, si l'on considère que le centre de coordination constitue une UTE distincte du siège bruxellois de la SA Plastic Production.

Non, si la preuve économique est apportée et s'il y a des éléments indiquant une cohésion sociale.

1.4.5. Les critères économiques et sociaux

Ni la loi de 1948, ni la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ne décrivent ces critères. Il est d'ailleurs impossible de les énumérer en raison la diversité des structures des sociétés. Pour trouver des exemples de critères, il faut se référer à la brochure du SPF Emploi Travail et Concertation sociale fort laconique sur ce point et à la jurisprudence.

La brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Pour ce qui est de l'**autonomie économique**, la brochure évoque la relative indépendance vis-à-vis de la direction du siège. En ce qui concerne l'**autonomie sociale**, la brochure cite:

Broch., Chap. 1,
1.4.

- la différenciation des milieux humains (distance par rapport aux centres, différente langue);
- l'autonomie au niveau où la politique du personnel est exercée;
- l'autonomie au niveau où la négociation des questions sociales est pratiquée.

La jurisprudence

Dans la jurisprudence aussi, on retrouve des **repères** dans la recherche de critères.

Toutefois, la décision d'un tribunal du travail ne lie pas les autres tribunaux du travail.

Si, contrairement à l'avis exprimé par l'employeur, on veut démontrer l'autonomie d'un siège par rapport à l'entité juridique ou à l'inverse, infirmer cette autonomie, il faut essayer de cumuler **un maximum d'éléments** de preuves permettant d'établir les critères économiques et sociaux.

Une check-liste

La check-list ci-dessous a été développée par une de nos instances régionales et est basée essentiellement sur les éléments de preuves qui entrent en ligne de compte dans la jurisprudence des élections précédentes

Dans un premier temps, cette liste a été conçue comme un fil conducteur pour prouver la présomption d'existence d'une UTE (regroupement d'EJ en une UTE). Elle peut toutefois aussi être une source d'inspiration utilisée dans la formation classique de l'UTE.

On y retrouve d'abord les conditions économiques et les éléments qui peuvent indiquer, selon le juge, qu'il y a une cohésion économique.

On trouve ensuite les conditions sociales et les éléments qui, selon le juge, peuvent indiquer qu'il y a une cohésion sociale.

Vous pouvez parcourir systématiquement cette check-list de conditions économiques et sociales et vérifier, pour chaque élément, si cette situation se produit dans l'entreprise. Si oui, décrivez brièvement la situation dans l'entreprise. Si possible, joignez les preuves. Pour les éléments qui indiquent une cohésion sociale, ces éléments sont: un règlement de travail, un journal d'entreprise, une invitation à une fête du personnel, ... c'est très important. Essayez dans la mesure du possible d'avoir du matériel 'visible' (photos, logos, annonces, ...), sachant que le juge qui doit décider ne vient pas sur le terrain et veut donc voir concrètement la cohésion sociale.

Toutes ces informations doivent être fournies au secrétaire syndical qui peut constituer un dossier avec le service juridique régional.

Commencez à temps !

Check-liste EJ / UTE

Entreprise
Centrale
Permanent
Personne de contact dans l'entreprise
Nom
GSM ou numéro de téléphone
Adresse e-mail

Conditions économiques

SPECIFIQUES A LA PRESOMPTION D'UNE UTE AVEC REGROUPEMENT DE PLUSIEURS ENTITES JURIDIQUES

1^{re} Étape: apporter la preuve de *l'une des deux conditions* sur le plan économique:

Condition
a) soit les différentes entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même ou les mêmes personnes qui ont entre elles un lien économique
b) soit ces entités juridiques ont une même activité ou des activités dépendantes

CRITÈRES APPLIQUÉS GÉNÉRALEMENT POUR DÉLIMITER LES UTE

Concrètement, les tribunaux du travail examinent les éléments suivants pour conclure à un lien économique:

Critères
l'appartenance au même groupe économique
les personnes qui font partie des différents Conseils d'administration sont identiques
l'administration des différentes entités juridiques est assurée par un même groupe de personnes qui ont entre elles un lien économique ou qui appartiennent à la même famille;
la gestion journalière et la direction générale sont centralisées dans les mains d'un Comité de management
une seule personne est administrateur délégué ou directeur général des différentes entités juridiques
plusieurs entités ont le(s) même(s) gros client(s) important(s)
les activités des différentes entreprises sont les mêmes ou sont liées et sont complémentaires
les différentes sociétés ont un même "ancêtre" historique
les deux sociétés recourent au même bureau comptable extérieur
la création d'un sentiment subjectif de cohésion
la possession – directe ou indirecte – d'un certain pourcentage des actions de l'autre société
la naissance de différentes sociétés à partir de la scission d'une autre société
l'utilisation d'un même logo et/ou d'une même enseigne
le fait que le directeur d'une entité juridique qualifie une autre entité juridique de "société sœur"

Conditions sociales

SPECIFIQUES A LA PRESOMPTION D'UNE UTE AVEC REGROUPEMENT DE PLUSIEURS EJ

2^{re} étape: apporter la preuve d'une cohésion sociale

Lorsque la preuve d'une de ces deux conditions est apportée, le demandeur (en principe l'organisation syndicale) doit apporter un début de preuve selon laquelle il existe un lien social entre les différentes entités ; il convient donc de prouver certains faits permettant de supposer qu'il existe une cohésion sociale entre les différentes entités.

CRITERES APPLIQUES GENERALEMENT POUR DELIMITER LES UTE

La loi proprement dite donne les exemples suivants de lien social:

Exemples de la loi
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

Le juge (**jurisprudence**) a défini les critères sociaux suivants:

- a) S'agissant des **bâtiments d'entreprise ou parties de ces bâtiments**

Critères sociaux
l'utilisation des mêmes bâtiments, d'un parking commun, de locaux d'entreprise communs ou une communauté humaine rassemblée dans des bâtiments proches
des équipements communs du personnel, comme une cafeteria ou au moins l'accessibilité prévue des différentes cafeterias des membres du personnel des différents sites

- b) S'agissant d'une politique du personnel commune:

Critères sociaux
un service du personnel commun
une politique du personnel commune
des notes de service communes au personnel
le suivi de dossiers individuels du personnel par le même responsable
des dispositions similaires en matière de vacances annuelles
les mêmes formulaires de demande de vacances annuelles
le même régime en matière de prise des jours fériés et des jours de remplacement
la même caisse de vacances
la même application de l'ancienneté et de sa rétribution
des transferts mutuels du personnel, souvent avec maintien de l'ancienneté
la fonction de directeur est assurée par la même personne ou il existe un seul comité de direction pour les différentes entités juridiques
le suivi des dossiers du "Maribel social" est géré par une administration commune
l'accueil commun des nouveaux travailleurs
la publication simultanée de places vacantes internes
le recrutement commun du personnel
des formations de personnel communes, des cours de secourisme communs, une offre parallèle de formations
les contrats de travail et les documents de licenciement sont préparés et signés par des membres du personnel d'une autre entité juridique
l'utilisation de contrats de travail similaires
certains membres du personnel travaillent pour différentes entités juridiques
le même statut du personnel
les mesures disciplinaires à l'égard des travailleurs sont prises par un même manager du personnel ;
un même système d'évaluation, les mêmes formulaires d'évaluation
les mêmes personnes comme délégués de l'employeur au Conseil d'entreprise

la mise à disposition mutuelle de personnel
les sociétés disposent des mêmes services financiers, administratifs, commerciaux et de soutien logistique

c) S'agissant du **salaire, de la rétribution ou des conditions de travail**:

Critères sociaux
conditions de travail égales ou similaires, comme la structure des salaires ou l'utilisation des mêmes échelles barémiques, le même système de rémunération, le paiement commun des salaires et traitements, les mêmes augmentations salariales, les mêmes barèmes de salaires
les mêmes assurances extralégales ou le même plan d'avantages (entre autres la pension extralégale, l'assurance-hospitalisation, le plan de revenus en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'octroi de chèques-repas)
une prime de rendement identique en fonction des résultats d'une des sociétés
l'offre d'actions de la holding aux travailleurs des deux entités juridiques
les travailleurs d'une entité juridique ont des avantages d'achat sur les produits de l'autre entité juridique ou reçoivent tous les mêmes tickets de cinéma du groupe
l'utilisation des mêmes horaires

d) S'agissant de la **concertation sociale** dans l'entreprise:

Critères sociaux
Des conventions collectives de travail identiques ou communes
un projet de CCT commun
une concertation collective commune
des négociations collectives menées en commun
les mêmes conditions de CCT minimums
une même personne compétente comme interlocuteur à l'égard de la délégation syndicale

e) S'agissant des **activités sociales** dans l'entreprise:

Critères sociaux
une fête de Saint-Nicolas ou de Saint-Martin commune
la célébration commune de la fête de jubilé de l'entreprise
la participation commune à des activités sociales et festives
la même fête du personnel, réception de nouvel an, fête de fin d'année, le même barbecue familial, la même promenade annuelle à bicyclette ou réception du personnel
une diffusion d'informations commune, comme un journal d'entreprise, un feuillet au personnel, un article dans un journal local ou des lettres d'info au personnel
le même cadeau, les mêmes chèques-cadeau, un même colis de Noël
les mêmes dispositifs en cas d'évènements familiaux
une équipe de football ou de mini-foot commune
une équipe de tennis de table commune
les travailleurs des différentes entités juridiques sont membres de la même amicale

f) La même organisation interne dans l'entreprise :

Critères sociaux
l'utilisation de la même pointeuse ou du même système d'enregistrement du temps et le traitement central des données qui en découlent

les communications téléphoniques intérieures et les possibilités de transfert, un même numéro de téléphone et une même adresse courriel, un central téléphonique commun, une même liste téléphonique interne
le même réseau informatique interne, le soutien informatique d'une entité juridique par des membres du personnel d'une autre entité juridique
l'utilisation du même "manuel qualité" à l'égard du personnel des différentes sociétés
des instructions communes concernant l'élimination des déchets
un formulaire de commande de sandwiches commun
une permanence et un service de garde communs
l'utilisation du même uniforme pour tous les membres du personnel du groupe

g) S'agissant de **prestations médicales**:

Critères sociaux
le même service externe de prévention et de protection au travail
le même médecin du travail
le même médecin-contrôle en cas de maladie
le même conseiller en sécurité (conseiller en prévention)
les travailleurs doivent se faire soigner dans un même hôpital en cas d'accident
un service de prévention et de protection commun, des examens médicaux préventifs au même moment, dans le même local...

h) S'agissant des **affiliations externes**:

Critères sociaux
une assurance accidents du travail identique ou similaire
une même caisse d'allocations familiales
le même secrétariat social
une même commission paritaire
l'utilisation de la même agence d'intérim et l'utilisation des mêmes travailleurs intérimaires

i) S'agissant du **règlement de travail**

Critères sociaux
essentiellement le même règlement de travail
une personne de confiance commune dans le cadre de la réglementation relative à la prévention des risques psychosociaux
le même registre de plaintes

j) S'agissant de la **fermeture** d'une des entités juridiques:

Critères sociaux
en cas de fermeture d'une des entités juridiques du groupe, les travailleurs ont le choix d'aller travailler dans l'une ou dans l'autre entité juridique
l'existence d'une clause de mobilité avec possibilité de transfert vers une société liée relevant du même groupe
les travailleurs sont licenciés par une entité juridique et repris ensuite par l'autre entité juridique avec maintien de l'ancienneté

k) Divers

Critères sociaux
présentation des membres du personnel des différents groupes juridiques au moyen des mêmes cartes de visite professionnelles
les journalistes des deux entités juridiques sont liés par la même convention en ce qui concerne les droits d'auteur
les chèques-cadeau de la chaîne peuvent être utilisés dans les différents magasins (entités juridiques)
contacts entre membres du personnel
rapport ouvriers/employés: il y a par ex. deux entités juridiques: dans la première EJ, les ouvriers fabriquent le produit de base, tandis que l'autre EJ assure l'administration, la vente, le service après-vente, etc., ce travail étant effectué par des employés. Il s'agit donc dans le cas présent d'une seule unité technique d'exploitation. Il convient toutefois de joindre d'autres exemples de critères sociaux à titre de preuve.
la même attitude de tous les membres du personnel à l'égard de la clientèle
l'utilisation d'une même langue
une publicité commune
le groupe souligne lui-même l'unité entre les différentes sociétés

1.4.6. Qui « décide » de la délimitation ? Quand et comment ?

La délimitation des UTE est régie par une procédure particulière. La délimitation est une affaire **paritaire** impliquant donc à la fois l'employeur et le(s) syndicat(s).

Dans la pratique, l'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations et négocier certains points avec les organes de concertation existants ou, à défaut de ceux-ci, avec la délégation syndicale.

En cas de désaccord persistant, une action en justice doit être introduite et le juge tranchera.

I. Information écrite de l'employeur (à X-60 au plus tard)

L'employeur est tenu de soumettre pour **X-60** au plus tard une proposition écrite concernant la **délimitation de l'UTE** ou des UTE.

La législation distingue deux cas selon que l'entreprise a déjà organisé des élections ou non. L'information n'est pas la même dans ces deux cas.

- Premier cas: les élections sociales sont organisées pour la **première fois**.

L'employeur doit informer la délégation syndicale concernant la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège par rapport à l'entité juridique ou sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation.

- Deuxième cas: un CE et/ou un CPPT existai(en)t déjà dans la société.

Dans ce cas, il ne faut pas reprendre tout dès le début. L'employeur doit en effet indiquer les changements intervenus depuis les dernières élections sociales au niveau de la structure de l'entité juridique.

Ainsi, il doit indiquer quels critères sociaux et économiques justifient à ses yeux l'existence ou non d'une UTE relativement autonome par rapport à l'entité juridique et des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation. L'employeur doit communiquer ces informations au CE et au CPPT ou, en l'absence de CE, uniquement au CPPT.

Ces informations sont communiquées dans tous les cas, même lorsque aucun CE, ni CPPT, ni à défaut, de DS ne sont présentes au moyen d'un document conforme au modèle qui figure en annexe de la Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales. Une copie du document est

Loi E.S., art. 10
Broch., Chap 2, 2.1.

Broch., Chap. 2, 2.1.

Loi E.S., art. 10
Broch., Chap. 2, 2.1.

affichée à l'endroit ou plus tard sera également affiché l'avis X. Cet affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de prestations.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ou bien ,est directement envoyée aux sièges des organisations syndicales.

II. Consultation des organes par l'employeur (entre X-60 et X-35)

Entre X-60 et X-35, le CE ou le CPPT ou, à défaut de ceux-ci, la DS **examine** l'information de l'employeur concernant la subdivision de l'entreprise en UTE et commence au besoin à **négocier**.

III. Moment auquel on se réfère pour la détermination effective des UTE

En toute logique l'employeur devrait définir le ou les UTE tels qu'elles existent au moment où il prépare son information écrite pour les représentants des travailleurs, c'est-à-dire avant X-60.

Comme l'employeur doit fournir ces informations à X-60 au plus tard, il devrait donc donner une photo de la société prise à cette date.

Dans la pratique, **certains employeurs** tentent d'**anticiper** des restructurations de la société. En décrivant une situation qui n'existe pas encore, ils arrivent à moins d'UTE pour devoir installer moins de CE et/ou de CPPT. Moins d'organes de concertation signifie en effet moins de mandats, moins de candidats et moins de travailleurs protégés.

Les organisations syndicales se sont déjà pourvues en appel aux tribunaux du travail contre ce type de manœuvres.

Mais la Cour de Cassation ne les a pas suivies, ne prenant pas X-60 comme l'ultime date possible pour la détermination des UTE. Selon la Cour, l'employeur peut également tenir compte d'éléments susceptibles de changer la structure de la société même s'ils n'existent pas encore. La condition est toutefois que ces changements structurels interviennent à X-28 au plus tard. Selon la jurisprudence l'employeur peut également tenir compte d'évolutions planifiées pour autant qu'il s'agisse d' évolutions certaines, d' évolutions réelles qui ne soient pas trop éloignée dans le temps.

Au plus tard à **X-35** et après d'éventuelles négociations, l'employeur doit en principe communiquer **sa décision concernant le nombre d'UTE et leur délimitation**. Il peut à cet égard tenir compte de changements qui pourraient intervenir jusqu'à l'expiration du délai pour l'introduction d'un recours auprès du tribunal du travail contre la décision de l'employeur, c'est-à-dire à **X-28**.

Important à savoir !

La date ultime à laquelle l'organisation syndicale peut introduire un recours contre les décisions ou l'absence de décisions de l'employeur communiquées à X-35, est en principe X-28 (Loi ES, art. 12 bis.).

Si l'employeur n'a **rien fait** pour entamer la procédure des élections sociales, un recours peut être introduit après X-28 pour organiser des élections sociales **en dehors** de la période électorale (Loi ES, art. 70).

IV. Regroupement d'UTE

Nous avons déjà vu que lorsqu'une ou plusieurs UTE n'atteignent pas les seuils, elles doivent être regroupées avec d'autres UTE en vue de l'élection de l'organe.

L'employeur est tenu de communiquer cette information sur de tels regroupements en même temps que l'information concernant la détermination des UTE (à X-60 et X-35) aux organes de concertation ou, à défaut de ceux-ci, à la délégation syndicale.

Ces informations sont communiquées dans tous les cas, même lorsque aucun CE, ni CPPT, ni, à défaut, de DS ne sont présentes au moyen d'un document conforme au modèle repris en annexe de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

Une copie du document est affichée à l'endroit ou plus tard sera également affiché l'avis X. Cet affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de prestations.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web, spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ou bien ,est directement envoyée aux sièges des organisations syndicales.

1.4.7. *Transfert conventionnel après la délimitation définitive d'une UTE mais avant la date des élections*

Lorsque le transfert conventionnel, la scission ou un autre changement des UTE intervient après la délimitation définitive des UTE (X-5 au cas où il incombe au tribunal de trancher) et avant le jour des élections (Y), il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou d'autres changements au niveau des UTE qu'à partir de l'installation du Conseil d'entreprise selon les règles visées à l'article 21, § 10, 1° à 5° de la loi du 20 septembre 1948 ou du Comité pour la prévention et la protection au travail selon les règles visées à l'article 75 de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (4 août 1996).

Autrement dit, la procédure des élections sociales est poursuivie sans qu'il soit tenu compte de ces changements, c'est-à-dire sur la base des décisions prises. La situation ne sera reconsidérée qu'après les élections sociales.

1.5. Qui fixe la date des élections ?

La date et l'horaire des élections sont fixés par le **CE et/ou par le CPPT**. En effet, l'AR prévoit qu'en cas de désaccord dans ces organes, c'est l'inspecteur social -chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales du ressort, qui fixe lui-même la date et l'horaire des élections.

Loi ES, art. 14
Broch., Chap. 2, 2.6

Comme nous le savons déjà, l'employeur doit au plus tard à X-60, informer par écrit le CE, le CPPT ou, à défaut, la DS, de la date X et de la date qu'il envisage pour les élections.

Le jour des élections Y doit se situer obligatoirement le 90ème jour après le jour X. Autrement dit, quand l'employeur propose une date X, on peut automatiquement en déduire la date qu'il souhaite pour les élections.

Loi E.S., art. 15.
Broch., Chap. 2, 1.1.
Broch., Chap. 2, 1.2.
Broch., Chap. 2, 2.6.
voir III.2.2., III.2.3.
et IV.2.7.

Cette date doit nécessairement se situer entre le 11 et le 24 mai 2020 sauf dans le cas où les élections sont ajournées ou organisées en dehors de la période légale.

ATTENTION! Le CE ou le CPPT ne sont pas tenus par la **proposition** de l'employeur. Ils peuvent se mettre d'accord sur une autre date. A cet égard, rappelons notre conseil d'obtenir la première information de l'employeur le plus rapidement possible (bien avant X-60), pour être en mesure de choisir la date des élections en toute liberté.

La fixation de la date et de l'horaire des élections doit intervenir **pour le jour X au plus tard**.

En l'absence de CE ou de CPPT dans l'entreprise, la DS reçoit l'information de l'employeur, mais celui-ci fixe seul l'horaire et la date des élections.

Toutefois, il doit obtenir l'accord de la DS pour organiser des élections en plusieurs jours.

Loi E.S., art. 49

Le CE ou le CPPT ou, à défaut de CPPT, l'employeur, affiche, au jour X, l'avis qui comporte notamment la date et l'horaire des élections(ou le met à disposition des travailleurs de manière électronique pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Loi E.S., art. 14

Si cet avis mentionne une date Y ne tombant pas à X+90, cet avis reste valable, mais le jour Y devra être adapté afin de respecter la législation. Bref, il faut changer la date des élections.

Loi E.S., art. 15.
Broch., Chap. 2, 3.3

Les heures d'ouverture des bureaux électoraux doivent être fixées **de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail.**

Loi E.S., art. 49

Si il n'est possible de tenir les élections en une journée, le CE, le CPPT ou la DS peut prévoir **plusieurs jours ouvrables**, même non consécutifs.

ATTENTION! Lorsque les élections se déroulent sur plusieurs jours, le jour Y coïncide avec le premier jour des élections.

1.6. Quelles sont les catégories du personnel ?

A la date X-60, l'employeur doit fournir **par écrit les premiers chiffres** concernant l'importance des différentes catégories du personnel dans l'entreprise. Il signale le nombre de personnes en service pour chacune des catégories du personnel (jeunes, ouvriers, employés **y compris** les cadres et le personnel de direction) **à ce moment-là**.

Loi E.S., art. 10.

Il est très important de déterminer avec exactitude le nombre de travailleurs de chaque catégorie car, dans certaines situations, une différence de une unité peut modifier la répartition des mandats.

Pendant toute la procédure électorale, chaque membre du personnel est classé dans une des catégories ci-après:

Broch., Chap.1, section 3,

- **le personnel de direction;**
- **les jeunes travailleurs** : tous ceux qui n'ont pas atteint 25 ans au jour des élections (jour Y);
- **les ouvriers**: en fonction de la déclaration à l'ONSS;
- **les employés**: en fonction de la déclaration ONSS;
- **les cadres**: pour l'élection du Conseil d'entreprise, on distingue les cadres des employés. Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs, il ne faut donc pas faire cette distinction.

Loi CE, art. 16
Broch., Chap. 2, 2.1

1.7. Qui fait partie du personnel de direction ?

C'est l'**employeur** qui détermine les fonctions de direction. Au plus tard à X-60, il en informe par écrit le CE et le CPPT ou à défaut la DS (1^{re} phase de la procédure analysée ici).

Loi E.S., art 10, 3^o
Broch., Chap. 2, 2.1

Cette information comporte obligatoirement:

- la dénomination et le contenu des **fonctions**;
- la liste des **personnes** qui les exercent **à titre indicatif**.

Cette information doit être ventilée par UTE. Remarquons néanmoins que le personnel de direction ne doit pas nécessairement appartenir à l'UTE. Ainsi, un directeur du personnel peut représenter l'employeur dans plusieurs UTE d'une même entité juridique.

En outre, la liste du personnel de direction peut parfois comprendre aussi des membres du conseil d'administration et l'administrateur délégué.

L'organe auquel cette information a été transmise, sera appelé à se prononcer entre X-60 et X-35 durant la période de consultation (CPPT, CE ou à défaut DS).

Pour la **définition** de la notion "personnel de direction" la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales renvoie à **deux catégories** du personnel:

Loi E.S., art. 4. 4^o
Loi CE, art. 16, a)
Loi CPPT, art.59 § 1

- les personnes chargées de la **gestion journalière** de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur;
- les membres du personnel **directement subordonnés** à ces personnes, si ils remplissent également des tâches de gestion journalière. Ce lien de **subordination direct** implique qu'il n'y ait **aucun intermédiaire** entre ces membres du personnel et la première catégorie de personnel dont ils dépendent.

L'interprétation stricte de ces deux critères est importante d'un point de vue syndical, et ce pour 2 raisons:

- C'est au sein de cette catégorie que l'employeur devra désigner les membres de la délégation patronale au CPPT et au CE. Nous avons tout intérêt à ce que ceux-ci soient des interlocuteurs responsables, ayant la compétence de représenter et d'engager valablement l'employeur lors des réunions.
- Le personnel de direction ne peut dès lors **ni être candidat** pour les travailleurs, **ni voter** lors des élections sociales. Priver un travailleur de son droit de vote doit rester une **exception** justifiée par des raisons valables.

Loi CE, art. 16, a
Loi CPPT, art. 59 §
1

Loi E.S., art. 16.

Pour juger cette validité, lors de la discussion au sein de l'entreprise, on peut d'ailleurs se baser sur les arguments ci-après, qui ont été confirmés par la **jurisprudence**:

- La notion « direction » indique un **pouvoir de décision** qui peut engager l'employeur indépendamment du fait que ce pouvoir résulte du caractère de la fonction ou de la mission confiée.
- La notion « gestion journalière » qui est utilisée n'est qu'une description de la notion de « direction » (La jurisprudence confirme que **seuls 2 niveaux hiérarchiques** peuvent être visés Au **premier niveau**, on peut trouver un gestionnaire qui n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail (ex. administrateur délégué). Le **2^e niveau** concerne toujours le personnel directement subordonné.
- L'appartenance au personnel de direction ne dépend donc **pas du titre porté (ni du barème payé)** mais bien de la **fonction exercée** et du niveau auquel l'intéressé se trouve.
- La **dénomination de la fonction et l'organigramme** d'une entreprise peuvent toutefois fournir des indications importantes, mais elles ne sont pas, en principe, déterminantes pour la définition de la notion de "direction". L'organigramme constitue, par ailleurs, un élément de preuve que le tribunal du travail prendra en considération.
- Sur base de ces arguments, nous devons évaluer la liste des fonctions de direction et des personnes qui les occupent à chaque élection. La liste fournie aux élections sociales précédentes doit toujours être actualisée.

ATTENTION! Dans la vie quotidienne des entreprises, **personnel de direction et personnel de confiance sont souvent confondus**. La législation du travail ne fait pas la différence entre les deux comme c'est le cas, par exemple, dans l'AR du 12 février 1965. Mais dans le cadre des élections sociales, la notion de personnel de direction est beaucoup plus restrictive.

En cas de litige sur les fonctions de direction, prévenez votre secrétaire professionnel et retenez que toutes les étapes de la procédure doivent être respectées scrupuleusement.

Au plus tard à X-35 l'employeur doit communiquer par écrit au CPPT, au CE ou à défaut la DS, sa décision concernant les fonctions du personnel de direction, ainsi, qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Le recours éventuel contre la **décision ou l'absence de décision** sur les **fonctions** du personnel de direction doit être introduit auprès du tribunal du travail à **X-28 au plus tard**.

Selon la jurisprudence, la définition des fonctions dirigeantes ne peut plus être modifiée lorsque le délai de recours a expiré (X-28).

Voir III.1.3.

Le tribunal dispose de 23 jours pour se prononcer.

Si on envisage un recours au tribunal du travail, il est essentiel de bien distinguer les différentes étapes de la procédure:

- Selon la jurisprudence, il n'est plus possible de modifier la détermination des fonctions de direction à l'issue du délai de recours (X-28).
- La discussion sur la liste de personnes exerçant ces fonctions peut toutefois être poursuivie jusque X+21. Cela dit, il faut savoir que si on n'a pas contesté le fait que certaines fonctions sont des fonctions de direction, on ne pourra pas contester non plus

que les personnes qui exercent ces fonctions, font partie du personnel de direction. Sinon, la demande n'est pas recevable.

On ne peut donc contester que des personnes font partie du personnel de direction que pour autant qu'au préalable, on ait contesté le fait que les fonctions qu'ils exercent puissent être définies comme des fonctions de direction

Mais ici aussi, il faut savoir qu'on ne peut introduire un recours devant le tribunal du travail (au plus tard à X+21) contre la composition **de la liste du personnel** de direction que pour autant qu'on ait introduit au préalable une réclamation dans l'entreprise (au plus tard à X+7).

Des fonctions de direction peuvent disparaître ou de nouvelles fonctions de direction peuvent être créées dans l'entreprise entre deux périodes électorales. L'employeur peut adapter la liste du personnel de direction entre deux élections, mais à condition de respecter les mêmes procédures et de donner les mêmes garanties que celles qui sont d'application pour les élections sociales (affichage, consultation des travailleurs, possibilité de recours, maintien de la définition juridique).

1.8. Qui fait partie des cadres ?

1.8.1. Où la question se pose-t-elle ?

Dans les entreprises qui doivent élire un CE (au moins 100 travailleurs), on doit pouvoir distinguer les cadres des employés. En effet, à partir de 15 cadres, il faut prévoir des mandats supplémentaires.

Voir III.6
Loi E.S., art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.1.

L'enjeu de la question réside dans la répartition des mandats entre les cadres et les employés.

1.8.2. Qui définit les fonctions de cadres ?

Tout comme pour les fonctions du personnel de direction, l'employeur informe par écrit les représentants des travailleurs (du CE bien sûr ou de la DS si il n'y a pas encore de CE). Cette information à remettre au plus tard à X-60, comporte les fonctions de cadres et la liste des cadres à titre indicatif.

Loi E.S., art. 10, 4°

ATTENTION! Il y a une **exception** à cette règle:

si l'entreprise compte **moins de 30 employés** au jour X-60, ce n'est qu'au jour X que l'employeur doit fournir cette information (Exemple: une entreprise compte 115 travailleurs et a un CE et le personnel comporte 4 membres du personnel de direction, 25 employés et 86 ouvriers).

Voir II.3.3.

Tout comme dans le cas du personnel de direction, le CE (à défaut de CE, la DS) sera consulté par l'employeur sur les fonctions de cadres et sur la liste transmise à titre indicatif.

Loi E.S., art. 10, 4°

Cette règle connaît la **même exception** que pour l'information écrite: la consultation n'a pas lieu dans les entreprises comptant moins de 30 employés.

1.8.3. Qui est cadre ?

La loi n'est guère précise: un cadre est un employé ne faisant pas partie du personnel de direction, qui exerce une fonction « *supérieure* ».

Loi CE, art.14, §1, 3°
Loi E.S., art. 12, 3°
Broch., Chap. 2, 2.1

La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales précise que seuls les employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'ONSS peuvent être repris dans la liste des cadres.

Cette fonction supérieure est « *réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience équivalente* ».

De cette définition, on peut conclure qu'il s'agit de membres du personnel employé:

- 1) exerçant une **fonction supérieure** sans faire partie du personnel de direction;
- 2) titulaires d'un « **diplôme d'un niveau déterminé** » (pas nécessairement universitaire ou assimilé, ni même secondaire supérieur) ou possédant une expérience équivalente.

Cette définition parle de « *fonctions réservées généralement* » à des personnes remplissant ces conditions; d'autres critères peuvent donc également être retenus.

L'**exposé des motifs** de la loi indique d'ailleurs que:

- les cadres constituent un groupe hétérogène;
- l'organisation des entreprises peut fortement varier;
- l'appréciation de la fonction de cadre doit tenir compte des critères légaux, mais aussi des réalités sociales au sein de l'entreprise;
- la définition légale est large et qu'elle doit être appliquée avec souplesse.

La **brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** n'apporte que peu d'explications complémentaires: elle insiste sur l'élément « *conduite, délégation de pouvoir par l'employeur avec un certain droit d'initiative* ».

Broch., Chap. 1, 3.3

Elle y inclut « *les travailleurs qui, sans exercer véritablement un pouvoir, assurent des fonctions dirigeantes dans un service de recherche scientifique ou d'étude* ». Elle conclut: « *il s'agit finalement de fonctions supérieures, en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée. Ces fonctions sont habituellement réservées aux diplômes de l'enseignement supérieur ou à des personnes ayant une expérience professionnelle équivalente* ».

1.8.4. *Interprétation par les tribunaux du travail*

Il n'est donc guère surprenant que lors des élections sociales précédentes nous ayons été confrontés dans les entreprises aux définitions les plus diverses des fonctions de cadres. Dans bon nombre de cas, des recours ont été introduits auprès des tribunaux du travail contre des définitions trop larges. Sans approfondir tous les arrêts, nous donnons ci-après un aperçu des arguments invoqués lors de ces procédures de recours. Ils peuvent être utiles lors de l'établissement de dossiers pour la procédure électorale à venir.

Il s'avère en tout cas qu'il ne suffit pas de présenter quelqu'un comme "cadre" dans l'entreprise, pour qu'il soit considéré comme tel.

De plus, le fait d'avoir été cadre aux élections précédentes n'implique pas un automatisme pour les élections suivantes.

Le comptage des cadres en vue des élections sociales doit bien être basé sur la définition légale.

- Le **critère** principal s'est avéré la **place hiérarchique supérieure de la fonction** (critère qualitatif). La fonction ne peut pas être une simple fonction d'exécution.
- Il en va de même pour une **fonction de coordination de tâches d'exécution**. Il s'agit de savoir si quelqu'un exerce de manière **autonome** une **autorité** sur une partie du personnel ou s'il peut prendre des **initiatives** de manière autonome. L'organigramme de l'entreprise peut être utilisé pour indiquer les fonctions de cadre, à condition que toutes les fonctions qui y figurent soient connues. Il fait, par ailleurs, partie des preuves qui permettent aux tribunaux de se prononcer.
- Une telle fonction peut impliquer un **diplôme « d'un niveau déterminé »** mais ce diplôme ne doit pas nécessairement être un diplôme de l'enseignement supérieur.
- Une **classification standardisée** peut servir de référence. C'est ainsi que le système Hay qui est appliqué couramment, a servi de référence dans de nombreuses entreprises et a été reconnu comme tel par les tribunaux du travail. Une **classification sectorielle** (basée sur des conventions sectorielles) n'est pas toujours acceptée, et certainement pas lorsqu'elle est trop éloignée des réalités sociales de l'entreprise. Elle peut donc uniquement être utilisée à titre complémentaire ou indicatif.
- La distinction entre employés **barémisés** (en fonction d'une CCT) et **non barémisés** peut être utilisée pour la désignation des cadres, à condition que toutes les fonctions concernées soient mentionnées.

La législation ne fixe pas de limite vers le bas, les cadres «inférieurs» sont également visés. Le titre n'est généralement pas significatif du contenu de la fonction. Le même titre peut ainsi couvrir des réalités fort différentes d'une entreprise à l'autre.

Soulignons enfin que la liste des fonctions de cadre qui doit être communiquée, au plus tard au jour X-60, n'implique pas nécessairement la description complète de chaque fonction. L'indication des fonctions doit cependant être suffisamment claire pour que chacun dans l'entreprise sache de quelle fonction il est question.

Sondre la situation réelle dans l'entreprise n'est d'ailleurs pas une mission facile. Elle l'est également pour le tribunal du travail lorsque la description des fonctions fait défaut.

1.9. Entre X-60 et X-35: la consultation

La deuxième étape de la procédure préélectorale est la consultation par l'employeur, du CE, du CPPT ou, à défaut, de la DS.

Loi E.S., art. 11

Comme dans le cas de la 1ère étape, **les délégués devraient essayer d'être consultés en temps utile** en raison de l'importance de la matière et de la complexité des litiges auxquels elle peut donner lieu. Rappelons qu'en cas de désaccord avec l'information transmise par l'employeur, il faut en informer immédiatement le Secrétaire professionnel.

Entre X-60 et X-35, il y a à peu près **trois semaines**. C'est un délai relativement court pour l'étude du dossier, la préparation de la négociation dans l'entreprise et la consultation proprement dite.

Le tableau ci-dessous indique les thèmes de la consultation et de l'information. On sera particulièrement attentif aux PV des réunions consacrées à la consultation.

On constate qu'en l'absence de délégation syndicale, il n'y a pas de consultation des travailleurs.

TABLEAU 2. CONSULTATION

Information au plus tard à X-60	Objet de la consultation entre X-60 et X-35	ORGANE		
		Pas de CE/CPPT	CPPT existant	CE et CPPT existants
▪ Nature, domaines et degré d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'UTE.	Nombre d'UTE ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, la division de l'entité juridique en UTE avec leurs description et leurs limites (y compris les regroupements à opérer).	DS	CPPT	CE et CPPT
▪ Modification de la structure de l'entreprise depuis les dernières élections et nouveaux critères d'autonomie et de dépendance.	-	-	-	-
▪ Nombre de membres du personnel par catégorie.	Idem	DS	CPPT	CE et CPPT
▪ Fonctions du personnel de direction + liste à titre indicatif.	Idem	DS	DS	CE
▪ Dates X et Y	-	-	-	-

1.10. X-35: les décisions de l'employeur

Au plus tard, le 35^e jour précédent le jour X, l'employeur communique ses décisions par **écrit**.

Ces décisions se rapportent aux mêmes objets que ceux de la consultation (cf. tableau 2): les UTE pour lesquelles il faut instituer des organes, le personnel de direction, les cadres.

Ces décisions sont **transmises** aux organes consultés entre X-60 et X-35 (cf. tableau 2).

Ces informations sont communiquées dans tous les cas, même lorsque aucun CE, ni CPPT, ni, à défaut, de DS ne sont présentes au moyen d'un document conforme au modèle repris en annexe de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales. Une copie du document est affichée à l'endroit ou plus tard sera également affiché l'avis X. Cet affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web, spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale ou bien est directement envoyée aux sièges des organisations syndicales.

Etant donné que l'employeur n'informe pas et ne consulte pas sur les fonctions de cadres dans les entreprises comptant moins de 30 employés, il ne transmettra pas non plus de décision écrite à ce sujet dans ces entreprises.

ATTENTION! En cas de transfert conventionnel, de scission ou toute autre modification des UTE **après que la détermination des UTE est devenue définitive** (après décision éventuelle du Tribunal du Travail) et avant le jour des élections, on ne tiendra compte de ces modifications, du transfert et de la scission qu'à **partir de l'installation du CE ou du CPPT** selon les règles prévues du 1^o au 4^o de l'article 21§10 de la loi sur les CE ou des articles 70 à 75 de la loi sur les CPPT.

Loi E.S., art. 12.

Loi E.S., art 12.

1.11. Recours devant le tribunal du travail: X-28

A partir de X-35, on ne dispose que de **7 jours** (du 14 au 27 janvier 2020) pour introduire un recours auprès du tribunal du travail.

Loi E.S., art. 12 bis

Le recours devant le tribunal aura pour objet soit les **décisions** de l'employeur, soit **l'absence de décisions** c'dé le fait que l'employeur a **omis de transmettre** des décisions écrites.

Le recours est introduit par **requête écrite**, envoyée par lettre recommandée ou déposée au Greffe du tribunal du travail. Le dépôt de l'identité et de l'adresse des personnes intéressées, doit s'effectuer également au greffe.

Loi CE, art.24 § 2

Loi CPPT, art.79 § 2

Voir III.1.3.

En principe, le tribunal statue **dans les 23 jours** qui suivent le jour de la réception du recours (**au plus tard à X-5**) (du 6 au 19 février 2020).

ATTENTION! Dès lors que les élections ont eu lieu, elles ne peuvent plus être critiquées sur la base d'irrégularités commises à l'occasion de l'établissement de la liste des électeurs, de la répartition des mandats entre les catégories de travailleurs ou de l'affichage et de la présentation des candidats. De telles irrégularités auraient dû faire l'objet de recours **avant les élections**.

Loi CPPT, art.79 § 2

Voir III.1.3.

1.12. Que faut-il encore faire avant la date X ?

Au jour X, on doit **également** avoir déterminé:

- la date des élections ou les dates des élections quand elles sont réparties sur plusieurs jours;
- l'horaire des élections;
- le nombre de mandats par organe;
- l'augmentation éventuelle du nombre de membres de la délégation du personnel et le collège électoral auquel le mandat supplémentaire (les mandats supplémentaires) sera attribué (seront attribués). Cette augmentation est décidée par un accord unanime entre

Voir IV.5.

Voir IV.2.4.

Loi E.S., art. 23.

Voir IV.2.4.3.

l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs. Cet accord doit être constaté par écrit;

- la répartition de ces mandats par catégorie.

1.12.1. *Le vote électronique et en particulier le vote à distance*

La décision de passer au vote électronique doit se discuter avant le jour X. En effet, c'est au plus tard jour X que la décision de voter par voie électronique, et le cas échéant à distance (en dehors du bureau de vote- ce qui constitue une option du vote électronique) doit être prise et communiquée aux travailleurs.

Loi E.S., art. 14,9° et art 74

NOUVEAU ! La législation est changée en profondeur : accord sur des mesures possibles pour voter à distance

Jusque maintenant la législation prévoyait que, moyennant un accord unanime, il était possible de voter de manière électronique **dans un bureau** électoral comme pour le vote papier. Ce qui garantissait le secret du vote sans influence et impliquait le contrôle des témoins des organisations syndicales tout au long des opérations de vote.

Le banc patronal, la CSC et leurs relais politiques au Parlement sont parvenus à faire sauter, malgré l'opposition de la FGTB, toute une série de verrous dans la législation pour autoriser le vote électronique à distance donc hors d'un bureau de vote.

Il est désormais possible (ce n'est absolument pas une obligation !) de voter à distance si le CPPT, le CE (ou à défaut la délégation syndicale avec l'employeur) le décide et conclut un accord qui en définit les modalités.

Voir IV.2.4.3.

ATTENTION !

Il n'y a aucune obligation de voter par la voie électronique De plus, le vote électronique à distance n'est qu'une modalité du vote électronique. Le vote électronique dans un bureau de vote comme la loi le prévoyait auparavant est toujours possible.

NOUVEAU ! Cette décision de voter par voie électronique (le cas échéant à distance) doit être prise selon le mode de prise de décision habituel inscrit dans le règlement d'ordre intérieur de l'organe. Dans beaucoup de cas c'est à l'unanimité. Ce qui donne un droit de véto. Le SPF emploi a confirmé que s'il n'y a rien de prévu dans le règlement d'ordre intérieur cette décision se prend à l'unanimité.

La loi permet de conclure un accord autorisant les électeurs à voter :

1. depuis leur poste de travail habituel ;
2. au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise pour autant qu'il soit satisfait à **TOUTES** les exigences techniques et les conditions prévues par la législation (article 74 de la loi sur les élections sociales). Elles sont énumérées au point 5.6, du chapitre IV. de cette brochure.
3. une attestation du fabricant qui garantit que le système répond aux exigences de la loi et le dépôt d'une copie du système de vote par moyens électroniques auprès de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et concertation sociale sont obligatoires. Ce dépôt doit se faire tous les 4 ans. Pour les élections de 2020, le SPF emploi travail a communiqué en août 2019 que les entreprises suivantes ont déposé une copie de leur système de vote par voie électronique:
 - Elegio S.A. – version 6.1.3. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 18 mars 2019)
 - Assembly Voting - version 1.8.2. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 16 juillet 2019)
 - BlueKrypt, OAdeo – version 8.1.2. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 23 juillet 2019)
 - Neovote – version 12.3.1 (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 9 septembre 2019)

Il est à noter que L'accord doit également définir:

1. les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote ;
2. la notion de *poste de travail habituel*.
3. les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote.

La loi précise que l'accord doit consacrer une attention particulière au mode d'identification des électeurs. **IMPORTANT !** Certaines firmes prévoient que l'on passe par l'e-ID, d'autres que l'on ait un mot de passe.

Il faudra constituer un bureau de vote pour le comptage des votes (*ceci n'est pas modifié !*) et le calcul des mandats et établir le procès-verbal. Les témoins des organisations syndicales y seront présents !

Selon le SPF emploi travail :

- 1° La décision de voter à distance est prise par UTE

Exemples

- Une entreprise (entité juridique) de 150 travailleurs constitue une UTE.
- Au total il y a deux UTE: une pour le CPPT et une pour le CE. Donc il faut prendre deux décisions
- Une entreprise (entité juridique) compte 200 travailleurs et comporte une UTE pour le CE et est divisée en 3 UTE pour le CPPT
- Au total il y a quatre UTE: une pour le CE et trois pour le CPPT. Il faut donc prendre quatre décisions. Le CE pourrait marquer son accord sur le vote à distance et les CPPT non.

- 2° Il est possible également de prévoir dans cet accord que celui- ci **limite** le vote électronique à distance à **une catégorie du personnel** pour autant que les autres règles de la procédure soient respectées et ne soient pas remises en question. Notamment le secret du vote (s'il y a trop peu de personnel dans une catégorie le secret ne serait pas garanti) la convocation correcte des différentes catégories d'électeurs, le comptage au bureau de vote, ...
- 3° Comme le législateur n'a pas défini ce qu'il faut entendre par « poste de travail habituel » il revient aux parties de l'accord de le définir, en tenant compte de toutes les conditions légales prévues dans la loi (notamment réseau sécurisé, secret du vote, éviter toute- influence sur le comportement électoral durant le vote ;
- 4° Le bureau de vote reste responsable pour la préparation, le vote dans le bureau (pour ceux qui ne votent pas à distance) et pour le dépouillement du scrutin papier et électronique, le procès-verbal et les autres opérations similaires
- 5° Des témoins sont prévus pour chaque bureau de vote conformément à la loi
- 6° Il est préférable de préciser le rôle des témoins dans l'accord sur le vote électronique à distance. On peut par exemple penser à leur présence à différents endroits (non privés). Il peut, par exemple, également être prévu que les témoins soient dument informés des problèmes qui apparaissent lors du vote (par exemple, dans le cas où il est fait usage lors du vote à une ligne d'aide pour intervenir en cas de problèmes techniques). Ce fait doit figurer dans le procès-verbal. La clarification du rôle que joueront les témoins pourraient être une des conditions pour accepter ou non le vote hors d'un bureau de vote.
- 7° Le software utilisé doit garantir, comme le prévoit la loi, que les données du vote soient globalisées.

Nous savons déjà que ces firmes démarchent activement les entreprises principalement de grandes tailles pour les inciter à passer aux votes électroniques. C'est pourquoi nous conseillons à nos délégués d'être très prudents et de prévenir leurs secrétaires professionnels si le point du vote électronique à distance est mis à l'ordre du jour.

Points d'attention FGTB :

- 1° Si c'est l'unanimité qui est le mode de décision de l'organe vous avez un droit de véto.

- 2° Vérifiez si le vote à distance peut avoir un impact positif sur le vote FGTB dans votre entreprise, avec votre secrétaire professionnel.
- 3° Le cas échéant, voyez avec les délégués FGTB des autres catégories de travailleurs si leur avis est différent. Dans ce cas il est possible de n'autoriser le vote à distance que pour une seule catégorie.
- 4° On ne doit pas pouvoir identifier d'où vient le vote (UTE : Bruxelles, Wallonie, Flandre)
- 5° Smartphone, tablettes, etc...si vous décidez de permettre le vote via ces moyens électroniques, assurez-vous (obligation légale) qu'ils soient reliés au réseau sécurisé de l'entreprise ;
- 6° Modalité du rôle des témoins.

Pour des informations plus approfondies nous vous renvoyons vers le guide témoins de la FGTB.

Toutes ces questions sont traitées au point 5.6. consacré au vote électronique.

PHASE 2: LE DEMARRAGE DE LA PROCEDURE

Au jour X, en février 2020, la procédure démarre effectivement.

Ce jour X, 90 jours avant la date des élections, le CE ou le CPPT (et s'ils n'existent pas encore, l'employeur) doit en effet afficher **un avis** contenant d'importantes informations, notamment, la date des élections (jour Y) et la date limite pour le dépôt des listes de candidats (X+35); le nombre de mandats à pourvoir au CPPT et au CE...).

Cet avis doit être **conforme** au modèle repris en annexe de la Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

Ces informations sont destinées aux travailleurs. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique pour autant qu'il soit consultable par tous les travailleurs pendant leurs heures normales de travail.

Selon le calendrier électoral, le jour X doit se situer entre le 11 et le 24 février 2020.

Les décisions communiquées par l'avis X doivent correspondre aux décisions négociées au CE (ou au CPPT) au cours de la "procédure préparatoire" (à partir de décembre 2019).

2.1. Avis X

90 jours avant les élections, à savoir le jour X, **le CE ou le CPPT** (ou, s'ils n'existent pas encore, l'employeur) affichent dans les entreprises un avis annonçant:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1. la date et l'horaire des élections (Y); | Loi E.S., art. 14
Broch., Chap. 2, 3.1. |
| 2. l'adresse et la dénomination de l'UTE ou des UTE pour lesquelles des CE ou des CPPT doivent être institués; | Voir IV.5.2. |
| 3. le nombre de mandats par catégorie pour le CE et/ou le CPPT; | Voir IV.4.3. |
| 4. les listes électorales provisoires des ouvriers, des employés, et éventuellement des jeunes et des cadres (ou les endroits où elles peuvent être consultées) numérotées par catégorie. | Voir IV.2.4. |
| 5. la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions, ou les endroits où elle peut être consultée; | Voir IV.1.8. |
| 6. (s'il faut élire un CE), la liste des noms des cadres (ou les endroits où elle peut être consultée); | |

ATTENTION! Les travailleurs exerçant une des fonctions de cadre et figurant sur la liste électorale des jeunes travailleurs, ne sont pas repris sur la liste des cadres;

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 7. les dates qui résultent de la procédure électorale; | Voir.IV.4.5. |
| 8. la personne ou le service chargé par l'employeur de l'envoi ou de distribuer les convocations électorales. | Voir IV.1.12. |
| 9. NOUVEAU ! Le cas échéant, la décision de procéder au vote électronique. | Loi E.S., art. 79
Voir IV.5.6 |

Lorsque le CPPT ou le CE **décide** de procéder au vote électronique, cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis X.

NOUVEAU ! L'avis doit contenir la mention suivante : « *Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote* ».

La FGTB salue l'obligation de faire figurer dans l'avis X où est indiqué la date et l'horaire des élections cette mention complémentaire qui auparavant ne figurait que dans la convocation électorale. Elle rappelle aux travailleurs que ce droit de vote est un acquis social fondamental dans le cadre de la démocratie économique et sociale de l'entreprise.

L'affichage de l'avis X peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

ATTENTION! Les délégués de la FGTB doivent vérifier cet avis point par point.

- En l'absence de CE ou de CPPT, une copie de l'avis X doit être transmise à la DS.
- L'avis X doit mentionner la date d'affichage. Elle **ne peut être antérieure à la date réelle** de l'affichage.
- Il arrive parfois dans la pratique que des entreprises qui doivent instituer un organe pour une unité technique d'exploitation se composant d'un certain nombre d'entités juridiques mentionnent dans l'avis fixant la date des élections les adresses de ces différentes entités juridiques. Il s'ensuit qu'il n'est pas toujours évident de savoir à quelle adresse, si exceptionnellement les centrales de la FGTB compétentes pour cet UTE le décidaient en 2020, les listes papier de candidats doivent être envoyées. Pour éviter toute confusion à ce sujet, **la Brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale indique que, dans l'avis X, l'entreprise doit mentionner une seule adresse par unité technique d'exploitation** pour laquelle un conseil ou un comité doit être institué.
- Lorsque l'employeur n'utilise pas la possibilité de diffuser le document sous une forme électronique, il doit être **affiché** à un endroit bien visible. C'est d'autant plus important que les avis X-60 et X-35 ont dûs également être affichés à cet endroit. La loi précise que l'affichage doit avoir lieu dans les diverses **sections** et **divisions** de l'entreprise, et son contenu doit correspondre aux décisions prises par le CE ou le CPPT lors de la procédure pré-électorale.
- Si aucune copie de l'avis n'est communiquée par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, nous devons également nous assurer qu'une copie soit envoyée notamment aux sièges de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB; pour la FGTB, au **42, rue Haute, 1000 Bruxelles**.
- Les organisations syndicales (et la CNC) doivent également recevoir la **liste des noms** du personnel de direction et des cadres.
- **Pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales la dernière fois**, l'employeur doit seulement communiquer aux organisations syndicales copie de l'avis X et des listes du personnel de direction. **NOUVEAU ! Contrairement aux élections de 2016 l'employeur doit envoyer les listes électorales provisoires au siège principal de la FGTB si toutes les organisations syndicales ne sont pas représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise.** Après de vives critiques de la FGTB, le ministre a promis qu'il travaillerait à une solution. Au moment de la clôture de la rédaction de ce vademecum, nous n'avions toutefois toujours pas reçu de réaction du ministre.

Loi E.S., art 14

Broch., Chap. 2, 3.1

Loi E.S., art. 14.

Loi E.S., art. 14.

2.2. Date et horaire des élections

Les élections doivent avoir lieu entre le 11 et le 24 mai 2020. Avant le jour X, le CE (ou le CPPT ou l'employeur, à défaut de CPPT ou l'inspecteur chef de district de l'inspection sociale, en cas de désaccord au CE ou au CPPT), doit fixer le jour précis des élections (Y) ainsi que l'horaire du scrutin. **L'avis X** que le CE (ou le CPPT ou l'employeur, à défaut de CPPT) doit afficher ou mettre à disposition électronique (pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures de travail normales) dans l'entreprise mentionne cette date et l'horaire.

Loi E.S., art. 9
Loi E.S., art. 14, 1^o
Broch., Chap. 2, 2.6

Voir IV.5.2

Loi E.S., art. 49

Les heures d'ouverture des bureaux électoraux doivent être fixées de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail en tenant compte de la bonne marche de l'entreprise. Ce principe est inscrit clairement dans la loi.

Pour la FGTB, permettre à tous les travailleurs de voter pendant leurs heures de travail constitue un des piliers de la démocratie économique et sociale. Lorsqu'il n'est pas possible d'effectuer toutes les opérations en une journée, elles peuvent se **poursuivre** pendant plusieurs jours ouvrables, même non consécutifs, **après accord** du CE ou du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Lorsqu'il n'est pas possible de permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail, **l'employeur rembourse les frais de déplacement** des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux **en dehors de leurs heures de travail**.

Loi E.S., art. 49

L'avis X mentionne aussi dans le calendrier reprenant les dates qui résultent de la procédure électorale, la date limite (X+35) pour le dépôt des listes de candidats (**entre le 17 et le 30 mars 2020**).

Après le jour X, il ne reste plus qu'un bon mois pour rentrer les listes de candidats. N'hésitez pas à contacter le cas échéant votre secrétaire syndical.

2.3. Listes électorales

Les mandats des travailleurs sont répartis entre les jeunes, les ouvriers, les employés et (dans le CE d'entreprise comportant plus de 15 cadres) les cadres.

C'est pourquoi il faut vérifier si tous les travailleurs se retrouvent effectivement sur la liste électorale exacte.

NOUVEAU ! L'employeur doit joindre les listes électorales provisoire aux documents prévus par l'avis X :

- à défaut de CE ;
- à défaut de CPPT
- à défaut de délégation syndicale **dans lesquelles TOUTES les organisations représentatives des travailleurs** (c.-à-d. interprofessionnelles siégeant au CNT et CCE et leurs organisations professionnelles affiliées ou en faisant partie) **sont représentées**.

2.3.1. Qui est électeur ?

Loi E.S., art. 16
Broch., Chap. 2, 2.6.

NOUVEAU ! A partir des élections de 2020, les intérimaires peuvent également bénéficier du droit de vote dans l'entreprise utilisatrice. C'est une des modifications majeures de la loi relative aux élections sociales pour les élections de 2020. Toutefois, les intérimaires doivent satisfaire à des conditions spécifiques, différentes de celles des travailleurs « fixes » de l'entreprise.

C'est pourquoi nous distinguons les travailleurs « fixes » des intérimaires.

Conditions d'électorat à remplir :

- **Les travailleurs « fixes »**

Chaque travailleur est électeur si **d'ici le jour Y** (jour des élections), il remplit **trois conditions**:

1° Faire **partie du personnel** de l'entreprise (contrat de travail ou d'apprentissage). Les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle peuvent aussi être électeurs (assimilation).

Loi CE, art.14 § 1, 2
Broch. Chap 2, 2.6.

Les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijke Onderzoek – Vlaanderen ainsi que par des fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Les travailleurs à domicile peuvent être électeurs. L'exclusion du vote des travailleurs à domicile a en effet été levée à partir des élections 2000.

2° Ne pas faire partie du **personnel de direction**.

3° Etre occupé depuis **au moins 3 mois** dans l'entité juridique (la SA par exemple) ou dans l'unité technique d'exploitation.

Cela signifie donc que :

- les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail à domicile, ou placés en formation professionnelle par les organismes de la Communauté ou d'un autre contrat temporaire votent.

Loi E.S., art. 4, 8°

- Les périodes pendant lesquelles un chercheur du Fonds national de la recherche scientifique, du Nationaal Fonds voor Wetenschappelijke onderzoek-Vlaanderen, ou des Fonds associés qui a exercé son mandat dans l'institution entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté.
- même des suspensions de longue durée (pause-carrière, crédit temps, maladie de longue durée,...) n'ont pas d'influence. Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté. C'est expressément prévu dans la loi !
- toutes les nationalités et les apatrides ont le droit de vote.

NB. La condition d'être occupé depuis trois mois dans l'entreprise doit être **interprétée au sens large**. D'après la loi, elle signifie être occupé depuis 3 mois au jour Y soit dans l'entité juridique (la SA par exemple), soit dans l'une des unités techniques d'exploitation formant ensemble une entité juridique.

En cas de transfert conventionnel ou de division d'une entreprise en différentes unités techniques d'exploitation, on tient compte de l'ancienneté acquise avant le transfert ou la division.

- **Les travailleurs intérimaires**

NOUVEAU ! Les intérimaires occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur composée de plusieurs entités juridiques bénéficient du droit de vote s'ils satisfont aux conditions d'ancienneté cumulées prévues dans la loi.

En effet, à partir des élections sociales de 2020, les intérimaires quel que soit le motif pour lequel il est fait appel à eux, bénéficient du droit de vote dans **l'entreprise utilisatrice** s'ils satisfont à deux conditions **cumulatives** d'occupation réparties sur deux périodes :

1° première période: avoir été occupés chez l'utilisateur dans la période à partir du 1^{er} août 2019 jusqu'au jour X inclus pendant :

- soit au moins trois mois de manière ininterrompue ;
- soit au moins 65 jours de travail au total en cas de périodes d'occupation interrompues.

2° deuxième période: avoir été occupés pendant 26 jours de travail au moins chez l'utilisateur dans la période à partir du jour X jusqu'au jour X+77 inclus

Précisions utiles pour les intérimaires

Le nombre de jours sont les jours pendant lesquels ils sont inscrits chez l'utilisateur. Donc y compris notamment les jours de maladie pour autant que ces jours soient couverts par un contrat d'intérim. Une demi-journée compte comme une journée complète.

Au jour X, il n'est évidemment pas possible de vérifier si les intérimaires satisferont à la deuxième condition cumulative débutant ce jour X ! On peut en déduire que tous les intérimaires qui satisfont aux conditions d'ancienneté pour la première période seront repris sur les listes électorales.

Répartition des travailleurs sur les listes électorales

Chaque travailleur (y compris les intérimaires) ne vote que pour sa catégorie d'appartenance. Ainsi par exemple, les ouvriers ne votent que pour des candidats ouvriers et les employés ne votent que pour des candidats employés. C'est pourquoi, des listes électorales distinctes doivent être établies. En pratique chaque travailleur doit se retrouver sur la liste électorale de la catégorie à laquelle il appartient. Il peut donc y avoir quatre listes :

- celle des ouvriers,
- celle des employés,

Loi E.S., art.16
Broch., Chap. 2, 2.6

- c. celle des jeunes (s'il y en a au moins 25 au jour X qui seront âgés de moins de 25 ans le jour des élections)
- d. celle des cadres (s'il y a au moins 15 cadres, mais uniquement pour le CE).

Précisons que:

- la dénomination de la fonction d'un travailleur ne permet pas de déterminer s'il doit figurer sur la liste des ouvriers ou des employés. Un travailleur est repris sur la liste des ouvriers ou des employés selon qu'il est déclaré à l'ONSS comme ouvrier ou comme employé.
- Au CPPT, il n'y a pas de liste des cadres, les cadres sont inscrits sur la liste des employés.
- S'il y a au moins 25 jeunes, la liste électorale des jeunes comporte tous les ouvriers, employés et cadres de moins de 25 ans le jour des élections.
- S'il n'y a pas 25 jeunes, ceux-ci doivent figurer sur la liste électorale ouvriers ou employés en fonction de leur catégorie d'appartenance (déclaration ONSS) ou le cas échéant sur celle des cadres.
- Chaque liste électorale est numérotée et doit mentionner, dans l'ordre alphabétique, le nom, prénom, date de naissance, la date d'entrée en service et le lieu où la personne travaille dans l'entreprise.

Sur quelle liste électorale doivent figurer les intérimaires ?

Ceux-ci doivent être intégrés dans la liste de leur catégorie professionnelle. En clair, les intérimaires ouvriers qui remplissent les conditions doivent être inscrits sur la liste des ouvriers et il en va de même pour les autres catégories.

Il vaut mieux contrôler ces listes électorales provisoires affichées le jour X sans tarder car **vous ne disposez que de 7 jours pour introduire une réclamation** (au plus tard à X+7).

Contrôles à exercer

1. si les travailleurs sont bien répartis dans les bonnes catégories de personnes.
2. la condition de moins de 25 ans au jour des élections (dates de naissance),...
3. si cette liste est exhaustive: les malades de longue durée doivent également y figurer.
4. si tous ces travailleurs ont le droit de vote: le personnel de direction ne peut pas voter, les intérimaires qui ne rempliraient pas les conditions pour être électeurs dans la première période de référence (voir plus haut).
5. si ces données sont exactes: notamment l'orthographe du nom.

Procédure interne de réclamation

2.3.2. Composition des listes électorales

Les électeurs (y compris les travailleurs intérimaires qui satisfont aux conditions) sont inscrits sur la liste des **ouvriers** ou celle des **employés**. Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient le travailleur, on se base sur les **déclarations ONSS**.

Cependant, si

- il y a **au moins 25 jeunes** qui, au jour Y, n'auront pas encore atteint l'âge de 25 ans, ils sont inscrits sur une liste particulière;
- il y a **au moins 15 cadres**, en cas d'élection du CE (pas pour le CPPT), les employés et les cadres sont inscrits sur des listes électorales distinctes.

NOUVEAU ! La loi élections sociales prévoit que dorénavant les travailleurs intérimaires sont assimilés à des travailleurs notamment pour l'inscription des travailleurs sur les listes électorales. En pratique, le CPPT, le CE et à défaut l'employeur vont devoir intégrer les travailleurs intérimaires qui satisfont à la condition d'ancienneté de la première période dans les listes provisoires des électeurs affichées au jour X.

Loi E.S., art.16
Broch., Chap. 2

Les membres de ces organes qui établissent ces listes d'électeurs devront donc logiquement, même si la loi ne le précise pas explicitement disposer des documents dans lesquels l'employeur a enregistré partir du 1^{er} d'août 2019, de manière précise et complètes tous les jours de travail des intérimaires qu'elle utilise..

Le CE, le CPPT ou la DS va établir et contrôler ces listes des électeurs à deux reprises: le jour X (pour contrôler les 3 mois ou les 65 jours de travail) et à X+77 (pour contrôler les 26 jours de travail)

Au jour X, il n'est évidemment pas possible de vérifier si les intérimaires satisferont à la deuxième condition cumulative débutant ce jour X ! On peut en déduire que tous les intérimaires qui satisfont aux conditions d'ancienneté pour la première période seront repris sur les listes électorales.

Au jour X+77 les intérimaires ne peuvent être retirés (rayés) des listes des électeurs que moyennant un accord unanime au CE, au CPPT ou un accord entre la délégation syndicale et l'employeur.

2.3.3. *Etablissement des listes électorales*

L'établissement des listes électorales s'articule en **quatre étapes** successives:

Loi E.S., art. 14, 4^o
Loi E.S., art. 18

1^{re} étape: listes électorales provisoires

Pour le jour X, le CE, le CPPT (ou à défaut, l'employeur) établissent les listes électorales provisoires.

L'avis X comprend ces listes provisoires ou mentionne l'endroit où elles peuvent être consultées. Elles sont **mises à la disposition** des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est facilement **accessible**.

Elles sont établies par ordre alphabétique et mentionnent pour chaque électeur:

Loi ES, art. 20

- le nom et les prénoms;
- la date de naissance;
- la date d'entrée en service;
- l'endroit où il est occupé dans l'entreprise;

A chaque travailleur de la liste d'une même catégorie, il est attribué un numéro

Dans les entreprises comptant moins de 30 employés et organisant élections pour un CE, **ce n'est qu'au jour X** (communication des listes électorales), que l'employeur doit communiquer les noms des personnes considérées comme cadres. Il faudra donc agir très vite si l'on veut introduire une réclamation contre le choix opéré par l'employeur!

Loi E.S., art.14,4^o

2^{re} étape: recours interne (X+7 au plus tard)

Vous pouvez ainsi que les travailleurs introduire une **réclamation** auprès du CPPT ou du CE, ou à défaut auprès de l'employeur en cas de non inscription, d'inscription indue ou en cas d'erreur dans les mentions figurant dans les listes électorales provisoires.

En cas de réclamation ou de recours contre une liste électorale, celle-ci peut être modifiée dans les délais fixés.

En d'autres mots, si aucune réclamation n'est introduite dans les délais, la liste électorale **est définitive**.

3^e étape: décision des organes (X+14 au plus tard)

Le CPPT, le CE ou, à défaut, l'employeur statuent sur les réclamations introduites et procèdent à l'affichage d'un avis rectificatif en cas de modification.

Loi E.S., art. 31

4^e étape: recours devant tribunal du travail (X+21 au plus tard)

Les travailleurs et les organisations syndicales peuvent introduire un recours contre cette décision ou l'absence de décision de l'organe. La décision du tribunal (**X+28 au plus tard**) doit être affichée dans l'entreprise.

La liste électorale est définitive à X+28, toutefois un dernier « **toilettage** » (radiation) des listes est prévu au plus tard trois jours avant l'envoi des convocations électorales c.-à-d. au plus tard à X+77. Auparavant c'était *au plus tard la veille de l'envoi* des convocations électorales (à X+79). On vérifie ce jour-là si une personne concernée est toujours occupée dans l'entreprise au moment où la décision est prise.

Loi E.S., art. 46
Voir 4.4.4.

Il faut un **accord unanime** pour radier la personne des listes électorales. Plus aucun recours n'est possible contre cette décision. A défaut de CPPT ou de CE, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

2.4. Nombre de mandats

2.4.1. Minimum

Le nombre minimum de mandats réservés aux jeunes, aux ouvriers et aux employés dépend du nombre de travailleurs occupés.

Loi CE, art.16.
Loi CPPT, art.56.
Loi E.S., art 23
Broch., Chap. 2, 2.6.

TRAVAILLEURS OCCUPÉS AU JOUR X	MANDATS EFFECTIFS
Moins de 50 dans mines, minières et carrières	2
de 50 à 100	4
de 101 à 500	6
de 501 à 1000	8
de 1001 à 2000	10
de 2001 à 3000	12
de 3001 à 4000	14
de 4001 à 5000	16
de 5001 à 6000	18
de 6001 à 8000	20
de 8001 à ...	22

Afin de calculer le nombre de mandats à attribuer, il faut tenir compte du nombre de travailleurs **occupés dans l'entreprise le jour X**. En clair, il faut donc tenir compte du nombre de travailleurs déterminé au jour X et pas du nombre de travailleurs repris sur les listes électorales.

Loi E.S., art 23
Broch., Chap. 2, 2.6.

Chaque travailleur déclaré par DIMONA ou à défaut inscrit au registre général du personnel ainsi que les travailleurs intérimaires qui sont occupés chez l'utilisateur au jour X compte pour **une unité**:

- tant les travailleurs occupés à temps plein que les temps partiels;
- les suspensions de contrat (par exemple pour cause de maladie, de **crédit temps ou de congé parental**...) n'exercent pas d'influence; Les travailleurs en préavis, toujours en cours au jour X, et qui ont été dispensés de le prêter doivent être retenu dans la mesure où la dispense de prestations ne met pas fin au contrat de travail;
- même les membres du personnel de direction liés par un contrat de travail (bien que celui-ci ne puisse pas participer au scrutin!) doivent être ajoutés au nombre de travailleurs pour déterminer le nombre des mandats de la délégation des travailleurs représentant le personnel ;
- Les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle doivent être pris en compte.

Broch., Chap. 2, 2.6.

Loi E.S., art. 4, 8°

Pour rappel, les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijke Onderzoek – Vlaanderen ainsi que par des fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche et comptent également pour le nombre de mandats.

- les travailleurs liés par un contrat de remplacement sont également bien pris en compte pour le calcul des mandats !

Selon un arrêt de la Cour de Cassation (Cass.30 mars 2009, n° S.08.0088)) **les intérimaires sont pris en compte** pour le calcul du nombre de mandats chez l'utilisateur. Pour éviter un double comptage, les intérimaires qui, remplacent un travailleur fixe, sauf en cas de chômage économique ou d'intempéries, ne sont toutefois pas pris en compte.

Broch., Chap. 2, 2.6

2.4.2. Mandats supplémentaires pour les cadres dans le CE

NOUVEAU ! La loi relative aux élections sociales indique maintenant explicitement que dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, il est prévu une représentation distincte des cadres.

Loi E.S., art. 23
Broch., Chap. 2, 2.6.

ATTENTION ! Pour le calcul de ces quinze cadres il faut se baser sur la liste des cadres qui est affichée au jour X

En cas de représentation distincte des cadres le nombre de mandats au CE est augmenté.

Au CE (pas au CPPT!) un ou deux mandats **supplémentaires** doivent ainsi être prévus(ajoutés) au cas où les cadres constituent une catégorie électorale distincte

+ 1 mandat lorsqu'il y a de 15 à 99 cadres occupés au jour X

Loi E.S., art. 28

+ 2 mandats lorsqu'il y a 100 cadres ou plus occupés au jour X

ATTENTION! Pour déterminer l'augmentation de ce nombre de mandats pour les cadres le personnel de direction est additionné aux cadres.

Cadres	Personnel de direction
Calcul de la représentation distincte des cadres (15 cadres)	Ne doit pas être additionné aux cadres
Calcul de l'augmentation du nombre total de mandats (+ 1/+2 mandat)	Doit être additionné aux cadres

2.4.3. Plus de mandats après accord

Moyennant accord **unanime** entre l'employeur et les trois organisations syndicales représentatives des travailleurs (FGTB, CSC et CGSLB), le nombre de mandats peut être relevé à un **maximum** de 25 (26 ou 27 maximum au CE s'il faut prévoir 1 ou 2 mandats cadres). La loi prévoit explicitement que cet accord doit être conclu **au plus tard le jour X** et il doit être écrit. Il indique la répartition de ces mandats supplémentaires entre les catégories.

Loi E.S., art 23
Broch., Chap. 2, 2.6.

En pratique il n'est pas rare que par accord on dépasse même de loin ces nombres en particulier dans des grandes structures.

Le SPF ne remet pas en cause ces accords et enregistre les résultats de ces élections dans les résultats officiels des élections.

Nous conseillons de bien vérifier :

- l'accord, écrit et daté, répartissant clairement le ou les mandats supplémentaires à une ou plusieurs catégories concernées clairement définies ;
- son impact exact sur le nombre de mandats pour chaque catégorie concernée afin d'introduire le nombre de candidats correct ;

- si l'employeur lorsqu'il introduit au jour X les données relatives aux mandats dans l'application du SPF à l'emplacement où il doit inscrire par catégorie le nombre de mandats, tient fidèlement compte de l'augmentation de mandats prévue dans l'accord unanime.

2.4.4. *Suppléants*

Le nombre de mandats suppléants est dans tous les cas égal au nombre de mandats effectifs

2.5. Répartition des mandats

Pour la répartition des mandats entre les différentes catégories, il faut tenir compte du nombre de membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections c-à-d l'avis du jour X. Attention ! chaque travailleur est comptabilisé comme une unité !

Loi E.S., art 28
Broch., chap. 2,2.6)

Le personnel de direction est compté dans la catégorie des employés ou dans celles des cadres s'il y a une représentation distincte des cadres.

Les travailleurs intérimaires occupés chez l'utilisateur au jour X qui ont été pris en compte pour déterminer le nombre total de mandats ne doivent, par contre selon le SPF emploi travail pas être pris en considération lorsqu'il s'agit de répartir ces mandats.

Le SPF se base pour tirer cette conclusion sur la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.30 mars 2009, n° S.08.0088).

2.5.1. *Un mandat à réserver aux jeunes dès qu'il y en a 25*

Dès que les jeunes âgés de moins de 25 ans au jour des élections sont au nombre de 25 dans l'entreprise, un ou plusieurs mandats doivent leur être **réservés**. Cela signifie qu'il ne faut faire aucun calcul. S'ils sont en nombre suffisant, les jeunes reçoivent ces mandats **automatiquement**. Ce n'est que par la suite que commence le calcul de la répartition du reste des mandats.

Loi E.S., art. 25
Broch., Chap. 2, 2.6.
Voir 4.2.5.1.

En d'autres mots, une fois que le nombre de mandats représentant les jeunes est déterminé, le nombre de mandats restants (total des mandats –nombre de mandats réservés aux jeunes) est réparti entre les ouvriers, employés et cadres.

TRAVAILLEURS	JEUNES	MANDATS JEUNES
Moins de 101	de 25 à 50	1
	plus de 50	2
De 101 à 500	de 25 à 100	1
	plus de 100	2
Plus de 500	de 25 à 150	1
	de 151 à 300	2
	plus de 300	3

2.5.2. *Calcul des mandats ouvriers et employés dans les entreprises comptant moins de 15 cadres*

Après avoir **réservé** un (ou plusieurs) siège(s) jeunes, on peut commencer à répartir les autres mandats. Dans les entreprises occupant moins de 15 cadres, ils sont répartis entre les ouvriers et les employés, tant pour le CE que pour le CPPT (et ce, proportionnellement à la partie du personnel qu'ils représentent au jour X !).

Loi E.S., art 24 § 2
Broch., Chap. 2, 2.6

Les cadres sont comptés comme employés dans toutes les entreprises pour le CPPT et pour l'élection du CE dans les entreprises de moins de 15 cadres. Il en est de même pour le personnel de direction dans ces entreprises même si celui-ci n'a pas le droit de participer au scrutin !

Loi E.S., Art. 28

Calcul

1) Nombre de travailleurs « non jeunes » (T ou T')

$$\begin{aligned} \text{Total (+ personnel de direction!)} & \quad T \\ - \text{jeunes travailleurs (si plus de 25)} & \quad -JT \\ = \text{« non jeunes »} & \quad T' \end{aligned}$$

Soit $T - JT = T'$

2) Mandats « non jeunes » (M ou M')

$$\begin{aligned} \text{Total mandats} & \quad M \\ - \text{mandats jeunes} & \quad -MJ \\ = \text{mandats « non jeunes »} & \quad M' \end{aligned}$$

Soit $M - MJ = M'$

3) Formules de répartition « non jeunes »

$$\begin{aligned} \text{Ouvriers} & = \frac{\text{nombre d'ouvriers} \times M'}{T'} \\ \text{Employés} & = \frac{\text{nombre d'employés} \times M'}{T'} \end{aligned}$$

4) Décimales

Si le calcul donne un résultat avec décimales (chiffres après la virgule), la Loi prévoit les règles suivantes:

Loi E.S., art. 26

- Les ouvriers et les employés reçoivent évidemment le nombre de **mandats entiers** qui leur revient d'après les calculs.
- Il se peut qu'un mandat reste à attribuer.

Il va:

- d'abord, à la catégorie qui n'en aurait pas encore obtenu;
- ensuite, à la catégorie obtenant la **décimale la plus élevée**;
- en cas de **parité de décimales**, à la catégorie comprenant le **nombre de travailleurs le plus élevé**.

2.5.3. **Calcul des mandats dans les entreprises comptant au moins 15 cadres (pour le CE)**

Dans les entreprises comptant **au moins 15 cadres**, les mandats au CPPT sont répartis entre ouvriers et employés. Le calcul de la répartition s'effectue exactement de la même manière que ci-dessus.

En revanche, la répartition des mandats au CE se fait d'une autre manière:

- les employés et les cadres sont comptés séparément;
- le nombre de mandats à répartir entre les catégories est relevé si l'on compte plus de 15 cadres:
 - **+ 1** s'il y a de 15 à 99 cadres
 - **+ 2** s'il y a plus de 100 cadres

Loi E.S., art. 24, § 3

Le personnel de direction est considéré comme cadre pour ce calcul, même s'il ne peut pas voter.

Loi E.S., art. 23

ATTENTION! Le nombre de cadres comptés dans l'entreprise dépend de la définition donnée à la notion de "cadre". L'avis X doit comprendre la liste de leurs noms.

La liste des fonctions exercées par les cadres dans l'entreprise (ainsi que les noms des personnes qui les exercent) doivent déjà être connues dès la première phase de la procédure, dès la procédure préélectorale (exception: les entreprises occupant moins de 30 employés).

Les membres du personnel de direction doivent être ajoutés aux cadres pour déterminer l'augmentation de la délégation du personnel.

Broch., Chap. 2, 2.6

Cas particulier: Répartition des mandats en cas de représentation distincte des cadres – mandats restants

Lorsque la répartition des mandats a pour conséquence qu'il reste plusieurs mandats, il est prévu qu'un mandat restant est attribué à la catégorie non encore représentée.

Dans les autres cas, les mandats restants sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées lors du calcul de la répartition des mandats. En cas d'égalité des décimales, les mandats sont attribués successivement à la catégorie ayant obtenu la deuxième décimale la plus élevée.

En cas d'égalité des deux premières décimales, les mandats vont successivement aux catégories qui comptent le nombre de travailleurs le plus élevé.

Lors de la préparation des élections sociales de 2008, les partenaires sociaux siégeant au Conseil National du Travail ont précisé que ce système ne peut pas avoir pour conséquence qu'une catégorie qui reçoit un mandat restant parce qu'elle n'était pas encore représentée, se voit ensuite également attribuer un deuxième mandat restant parce qu'elle a les décimales les plus élevées.

Les mots « dans les autres cas » signifient donc « en dehors du cas de la catégorie qui n'est pas encore représentée ». La brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a illustré ce point à travers un exemple.

Calcul

1) Nombre de travailleurs « non-jeunes » (T ou T')

$$\begin{aligned} \text{Total (+ personnel de direction !)} & \quad T \\ - \text{jeunes travailleurs (si plus de 25)} & \quad -JT \\ = \text{« non jeunes »} & \quad T' \\ \text{Soit } T-JT = T' \end{aligned}$$

2) Mandats « non-jeunes » (M ou M')

$$\begin{aligned} \text{Total} & \quad M \\ + \text{cadres} & \quad +1 \text{ ou } +2 \\ - \text{mandats « jeunes »} & \quad -J \\ = \text{Mandats « non jeunes »} & \quad M' \\ \text{Soit } M+1 \text{ (ou } +2\text{)}-J = M' \end{aligned}$$

3) Formules de répartition « non jeunes »

$$\begin{aligned} \text{Ouvriers} & = \frac{\text{nombre d'ouvriers} \times M'}{T'} \\ \text{Employés} & = \frac{\text{nombre d'employés} \times M'}{T'} \\ \text{Cadres} & = \frac{\text{nombre de cadres} \times M'}{T'} \end{aligned}$$

4) Décimales

- Ouvriers, employés et cadres reçoivent évidemment le nombre de mandats entiers auxquels ils ont droit suivant les calculs.
- Si le résultat est inférieur au nombre de mandats à attribuer, le(s) mandat(s) restant(s) va (vont):

* S'il ne reste qu'un seul mandat à attribuer et qu'il y a **deux** catégories qui n'en ont pas encore obtenu un, on reprend un mandat à la catégorie qui en a obtenu initialement le nombre le plus élevé.

- à la (aux) catégories(s) qui n'en a(ont) pas encore obtenu(s)*;
- ensuite à la (aux) catégorie(s) ayant obtenu les **deux décimales les plus élevées**;
- en cas de **parité** de celles-ci, à la catégorie comptant le **plus grand nombre** de travailleurs.

EXEMPLES DE CALCUL

1. Entreprise de 800 travailleurs: CPPT et CE.

60 jeunes-530 ouvriers-160 employés-50 cadres

soit 740 « non jeunes »

Nombre de mandats à répartir:

8 pour le CPPT- 9 pour le CE (1 mandat à ajouter en raison de la représentation distincte des cadres, :elle occupe 50 cadres)

REM : au CPPT les cadres sont des employés (160+50=210)

Répartition des mandats:

- **Jeunes:**

1 mandat réservé pour le CPPT (reste: 7 mandats /740 « non jeunes »)

1 mandat réservé pour le CE (reste: 8 mandats /740 « non jeunes »)

- **Ouvriers:**

Formule CPPT: $\frac{530 * 7}{740} = 5,0$ soit 5 mandats

Formule CE: $\frac{530 * 8}{740} = 5,72$ soit 5 mandats

- **Employés:**

Formule CPPT: $\frac{210 * 7}{740} = 1,9$ soit 1 mandat

Formule CE: $\frac{160 * 8}{740} = 1,72$ soit 1 mandat

- **Cadres:** $\frac{50 * 8}{740} = 0,54$ soit 0 mandat

Pour le CPPT, le **dernier mandat** est octroyé aux employés (décimale la plus élevée).

Pour le CE, **l'avant dernier** mandat est octroyé aux cadres qui n'ont pas encore de mandat et le **dernier mandat** est octroyé aux **ouvriers** (nombre de travailleurs le plus élevé).

2. Entreprise de 800 travailleurs: CPPT et CE

60 jeunes-530 ouvriers-161 employés et 49 cadres

(dont 6 personnel de direction) soit 740 « non jeunes »

Nombre de mandats à répartir: 8 pour le CPPT; 9 pour le CE

Répartition des mandats

- **Jeunes**

1 mandat réservé pour le CPPT (reste 7/740)

1 mandat réservé pour le CE (reste 8/740)

- **Ouvriers**

Formule CPPT: $\frac{530 * 7}{740} = 5,0$ soit 5 mandats

Formule CE: $\frac{530 * 8}{740} = 5,72$ soit 5 mandats

- **Employés**

Formule CPPT: $\frac{210 * 7}{740} = 1,9$ soit 1 mandat

Formule CE: $\frac{161 * 8}{740} = 1,74$ soit 1 mandat

- **Cadres** $\frac{49 * 8}{740} = 0,52$ soit 0 mandats

Le **dernier mandat** au CPPT est octroyé aux employés (décimale la plus élevée).

L'**avant dernier mandat** au CE est octroyé aux cadres qui n'ont pas encore de mandat.

Le **dernier mandat** au CE est octroyé aux employés (décimale la plus élevée).

ATTENTION ! Par rapport à l'exemple précédent, la différence d'un cadre en moins, permet aux employés d'obtenir un mandat en plus.

3. Entreprise de 600 travailleurs fixes et 100 intérimaires au jour X « (photo au jour X) » : CPPT et CE

250 employés, 200 ouvriers, 140 cadres et 10 personnel de direction. Moins de 25 jeunes de moins de 25 ans : les jeunes travailleurs sont inscrits soit dans la catégorie des ouvriers, soit dans la catégorie des employés, soit dans la catégorie des cadres. Dans notre exemple, il y a bien une représentation séparée des cadres !

Nombre de mandats à répartir :

- **Les 100 travailleurs intérimaires doivent être pris en compte pour le total des mandats. Il y a donc au total 700 travailleurs. Mais dans notre exemple, ces 100 travailleurs n'influent pas sur le nombre total de mandats (entre 501 et 1000 travailleurs la loi prévoit 8 mandats)**
- La répartition des mandats entre les catégories s'effectue contre **sans tenir compte des intérimaires**
- 8 pour le CPPT et 10 (+2 mandats à partir de 100 cadres) pour le CE en raison de la représentation distincte des cadres.

Répartition des mandats

- **Ouvriers**

Formule CPPT: $\frac{200*8}{600} = 2,66$ soit 3 mandats

Formule CE: $\frac{200*10}{600} = 3,33$ soit 3 mandats

- **Employés**

Formule CPPT: $\frac{400*8}{600} = 5,33$ soit 5 mandats

Formule CE: $\frac{250*10}{600} = 4,16$ soit 4 mandats

- **Cadres** $\frac{150*10}{600} = 2,50$ soit 3 mandats

Au CE toutes les catégories sont déjà représentées. Comme il reste un mandat, il est attribué à la catégorie qui a obtenu la première décimale la plus élevée c.-à-d. les cadres.

Au CPPT toutes les catégories sont déjà représentées. Comme il reste un mandat, il est attribué à la catégorie qui a obtenu la première décimale la plus élevée c.-à-d. les ouvriers.

2.6. Réclamation ou recours

Chaque travailleur ou chaque organisation syndicale peut introduire **une réclamation** dans l'entreprise et ensuite éventuellement un recours au tribunal du travail à propos de 4 points repris dans l'avis X :

- les listes électorales (listes incorrectes ou incomplètes; erreurs concernant le nom, le prénom, la date naissance, etc.)
- le nombre et la répartition des mandats;
- la liste du personnel de direction (si une ou des personnes sans fonction dirigeante figurent sur cette liste);
- la liste des cadres.

La loi électorale énumère quatre éléments qui peuvent faire l'objet d'un recours. Il arrive qu'un employeur prenne la décision à X-35, mais qu'il omette d'afficher la décision à X. Un recours ne peut-il pas être introduit contre l'absence d'affichage de l'avis X ? Bien sûr que si ! Si la contestation porte sur l'absence d'affichage (et pas sur le contenu) de l'avis à X, un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail en vertu de l'art. 79 de la loi relative au bien-être au travail de 1996 (pour le CPPT) ou de l'art. 24 de la loi portant organisation de l'économie de 1948 (pour le CE). Ces articles permettent un recours auprès du tribunal du travail pour des litiges relatifs à l'obligation de l'employeur d'organiser des élections sociales. En outre, ce recours n'est pas soumis au délai de recours légal de 7 jours calendrier (tribunal du travail d'Anvers, section Malines, le 11 mars 2016, R.G. 16/255/A). Tribunal du travail de Charleroi, 14 mai 2002, A.R. 12/1612/A. Le jugement portant sur une requête visant à ordonner l'affichage de l'avis à X ne peut pas faire l'objet d'un recours juridictionnel mais bien d'un recours en cassation (Cass. 6 janvier 1997, J.T.T 1997, 182). L'affichage de l'avis à X peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique pour autant que les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Loi E.S., art. 14, 3

2.6.1. Réclamation auprès du CPPT ou du CE (jusque X+7)

Pour soumettre tout litige au CE ou au CPPT (ou à l'employeur s'il n'y a pas de CPPT), vous disposez de 7 jours.

Loi E.S., art 30 et art. 31

Le texte de loi ne précise pas comment il faut procéder exactement. D'évidence, on réclamera par écrit (recommandé avec accusé de réception).

ATTENTION! Indiquez **clairement le destinataire: CE, CPPT ou employeur** selon le cas. Endéans la **semaine** suivant l'expiration du délai prévu pour l'introduction d'une réclamation, le CE, le CPPT (ou l'employeur) doit afficher une **rectification** (donc jusque **X+14**), sinon vous pouvez vous adresser au tribunal du travail.

NB. Au cas où dans l'entreprise concernée il n'existerait pas de CE et/ou de CPPT, la **rectification** doit être envoyée aux organisations syndicales.

N'hésitez pas à contacter votre secrétaire professionnel ou l'Office de Droit Social de la FGTB en cas de problèmes.

2.6.2. Recours auprès du tribunal du travail (jusque X+21)

Si le CE, le CPPT ou l'employeur ne réagissent pas à la **réclamation** (ou si vous n'êtes pas d'accord avec sa réaction), les travailleurs concernés, ainsi que les organisations représentatives des travailleurs concernées disposent à nouveau de **7 jours** pour s'adresser au tribunal du travail.

Loi E.S., art. 39
Broch., Chap. 2, 4.3

ATTENTION! La date limite est donc calculée à partir de la première plainte. Par exemple, introduction de la plainte + maximum 7 jours (réaction CE, CPPT) + 7 jours (pour porter l'affaire devant le tribunal) = au plus tard jusque X+21.

A partir de ce moment, le tribunal du travail dispose de 7 jours pour prononcer son jugement (jusque X+28). Si le recours est accepté, le CE, le CPPT (ou l'employeur) doivent **afficher** la rectification décidée par le tribunal.

Au plus tard à X+35, cette phase de la procédure (liste électorale, nombre de mandats) est définitivement clôturée. **Les candidatures doivent également être rentrées pour cette date limite.**

2.7. Suspension des opérations électorales

Une organisation syndicale ou de cadres qui **peut** présenter des candidats peut demander de suspendre les opérations électorales pour une certaine période lorsque entre le jour X et le jour Y:

- la **majorité** (50 %) des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d' employés intéressée est impliquée dans une grève;
- **25 %** des travailleurs de la **catégorie** d'ouvriers et d'employés **intéressée** est en chômage temporaire.

Loi E.S., art. 13
Broch., Chap. 2, 4.1

Les organisations syndicales qui **peuvent** présenter des candidats et l'employeur peuvent toutefois marquer leur **accord** pour organiser **quand même** les élections à la date prévue.

A défaut d'un tel accord, l'employeur et les organisations syndicales indiquent la **date** à laquelle les opérations électorales sont suspendues. L'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales ne doit plus en être informé.

Sinon, la suspension doit prendre cours le jour où la grève ou le chômage temporaire commencent. La procédure redémarre alors, dès la fin de la grève ou du chômage temporaire.

Dans pareil cas, les élections elles-mêmes sont - cela va de soi - également reportées. La nouvelle date peut donc se situer au-delà de la période prévue du 11 au 24 mai 2020

Loi E.S., art. 70

PHASE 3: LA LISTE DES CANDIDATS

Entre le 17 et le 30 mars 2020, au plus tard, au jour **X+35**, la FGTB devrait présenter pour chaque catégorie (jeunes, ouvriers, employés, cadres) (et pour chaque organe) deux candidats par mandat effectif disponible.

3.1. Qui peut déposer une liste ?

Les organisations syndicales interprofessionnelles, la FGTB, la CSC et la CGSLB peuvent présenter des listes pour toutes les catégories de travailleurs (CPPT: ouvrier, employés, jeunes travailleurs; CE: idem + les cadres).

Depuis les élections de 2004 (loi du 3 mai 2003) **seules les organisations interprofessionnelles** représentatives des travailleurs peuvent introduire des listes de candidats.

Il devient ainsi impossible de présenter dans la même entreprise deux **listes concurrentes** pour la même catégorie de travailleurs au sein de la même organisation syndicale.

En pratique, toutes les listes introduites par la FGTB doivent porter le même numéro.

De plus, la loi prévoit explicitement que les organisations syndicales représentatives sont habilitées à donner **mandat** pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vu attribuer un ou plusieurs mandats.

La Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales **confirme que ce mandat peut être plus large que la simple introduction de liste de candidats. Les mandataires qui ont déposé des listes de candidats peuvent également être mandatés pour les opérations électorales prévues après le dépôt de la liste pour agir au nom de l'organisation au nom de laquelle ils ont déposé une liste.**

NOUVEAU ! la loi prévoit maintenant que toute liste de candidats introduite par voie électronique via l'application web du SPF emploi travail et concertation sociale est présumée avoir été introduite par l'organisation représentative des travailleurs ou des cadres intéressée.

Pour pouvoir déposer une liste de jeunes travailleurs ou de cadres, il faut que l'entreprise occupe respectivement au moins 25 jeunes de moins de 25 ans (le jour des élections) ou au moins 15 cadres.

L'organisation reconnue des cadres (CNC) peut également présenter une liste pour le CE. En outre, un **groupe de cadres** qui rassemble les signatures de **10%** des membres de leur catégorie, peut présenter également des candidats au CE. Les **signataires** de la liste doivent toutefois:

- être au moins 5, dans les entreprises qui comptent entre 15 et 49 cadres;
- être au moins 10, dans les entreprises qui comptent 50 à 99 cadres. Il va de soi que chaque cadre ne peut soutenir qu'une seule liste.

Commentaire syndical

La FGTB n'a jamais apprécié ces dernières possibilités. En effet, la représentation des cadres par la CNC et par des listes « maison » porte atteinte au principe de la reconnaissance nationale de la « représentativité » des syndicats.

Cela peut nous ramener - à tout le moins pour les cadres - à des situations d'avant-guerre lorsque les patrons tentaient de couper court au développement d'organisations syndicales autonomes par la création de syndicats « maison ».

Aujourd'hui également, des listes « maison » peuvent rompre au sein du CE l'équilibre entre employeurs et travailleurs. En effet, dans certaines entreprises, il n'est pas exclu que la délégation patronale puisse bénéficier de l'appui des fameux représentants "autonomes" des cadres.

Loi CPPT art.58.
Loi CE art.20 ter
Loi E.S., art. 33

Loi E.S.,art. 33, § 4

Loi E.S.,art. 33, §

Loi E.S., art. 4,
art. 5 et
art. 33, § 1, 2°

Cette mesure privilégie en outre les cadres par rapport aux ouvriers et aux employés, puisqu'en théorie, ceux-ci peuvent introduire beaucoup plus de listes dans nombre d'entreprises.

3.2. Qui peut poser sa candidature ?

3.2.1. *Conditions auxquelles le candidat doit satisfaire : les conditions d'éligibilité*

Tout travailleur qui remplit **au jour des élections** (Y) les conditions limitatives prévues par la loi et l'AR ci-après.

Pour poser sa candidature, le travailleur doit répondre à un certain nombre de conditions. La loi sur le conseil d'entreprise et la loi relative au bien-être au travail imposent plusieurs conditions explicites et implicites. Les conséquences d'une candidature invalide ne sont pas des moindres :

- la candidature est supprimée ;
- les candidatures invalides qui ont été contestées dans les délais ne sont pas remplacées ;
- le candidat ne bénéficie pas d'une protection particulière contre le licenciement : la loi 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 (loi du 19 mars 1991) n'est pas d'application ici.

1° Etre occupé dans l'entreprise

Les travailleurs à contrat de travail à temps partiel, à durée déterminée ou dont le contrat est suspendu (par exemple par une interruption de la carrière, maladie, chômage partiel...) peuvent également poser leur candidature.

La Cour de cassation a décidé qu'un travailleur avec un contrat de travail à durée déterminée pouvait également poser sa candidature (Cass. 13 février 1974, Pas. 1974, I. 625). Cela ne signifie toutefois pas qu'il a droit à une prolongation automatique de son contrat. Si aucune prolongation n'est convenue, la protection en tant que candidat expire. Il n'a dès lors pas de sens de présenter des travailleurs avec un contrat à durée déterminée sur la liste des candidats.

ATTENTION! Les intérimaires ne peuvent pas être candidats puisqu'il n'ont pas de contrat avec l'utilisateur mais avec l'agence d'intérim.

Depuis les élections sociales de 2004, les possibilités de remplacement des candidats ont été réduites. En principe, ces travailleurs peuvent toutefois poser leur candidature au sein de l'entreprise de travail intérimaire. Dans leur cas également, la protection s'arrête dès que leur contrat d'intérim prend fin. C'est pourquoi, en vue des élections sociales, les syndicats et Federgon concluent un protocole d'accord dans le cadre duquel les syndicats s'engagent à ne pas proposer d'intérimaires sur les listes de candidats dans les entreprises intérimaires.

Les candidats dont le tribunal estime, dans le cadre d'un recours qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise à X-30

Par conséquent, il est inutile de présenter encore des candidats fictifs pour les remplacer par des candidats recrutés après le dépôt des listes de candidats.

Les **travailleurs placés en formation professionnelle** dans l'entreprise par les **organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle** peuvent également être présentés comme candidats.

Il en va de même pour les **travailleurs à domicile**.

Les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijke Onderzoek – Vlaanderen ainsi que par des fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Loi CE, art 19
Loi CPPT, art. 59 § 1
Broch., Chap. 2, 4.6

Loi E.S., art. 39,
Broch., Chap. 2, 4.8

Loi CE, art. 14, § 1, 2°
Loi CPPT, art 49
Loi E.S., art. 4, 8°
Broch., Chap. 2, 4.6

Pour éviter qu'une simple erreur dans le nom ou le prénom d'un candidat ne conduise à l'impossibilité de le remplacer, il est prévu que les candidats signifient à l'employeur les corrections apportées à leur nom ou à leur prénom jusque X+47.

2° Ancienneté

- Soit être occupé depuis **au moins 6 mois (au jour des élections !)** de façon **ininterrompue** dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation ;
- soit avoir été occupé dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation, **au cours de l'année qui précède celle des élections (2019)**, pendant plusieurs **périodes interrompues** couvrant au total **au moins 9 mois**. Pour ce calcul, toutes les périodes d'occupation sous contrat de travail ou d'apprentissage ou dans des conditions similaires comptent. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail (chômage temporaire, accident du travail, maladie, crédit temps), l'ancienneté se poursuit normalement. Ces périodes sont donc prises en compte. Les périodes prestées en tant qu'intérimaire au sein de l'entreprise utilisatrice où sont organisées les élections ne sont pas prises en compte.
- La loi stipule explicitement que les causes de suspension de l'exécution du contrat (chômage partiel, interruption de carrière, maladie...) n'ont aucune incidence sur les conditions d'ancienneté

3° Age

- Avoir au moins 18 ans. Il est cependant possible d'être candidat pour les jeunes travailleurs à partir de 16 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans;
- Ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans. Au-delà de 65 ans, la protection n'est plus accordée aux délégués du personnel, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent. Selon la Cour constitutionnelle, la limite d'âge de 65 ans pour la protection contre le licenciement n'est pas contraire au principe d'égalité et de non-discrimination garanti par la constitution, ni à la directive 2000/78/EC.

Loi CE, art. 19
Loi CPPT, art 59 § 1

4° Appartenance à une catégorie

- Faire partie de la catégorie (jeune, ouvrier, employé, cadre) pour laquelle on est présenté à la date Y, ce qui signifie donc que les jeunes ne peuvent être candidats que pour le collège électoral "jeunes" quand celui-ci existe, et non pas pour les collèges « ouvriers » ou « employés » ou « cadres ».

Loi du 19 mars 1991,
art. 2§2 - 3

C. const. 20.10.2011,
nr. 160/2011

ATTENTION!

Tant que les listes de candidats ne sont pas définitives, on peut remplacer sur la liste un travailleur qui change de catégorie.(Loi élections sociales, art.38). A partir du moment où les listes de candidats sont définitives (depuis le 13^e jour avant la date des élections), ce remplacement n'est plus possible.

La réglementation a été adaptée depuis les élections sociales de 2008.

Il est dorénavant clairement établi par les art 19 et 33§1 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales que l'appartenance à une catégorie de travailleurs est établie en fonction de la liste électorale sur laquelle le travailleur est inscrit: la qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales. Pour rappel: si après les élections il apparaît qu'un candidat élu cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, son mandat prend fin, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature en demande le maintien par lettre recommandée adressée à l'employeur (Loi CPPT, art 61,6° et Loi Conseil Entreprise, art 21 §2,6°). Dans ce dernier cas, le candidat élu peut être remplacé.

Broch chap 2, 4.6.

5° Non appartenance à une catégorie particulière de travailleurs

- Ne pas faire partie du personnel de direction. Seul le personnel de direction repris sur la liste affichée à X-60 et X-35 ne peut pas être candidat (Tribunal du travail de Bruxelles, 22 avril 2004, R.G.73.446/04).
- Le conseiller en prévention qui fait partie du personnel de l'entreprise où il exerce sa fonction **ne peut pas être candidat pour les élections sociales**. La législation ne fait aucune distinction entre une candidature pour le CPPT et une candidature pour le conseil d'entreprise. Le conseiller en prévention ne peut donc pas être candidat pour le conseil d'entreprise. Sa candidature sera considérée comme nulle et non avenue et il ne pourra pas être remplacé (Tribunal du travail de Bruxelles, 17 avril 2008, R.G. n° 5.609/08).
- Ne pas être personne de confiance au sens de la législation sur le bien-être au travail (loi du août 1996) Dès qu'une personne de confiance se porte également candidate pour les élections sociales, il lui est conseillé de faire un choix dès le départ. Le flou subsistait cependant sur le moment auquel la personne de confiance devait communiquer son choix à l'employeur. Dans son jugement du 2 mai 2016, le tribunal du travail de Bruxelles (NL) a tranché : il suffit que le candidat renonce à sa fonction de personne de confiance avant le jour des élections (Tribunal du travail de Bruxelles (NI), 2 mai 2016 RG 16/976/A). S'il est constaté, après le dépôt des candidatures, que le candidat exerce également la fonction de personne de confiance, il sera encore temps de prendre une décision.
- Les travailleurs à domicile PEUVENT être candidats.

6° Appartenance à l'UTE

Appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle sa candidature est présentée. Un travailleur ne peut donc pas être candidat s'il est occupé dans une autre UTE de l'entité juridique. Les déplacements d'une UTE vers une autre après le jour X peuvent engendrer des problèmes.

3.2.2. Pas de conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité sont énumérées de façon limitative dans la législation. D'autres conditions d'éligibilité ne peuvent dès lors pas être imposées. La législation étant d'ordre public, d'autres conditions ne peuvent pas non plus être convenues. Ceci implique que les éléments suivants ne peuvent pas être des conditions d'éligibilité :

- **Nationalité** : Toutes les nationalités peuvent poser leur candidature. Les travailleurs immigrés ont droit de vote et d'éligibilité. La Brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale engage les syndicats à prévoir "*dans la mesure du possible*" une représentation qui soit le reflet de la proportion de travailleurs étrangers occupés dans l'entreprise sur leurs listes.
- **Affiliation à un syndicat** : l'affiliation à un syndicat ne figure pas dans la liste des conditions légales. Le candidat doit toutefois être membre d'un syndicat pour pouvoir exercer son mandat. Selon un jugement rendu par le tribunal du travail de Bruxelles, le candidat qui résilie son affiliation après X+47 ne peut plus être remplacé, ni valablement repris sur une autre liste (Tribunal du travail de Bruxelles, 23 avril 2004 R.G., 73.169/04). Beaucoup plus important : il est à souligner que les syndicats présenteront uniquement des candidats en phase avec leur valeurs de base. Cela implique donc que nous présenterons uniquement des candidats affiliés à la FGTB.
- **Exécution du contrat de travail sur le territoire belge** : le travailleur occupé dans une entreprise belge qui n'a pas été transféré ou détaché, peut valablement être candidat, même s'il travaille à temps plein à l'étranger. Le fait qu'il relève de la sécurité sociale belge, ou non, ne joue ici aucun rôle. Les éventuels problèmes pratiques en vue de l'exécution de son mandat ne sont pas non plus un critère pertinent (Tribunal du travail, 21 avril 2008, R.G. 5.353/08).
- **Connaissance insuffisante de la langue** (Cass. 16 janvier 1984, Chron. soc, 1984,386).

Broch., Chap. 2, 4.6

Loi CE, art. 21 §2,4°
Loi CPPT, art. 64, 4°

- **Présence sur la liste des électeurs** : selon le tribunal, la condition d'être inscrit sur la liste des électeurs ajoute une condition d'éligibilité qui n'est pas fixée par la législation. L'appartenance à une catégorie est constatée en fonction de la liste électorale sur laquelle le travailleur est inscrit et vise uniquement à régler la situation des travailleurs qui changent de catégorie pendant la procédure électorale (Tribunal du travail de Gand, 15 avril 2008, R.G. n° 08/809/A. confirmé en Cass., 5 janvier 2009, S. 08.0101.N/2)
- **Pas de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie de longue durée** : des problèmes de santé ne suffisent pas pour considérer une candidature comme non valable. Le syndicat doit juger du caractère opportun des candidatures et les électeurs devront décider s'ils souhaitent, ou non, être représentés par un candidat en incapacité de travail (Tribunal du travail de Bruxelles, 23 avril 2004, R.G. 73.448/041).
- **Remarques d'autres travailleurs ou de l'employeur sur le caractère opportun, la représentativité, la compétence ou les prestations du candidat** (Tribunal du travail de Verviers, le 8 juin 1995, Tribunal du travail de Liège, 12 avril 1983, R.G. 112.644)
- **Ne pas avoir été actif syndicalement** (Tribunal du travail de Bruxelles, 2 mars 1991, R.G. 84.293/91 ; Tribunal du travail de Namur, 27 avril 2004, R.G. 121.242 et 121.357 ; Tribunal du travail de Bruxelles, 30 avril 2008, R.G. n° 5.957/A).
- **Ne jamais avoir été élu** : le fait qu'une personne se soit portée candidate à chaque élection sociale, mais n'ait jamais été élue, n'indique pas un abus de droit. Le fait que l'intéressé n'ait jamais personnellement mené campagne, mais se soit toujours rallié à la campagne syndicale commune, n'implique pas qu'il n'y avait aucune ambition d'être élu. (Tribunal du travail d'Anvers, 22 avril 2004, R.G. 365.899).
- **Le fait que l'employeur ait déjà procédé au licenciement** ne peut pas être invoqué contre le dépôt de la candidature (Cass. 26 octobre 1992). Le candidat licencié devra néanmoins introduire une demande de réintégration valable auprès de son employeur dans les 30 jours calendrier. A défaut, il sera définitivement licencié et sa candidature sera invalidée (Tribunal du travail de Bruxelles, 27 avril 2000, R.G. 18.925/2000).

Pour plus d'informations sur le thème abus de droit de candidature, point 3.6.

Il va de soi que l'on ne peut être candidat que pour la catégorie à laquelle on appartient: un ouvrier pour les ouvriers, un employé pour les employés, un jeune pour les jeunes. Il y a toutefois **deux cas particuliers**:

- Un jeune entre **18 et 25 ans** peut être candidat ouvrier, employé ou cadre, selon son statut dans l'entreprise.
- Toutefois, si l'entreprise compte une catégorie jeunes travailleurs (25 personnes de moins de 25 ans), il ne peut poser sa candidature que pour cette catégorie.**
- Dans une entreprise avec plus de 15 cadres, un cadre **doit** se présenter pour le CE sur une liste de cadres. Pour le CPPT toutefois, il devra trouver une place sur une liste d'employés.

On ne peut pas être **deux fois candidat pour le même organe** (par exemple, en tant qu'ouvrier **ET** en tant que jeune pour le CPPT). Mais on peut poser sa candidature pour les deux organes, donc pour le CE **et** pour le CPPT. D'un point de vue syndical, il faut évidemment bien réfléchir à l'opportunité d'un tel cumul.

Un **travailleur protégé** (qui a donc déjà figuré sur une liste de candidats) qui a été licencié et dont la procédure de licenciement n'est pas encore terminée, peut à nouveau poser sa candidature aux élections ! Son éventuelle réélection pourrait alors être un moyen de pression pour obtenir sa réinsertion.

L'employeur ne dispose d'**aucun** pouvoir d'appréciation de l'opportunité d'une candidature répondant aux conditions légales. Il ne peut apporter aucune correction à la liste des candidats. La présentation et la modification de la liste des candidats sont de la **seule prérogative** des organisations syndicales représentatives !

Loi CE, art. 19
Loi CPPT, art 59 § 3
Broch., Chap. 2, 4.6

Candidats: en route vers une représentation paritaire H/F !

La parité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail devient peu à peu la règle. La FGTB, qui joue un rôle majeur dans la lutte pour une plus grande égalité, applique également ce principe dans le cadre des élections sociales.

Dès lors, à l'occasion des élections sociales de 2020 la FGTB va à nouveau s'efforcer d'assurer une représentation proportionnelle des hommes et des femmes sur les listes de candidats.

A cette fin, elle a conclu un protocole interne demandant, lors de la constitution des listes, de respecter l'engagement suivant:

- s'assurer, conformément aux résolutions du congrès du 30 mai au 1er juin 2018, que les listes de candidats soient le plus possible le reflet de la population active dans les entreprises en particulier en ce qui concerne les hommes et les femmes
- réservé au maximum 2/3 des places à des personnes du même sexe dans l'ensemble des organes de concertation (CPPT, CE);
- réservé au maximum 2 des 3 premières places en ordre utile à des personnes du même sexe dans chaque organe;
- réservé, dans les UTE où la proportion des hommes ou des femmes est inférieure à 1/3 du personnel:
 - a. une proportion équivalente de places pour cette minorité;
 - b. néanmoins une des 3 premières places en ordre utile pour cette minorité.

3.3. Nombre total de candidats

Le nombre total de mandats par catégorie (ainsi que la date des élections) est communiqué le jour X. Pour chaque catégorie, chaque organisation syndicale peut présenter autant de candidats qu'il y a de mandats effectifs et suppléants dans la catégorie.

Le nombre de candidats ne peut donc en **aucun cas** être supérieur au nombre de sièges (effectifs + suppléants) à pourvoir. Les organisations syndicales peuvent évidemment déposer des listes incomplètes.

Exemple

Dans le CE, la délégation des travailleurs a droit à 9 sièges effectifs: 1 pour les jeunes, 6 pour les ouvriers, 1 pour les employés et 1 pour les cadres. La FGTB peut donc présenter 12 candidats ouvriers, 2 candidats employés, 2 candidats cadres et 2 candidats jeunes.

Dans la même entreprise, 8 sièges sont à répartir pour le CPPT: 1 pour les jeunes, 5 pour les ouvriers et 2 pour les employés. La FGTB peut donc présenter 2 candidats jeunes, 10 candidats ouvriers et 4 candidats employés.

3.4. Introduire les listes de candidats: une procédure en 8 étapes

3.4.1. 1^{re} étape: dépôt des listes de candidats auprès de l'employeur (X+35)

Le jour X+35 est la date limite pour déposer les listes de candidatures auprès de l'employeur (du 17 au 30 mars 2020).

Loi E.S., art. 33
Broch., Chap. 2, 4.6

Après le jour X il ne reste que 35 jours pour déposer les listes de candidatures. A partir de ce moment, on peut se mettre à la recherche de témoins.

Comment introduire une liste ?

NOUVEAU !!!

Pour les élections de 2020, les listes de candidats peuvent être introduites soit sur papier soit par voie électronique via l'application Web qui est mise à disposition par le SPF ETCS.

Loi E.S., art. 33 § 2
Broch., Chap. 2, 4.6

Une fois qu'une organisation syndicale fait le choix d'un mode d'introduction, il doit s'en tenir à son choix (mode électronique ou papier) y compris pour les modifications ultérieures à la liste ou pour le remplacement de candidats. *En d'autres termes, tout dépôt de listes de candidats, toute modification apportée à la liste ou tout remplacement de candidat au sein d'une même unité technique d'exploitation et pour une même organisation de travailleurs interprofessionnelle ou organisation représentative des cadres doit se faire selon la manière initialement déterminée.*

Broch., Chap. 2, 4.6

Les formulaires modèles qui **doivent** être utilisés pour l'introduction, la modification ou le remplacement sont disponibles sur le site web du SPF ETCS (élections sociales 2020).

▪ Introduction de listes électroniques

A partir des élections sociales 2016, les syndicats peuvent introduire les listes de candidats, les modifier ou les remplacer par voie électronique en utilisant l'application Web du SPF ETCS. Le SPF ETCS, à la demande des organisations syndicales et en particulier de la FGTB, a modernisé la manière d'introduire les listes de candidats.

Pour la procédure électorale des élections sociales 2020, les services ICT du SPF Emploi ont en effet développé plusieurs systèmes visant à faciliter l'introduction des listes de candidats. via l'application du SPF ETCS de manière individuelle ou collective.

En règle générale, toutes les listes de candidats sont introduites par la FGTB par voie électronique (encodage direct, upload excel ou webservice), par organe (CE ou CPPT).

C'est uniquement si toutes les centrales professionnelles compétentes pour un organe déterminé (que ces centrales aient ou non des candidats) marquent leur accord par écrit pour déposer les listes de candidats via la voie papier que les listes pourront être déposées de cette façon.

Il faut impérativement respecter le modèle de formulaire repris en annexe de la loi et ainsi que le format prescrit (Excel).

Les listes de candidats des autres syndicats ne seront pas visibles sur l'application Web.

Si une panne technique de l'application Web ne permet pas l'introduction, la modification ou le remplacement dans le délai ultime, le délai ultime sera prolongé de la durée de la panne. Dans ce cas, le délai de prolongation et les modalités d'application seront communiqués sur le site du SPF ETCS.

Chaque liste de candidats qui a été chargée est supposée être chargée par la FGTB: la centrale mandatée ne doit pas ajouter de mandat à la liste de candidats introduite.

Loi E.S., art. 33 § 2
Broch., Chap. 2, 4.6

La loi prévoit d'ailleurs explicitement que toute liste de candidats introduite par voie électronique via l'application du SPF est présumée avoir été introduite par l'organisation représentative des travailleurs ou des cadres intéressée.

En cas de dépôt de listes par voie électronique, la date du dépôt est déterminée par la date et l'heure indiquées dans l'application web à côté de la liste de candidats téléchargée.

Une fois que les listes de candidats ont été chargées, l'employeur en est informé. Il reçoit un message à ce sujet dans son E-box ou un Email. Il peut alors consulter la ou les listes chargées sur l'application Web.

Seul le format Excel peut être utilisé pour le chargement des listes de candidats (voir modèle sur le site du SPF ETCS).

ATTENTION! Les listes-maison de candidats-cadres pour l'élection des membres du CE doivent toujours être introduites sur papier, elles ne peuvent pas être chargées sur l'application Web.

Possibilité de remplacer, d'ajouter des candidats sur des listes introduites jusque X-35

Une fois la liste déposée, il est toujours possible d'en introduire une nouvelle qui **remplace** la liste initialement déposée. Toutefois:

- Jusqu'à l'expiration du délai (au plus tard à X+35), le droit de modifier les listes n'est pas soumis à des restrictions. En clair, la FGTB peut donc introduire (dans les délais: au plus tard à X+35) consécutivement plusieurs listes notamment en cas où de nouveaux candidats viennent étoffer la liste;
- **Attention !** Une nouvelle liste déposée « écrase » la précédente. Elle la remplace. Il faut donc inscrire tous les noms ! C'est à chaque fois une nouvelle liste que l'on dépose !
- Sachez que c'est la **dernière** liste valablement introduite **avant le jour X+35 à minuit** qui est celle de la FGTB qui sera affichée dans l'entreprise.
- Tous ceux qui ont demandé l'accès à la FGTB sur le site du SPF peuvent aller vérifier sur l'application web du SPF quelle est la dernière liste introduite par la FGTB pour une catégorie dans une UTE déterminée.

Le SPF précise ces points dans sa brochure :

Jusqu'à l'expiration du délai de X+35, les organisations qui ont présenté des listes de candidats peuvent modifier les listes de candidats présentées si elle le jugent utile. Ce droit de modifier les listes déposées n'est soumis à aucune restriction. L'employeur est tenu d'afficher la dernière liste de candidats présentés. En d'autres termes, aussi longtemps que le délai du jour X+35 n'est pas dépassé, une organisation peut modifier la liste initialement déposée. Dans un tel cas de figure, il ne s'agit pas d'une modification de liste, mais bien du dépôt d'une nouvelle liste. Ce sera la dernière liste déposée, dans les temps, qui fait foi.

Broch., Chap. 2, 4.6.

▪ Introduction de listes papier

Un syndicat peut décider d'envoyer les listes de candidats par la poste ou de les remettre à l'employeur. Les listes de candidats introduites par voie papier doivent être conformes au modèle repris annexe de la loi.

Si un syndicat envoie les listes papier, la date d'envoi (et non la date de réception) sera déterminante pour juger si la liste a été introduite à temps. Pour octroyer une certaine date à la liste, il convient d'envoyer la liste par envoi recommandé. Le cachet de la poste sur l'accusé de réception de l'envoi recommandé donne au syndicat la preuve nécessaire.

Si le syndicat remet la liste papier à l'employeur, la date de la réception par l'employeur sera déterminante pour juger si la liste a été déposée à temps. N'oubliez donc jamais de faire signer la liste pour réception par l'employeur et veillez à ce qu'elle soit datée.

Ces règles valent aussi pour l'introduction d'une liste modifiée et en cas de remplacement de candidats.

NOUVEAU ! Les candidats peuvent demander d'ajouter à leur prénom, le **prénom usuel** (pour les personnes qui sont connues dans l'entreprise sous un autre prénom que celui qui figure sur leur carte d'identité) au moment de l'introduction des listes. Il ne faudra donc plus demander comme auparavant à l'employeur d'ajouter ce prénom usuel jusqu'au jour X+47 au plus tard.

ATTENTION : il est important que les délégués et les candidats vérifient eux-mêmes si l'employeur a bien affiché la liste de candidats complète ou l'a mise à disposition électroniquement. Seuls les candidats qui figurent sur la liste définitive bénéficient de la protection contre le licenciement (Cass. 30 avril 1975, arr. Cass. 1975.954).

Il est essentiel que le syndicat, ou le candidat dont la candidature n'a pas été acceptée, introduise une plainte auprès de l'employeur à X+47 au plus tard' (voir étape suivante). Si le candidat, ou le syndicat, n'introduit pas une réclamation dans les délais, le candidat ne sera pas repris sur la liste

definitive des candidats et il ne pourra pas ultérieurement, à savoir en cas de licenciement ultérieur, invoquer la protection en tant que candidat (Cass. 30 avril 1975, Arr. Cass., 1975, 954).

3.4.2. 2^e étape: affichage par l'employeur au plus tard à X+40

Dans les **5 jours** qui suivent l'expiration du délai prévu ci-dessus, l'employeur ou son délégué procède à l'**affichage** des noms des candidats ouvriers, des candidats employés, des candidats cadres et des candidats des jeunes travailleurs. Donc au plus tard le jour X+40 ! (22 mars au 4 avril 2020).

Loi E.S., Art. 36
Broch., Chap. 2, 4.7

Chaque organisation qui a présenté une liste peut envoyer un représentant pour afficher les listes **aux mêmes endroits dans l'entreprise que l'avis X**.

L'affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que **tous** les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Outre les noms des candidats, l'avis affiché rappelle la date et l'horaire de l'élection.

NOUVEAU ! Cet avis doit contenir la mention suivante : « **Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote.** »

Les listes doivent être classées selon l'ordre déterminé par tirage au sort. Les noms des candidats doivent être inscrits dans l'ordre de leur présentation, suivis par la lettre H (homme) ou F (Femme). Les candidats peuvent demander d'ajouter à leur prénom, le **prénom usuel** (pour les personnes qui sont connues dans l'entreprise sous un autre prénom que celui qui figure sur leur carte d'identité). Ils peuvent signifier toute modification en ce sens jusqu'au jour X+47 au plus tard.

Loi E.S., art 40

Les femmes mariées (ou veuves) peuvent figurer sur la liste des candidats sous leur **nom de jeune fille éventuellement précédé** du nom de leur époux (ou de leur époux décédé). Elles peuvent signifier toute modification en ce sens à l'employeur jusqu'au jour X+47 au plus tard.

Loi E.S., Art. 40,
Broch., Chap. 2, 4.8

Les candidats signifient à l'employeur les **corrections** à apporter à leur nom ou à leur prénom jusqu'à X+47.

Loi E.S., art. 40,

3.4.3. 3^e étape: réclamation auprès de l'employeur (jusqu'à X+47)

La loi fixe une procédure à respecter en cas de contestation des candidatures. Elle prévoit **deux étapes**:

- contestation préalable auprès de l'employeur;
- ensuite recours devant le tribunal du travail.

Lorsque aucune réclamation n'est introduite l'employeur peut introduire un recours devant le tribunal du travail **uniquement** si les candidatures ou les listes de candidats ne sont **pas conformes** aux dispositions de la loi sur les CE et la loi sur les CPPT jusque X+52.

Loi E.S., art. 37
Broch., Chap. 2, 4.9

Chaque travailleur figurant sur les listes électorales ainsi que l'organisation syndicale à laquelle il appartient, (ainsi que l'organisation représentative des cadres intéressée) a le droit de formuler à l'employeur **toute réclamation** qu'il jugera **utile** sur la présentation des candidats à X+47 au plus tard (29 mars au 11 avril 2020).

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature doivent le faire au plus tard à X+47. Il en va de même pour les travailleurs qui désirent retirer une ou des candidatures lorsqu'ils sont inscrits sur plusieurs listes à la fois. **Ils doivent le faire savoir à l'employeur.**

Loi E.S., art. 37

Dès le **lendemain** de la réception de la réclamation, l'employeur la transmet à l'organisation qui a présenté les candidats.

Loi E.S., art. 37
Broch., Chap. 2, 4.8

Cette transmission peut se faire au choix de l'employeur :

- par voie électronique via l'application Web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF emploi travail
- ou par courrier.

NOUVEAU ! C'est seulement si l'employeur transmet la réclamation ou le retrait **par voie postale** qu'il doit l'adresser à l'organisation représentative **ainsi qu'à son mandataire, pour autant que celui-ci ait communiqué une adresse**. Si l'employeur l'envoie par voie électronique, le législateur est **parti de l'idée** que le mandataire a également accès à l'application web du SPF

Loi E.S., art.37

3.4.5. 5^e étape: modification éventuelle de la liste de candidats (jusqu'à X+54)

L'organisation qui a déposé la liste dispose d'un délai de **6 jours** pour modifier la liste de candidats présentés si elle le juge utile Il n'y a pas d'obligation ! Donc au plus tard X+54 (5 au 18 avril 2020).

En cas de modification de la liste, cette modification doit être transmise à l'entreprise de la même façon que celle choisie pour l'introduction de la liste concernée, donc, selon les cas, soit par voie électronique, soit par voie papier.

Toute modification d'une liste doit se faire à l'aide d'un des formulaires modèles disponibles sur le site Web du SPF ETCS, à savoir :

- le « formulaire modification suite à plainte »
- Ou le « Formulaire modification suite à plainte contre toute la liste »

disponibles à l'adresse suivante <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>.

Le SPF précise dans sa brochure que la date de modification sera déterminée par la date d'envoi par la poste ou la date qui sera indiquée sur l'application web.

Les candidats qui font l'objet d'une plainte parce qu'ils ne répondent pas aux conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés quand ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30ème jour précédent le jour de l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections.

3.4.6. 6^e étape: affichage de la liste éventuellement modifiée (X+56)

Au plus tard, le deuxième jour qui suit ce délai de six jours (donc au plus tard X+56 c.-à-d. du 7 au 20 avril 2020) l'**employeur** procède à l'**affichage** des listes de candidats modifiées ou non par les organisations représentatives des travailleurs ou par les candidats et les candidates.

L'affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

3.4.7. 7^e étape: recours auprès du tribunal du travail (jusque X+61)

Dans les **cinq jours** qui suivent l'échéance du délai prévu pour l'affichage de l'avis (donc jusque X+61: du 12 au 25 avril 2020), les organisations syndicales intéressés ou les candidats intéressés peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail contre les listes de candidats qui ont **donné lieu à la réclamation** susmentionnée.

Loi E.S., art. 39

L'employeur peut introduire un recours contre une liste de candidats qui n'est pas **conforme aux dispositions légales et réglementaires** (en raison par exemple, du non-respect des conditions d'éligibilité ou du nombre de candidats sur une liste,...).

Il doit pour ce faire, s'adresser directement au tribunal du travail.

Le délai dépendra de si il y a ou pas de réclamation déposée:

- **S'il n'y a pas de réclamation**, l'employeur doit introduire son recours auprès du tribunal du travail endéans les **5 jours** (X+52) suivant l'échéance du délai pour l'introduction des réclamation
- **S'il y a réclamation**, il dispose du délai normal de 5 jours qui commence à courir à partir de X+56 (jusqu'à X+61).

Broch., Chap. 2, 4.9
Voir III.1.3.

Broch., Chap. 2, 4.9

Que le recours soit introduit par un candidat, une organisation syndicale ou l'employeur, le tribunal du travail doit statuer dans les 14 jours qui suivent la réception du recours (jusque X+75).

Broch., Chap. 2, 4.9

Un candidat, une organisation syndicale ou employeur peuvent-ils encore contester une candidature après l'expiration du délai de recours prévu ?

Les conditions d'éligibilité doivent être remplies au jour des élections Y. La loi de 1991 octroie une protection contre le licenciement à tous les candidats qui sont présentés à temps par les syndicats et qui répondent aux conditions d'éligibilité. Selon la Cour de Cassation, la validité d'une candidature contre laquelle un recours n'a pas été introduit à temps, ne peut plus être contestée dans une période relative à la protection contre le licenciement. Cela signifie que même un candidat qui ne répond pas aux conditions d'éligibilité, ne peut pas être contesté en dehors des délais prévus pour le recours. Si un employeur ou un autre syndicat constate, après les délais prévus pour un recours, qu'un candidat ne répondait pas aux conditions d'éligibilité au jour Y, le candidat bénéficiera quand même de sa protection en tant que non-élu ou délégué élu (Cass. 17 octobre 2011, RG S.10.0213.N).

3.4.8. 8^e étape: clôture des listes de candidats (X+77) et dernier affichage

Dès que les listes de candidats sont devenues définitives (entre le 28 avril 2020 et le 11 mai 2020,) plus aucune modification ne peut plus être apportée aux listes de candidats.

NOUVEAU ! L'employeur est obligé d'afficher la liste définitive des candidats même s'il n'y a pas eu de changements suite à une plainte ou à un recours à X+77. Il peut remplacer cet affichage par une mise à disposition électronique de la liste. Cette nouvelle obligation permet de mieux suivre l'évolution des listes suite à un recours. Et on dispose d'une liste claire pour tous les électeurs et pour la confection des bulletins de vote.

ATTENTION ! Par dérogation à la règle générale, ce dernier affichage peut avoir lieu le premier jour d'activité normale de l'entreprise qui suit X+76, si X+76 coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité de l'entreprise.

La règle de principe est que l'employeur devrait avancer un affichage qui tomberait un jour d'inactivité ou un dimanche, à la veille de ce jour. Mais par dérogation à ce principe, l'affichage des listes définitives des candidats peut avoir lieu le premier jour habituel d'activité de la société qui suit le jour de leur réception, si le remplacement ne lui a été soumis que le dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans la société qui coïncide avec le quatorzième jour précédent le jour des élections. En effet, les organisations peuvent remplacer les candidats dans le nombre de cas restreints (art 38 loi élections sociales) jusque X+76 au plus tard. Il est donc possible que l'employeur reçoive la notification d'un remplacement d'une liste de candidats d'une organisation un samedi, jour qui constitue une journée habituelle d'inactivité dans son entreprise. Dans ce cas, il lui serait impossible, si X+76 tombe, pour son entreprise, un dimanche suivant ledit samedi, d'afficher cette liste un vendredi, c'est-à-dire la veille du jour d'inactivité ou d'un dimanche. Par dérogation au principe général, l'employeur peut afficher les listes définitives des candidats le lundi, qui est le jour d'activité habituel qui suit la réception de ces listes.

ATTENTION ! Le SPF donne une précision utile dans sa brochure:

Cette dérogation n'affecte, toutefois, pas le calendrier électoral. Elle ne touche que les modalités d'affichage. Dans tous les cas, le fait que les listes de candidats sont réputées définitives le 13^e jour précédent le jour de l'élection reste valable.

3.5. Remplacement des candidats jusqu'à (X+76)

Jusqu'au 14^e jour avant les élections (Y-14), les organisations syndicales concernées peuvent remplacer un candidat figurant sur les listes affichées à X+56 lorsque celui-ci:

Loi E.S., art. 38,
Broch., Chap. 2, 4.10

- 1° est décédé;
- 2° démissionne de son emploi dans l'entreprise;

- 3° démissionne de l'organisation syndicale qui l'a présenté;
- 4° change de catégorie, ce qui est également le cas lorsque le candidat appartient au jour X à une autre catégorie qu'au jour Y
- 5° **De plus, depuis les élections de 2016, elles peuvent également remplacer un candidat qui a été rayé des listes des candidats suite à un retrait de candidature dans le délai prescrit à l'article 37, alinéa 4 . En clair, le candidat doit avoir notifié son retrait de sa candidature au plus tard à X+47. Attention ! Retrait de sa candidature est au singulier. Cela signifie qu'il peut retirer sa candidature du CPPT et conserver sa candidature au CE**

La communication à l'employeur du remplacement d'un candidat doit être faite au moyen du formulaire modèle "Formulaire remplacement d'un candidat" disponible au site Web du SPF ETCS disponibles à l'adresse suivante : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>

Ce document doit être transmis à l'entreprise de la même façon que celle choisie pour l'introduction de la liste de candidats concernée, donc, selon les cas, soit par voie électronique, soit par voie papier.

Le nouveau candidat peut, selon le choix de l'organisation qui le présente :

- soit figurer à la **même place** que le candidat qu'il remplace,
- soit figurer comme **dernier** candidat, à la fin de la liste.

L'employeur affiche immédiatement le remplacement qui lui est signalé.

Quelles sont les conséquences du retrait de la candidature ?

Il arrive que des candidats retirent leur candidature, volontairement ou après avoir été mis sous pression. Selon l'article 38 de la loi relative aux E.S., cette candidature peut être remplacée jusqu'au quatorzième jour précédent les élections (X+76 ou Y-14). La Cour de cassation a jugé qu'un retrait de la candidature n'était pas contraire au caractère d'ordre public de la loi de 1991 (Cass. 15 mai 2000, Chron. Soc., 2000, 444). Ce n'est toutefois autorisé que dans deux cas légaux, à savoir pendant les élections sociales (entre X+35 et X+47) et lors de la conciliation devant le tribunal du travail dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif grave). Un travailleur qui retire sa candidature, ne peut pas recourir à la protection particulière contre le licenciement prévue par la loi de 1991 (tribunal du travail de Bruxelles, le 21 mars 1979). Si le candidat a été mis sous pression pour retirer sa candidature, le syndicat qui a introduit la candidature a la possibilité de présenter une nouvelle fois ce même candidat à X+76 au plus tard. Le terme « nouveau candidat » à l'article 38 ne signifie pas qu'il doit s'agir d'un autre candidat que celui qui a retiré sa candidature. Il peut donc s'agir du candidat qui avait retiré sa candidature. Ce dépôt de candidature se fera bien sûr de préférence avec le consentement du candidat lui-même.

En 2016, la FGTB a reçu un nombre considérable de plaintes concernant des candidats qui avaient été mis sous pression pour retirer leur candidature. Cette pratique est intolérable. Nous continuerons à militer en faveur d'un renforcement et d'une clarification du **code pénal social qui rend cette pratique punissable**. Les articles 190 et 191 actuels du code pénal social sont selon nous insuffisants. Il doit être clair que l'exercice d'une pression non autorisée sur un candidat potentiel ou effectif constitue une forme de discrimination fondée sur ses convictions syndicales (art. 3 et 4 de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 ; Cour constitutionnelle le 2 avril 2009, n° 64/2009 – M.B 28 avril 2009).

3.6. Candidature arbitraire ou abusive

3.6.1. Introduction

Le législateur énumère de façon limitative les conditions d'éligibilité. Ce n'est pas au législateur de juger du choix d'un candidat par le syndicat (Tribunal du travail Bruxelles, 22 avril 2004, R.G. 73.329/04). Le droit du syndicat de proposer des candidats n'est pas seulement prévu par l'art. 33 §1 de la loi relative aux élections sociales, par la loi relative aux conseils d'entreprise et la loi

sur le bien-être au travail, mais également par plusieurs sources internationales (art. 3 et 10 convention OIT n°87, article 11 CEDH EVRM). La liberté syndicale comprend le droit de chaque organisation syndicale de régler sa propre organisation, sa propre gestion et son propre fonctionnement. Si le candidat satisfait aux conditions d'éligibilité légales, l'employeur ne peut contester la validité de la candidature qu'en apportant la preuve d'un abus de droit. L'enquête relative à l'abus de droit se concentrera toujours sur la question suivante : le candidat sera-t-il en mesure d'exercer son mandat au sein de l'organe de concertation ?

3.6.2. Qu'est-ce qu'un abus de droit ?

L'abus de droit est un principe juridique contractuel qui survient dans l'exécution de bonne foi de l'article 1134, alinéa 3 du Code civil. Vous ne trouverez rien à ce sujet dans la loi relative aux CE, dans la loi relative au bien-être ou dans la loi relative aux élections sociales. Si un syndicat utilise de façon manifestement déraisonnable le droit de présenter un travailleur comme candidat aux élections sociales, il est question de candidature arbitraire ou abusive.

Bien que ceci se produise très rarement, un syndicat peut également introduire un recours contre la candidature d'un autre syndicat s'il estime que cette candidature est arbitraire.

Les juges se montrent généralement réticents à l'idée de déclarer une candidature nulle et non avenue en raison d'un abus de droit (Cass. 5 mars 1984). Dans le cadre de son jugement, le juge ne peut en effet exercer qu'un contrôle marginal de la candidature (voir Tribunal du travail de Bruxelles, 3 mai 2000, Tribunal du travail de Mons, 25 avril 2012, R.G. 12/1060/A, Tribunal du travail de Liège, 4 mai 2016, R.G. 16/2051/A).

3.6.3. Dépôt de la candidature

La période de protection d'un candidat prend effet à X-30 alors que les candidatures doivent être introduites pour X+35 au plus tard. C'est ce qu'on appelle la période de protection occulte ou cachée. Pendant cette protection rétroactive de 65 jours, il peut arriver qu'un employeur licencie un travailleur qui s'avère ensuite être un candidat aux élections sociales et donc protégé.

L'employeur qui estime la candidature arbitraire devra en apporter la preuve. Le but d'une candidature est de représenter les travailleurs au niveau de l'entreprise. L'employeur doit démontrer que le travailleur a posé sa candidature dans un autre but que celui d'exercer le mandat de représentant des travailleurs dans un organe de concertation. Ce peut être le cas notamment si la candidature a été introduite dans le seul et unique but de bénéficier de la protection contre le licenciement.

Dans le cadre du dépôt d'une candidature après un licenciement, l'employeur doit prouver que le travailleur n'aurait pas présenté sa candidature s'il n'avait pas été licencié. Il ne suffit pas que la candidature fasse suite à un licenciement valable ou que le travailleur aurait dans tous les cas été licencié, même s'il ne s'était pas porté candidat (voir tribunal du travail de Bruxelles 3 juin 1991 et tribunal du travail de Bruxelles 21 avril 1995). L'employeur peut le prouver au moyen de présomptions objectives, sérieuses et cohérentes. De simples affirmations de sa part ne suffisent pas.

3.6.4. Cas

Ont déjà été rejetés comme preuve d'abus de droit et sont par conséquent des candidatures valables :

- Un candidat qui **n'a jamais été actif syndicalement parlant**, n'a jamais parlé du syndicat, des élections sociales ou de sa candidature (voir tribunal du travail de Bruxelles, 2 mai 1991 et tribunal du travail de Bruxelles, 21 avril 1995 ; Tribunal du travail de Bruxelles, 30 avril 2008, Tribunal du travail de Liège, 12 mars 2004, Tribunal du travail d'Anvers, 26 avril 2004) ne peut pas être accusé d'abus de droit. Le doute joue à l'avantage du candidat (Tribunal du travail de Bruxelles, 23 mai 1991).
- **En cas de maladie de longue durée, la jurisprudence est divisée. L'incapacité de travail de longue durée en soi, au moment de la candidature, n'est pas une indication**

d'abus de droit (voir tribunal du travail de Mons, 19 avril 2000, et tribunal du travail de Bruxelles, 3 mai 2000). Des problèmes de santé ne suffisent pas pour prouver l'abus de droit.

Le juge doit avoir la certitude que l'incapacité de travail est définitive avant de pouvoir décider qu'une candidature est abusive (Tribunal du travail du Hainaut (sect. Charleroi), 6 mai 2016, R.G. 16/1446/A). Une possibilité de reprise du travail ou une évolution positive de l'état de santé suffisent pour considérer la candidature comme valide (Tribunal du travail de Bruxelles (Fr.), 25 avril 2016, AR 16/3666/A; Tribunal du travail de Bruxelles, 2 mai 2016, AR 16/4118/A). Si le malade de longue durée n'est pas disposé à reprendre son poste de travail et ne montre pas la moindre motivation, il est bel et bien question d'abus de droit (Tribunal du travail de Tongres, 26 avril 2004, R.G. 595/04). Si l'employeur peut apporter des preuves tangibles que le candidat ne manifestait aucun intérêt pour ses collègues il est alors possible que la candidature soit considérée comme abusive (Tribunal du travail de Bruxelles (NL), 2 mai 2016, R.G. 16/971/A ; Tribunal du travail de Gand (Audenarde) 15 avril 2016, R.G. 16/179/A). La cause de l'incapacité de travail (maladie, accident de travail, maladie professionnelle) n'a aucun importance : la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est pas traitée autrement que le candidat malade. Pour tempérer l'enthousiasme des employeurs, on peut décider, dans le cadre d'un tel processus, de formuler une demande reconventionnelle en invoquant, outre une discrimination sur la base des convictions syndicales, une discrimination sur la base de l'état de santé actuel et/ou du handicap.

Un travailleur en incapacité de travail peut-il encore exercer son mandat ?

Pour la FGTB comme pour le SPF ETCS, il est clair qu'un travailleur en incapacité de travail peut exercer son mandat. La loi prévoit le remplacement d'un membre effectif en cas d'empêchement (article 21 §3 loi CE ; article 62 loi bien-être au travail). **Selon un arrêt de la Cour du travail de Mons du 16 avril 1985 (R.G. n° 7255)**, « aucun grief sérieux ne peut être formulé à l'encontre d'un travailleur revêtu d'un statut protecteur qui se borne à assister à une réunion syndicale alors qu'il est autorisé à sortir pour se rendre en consultation médicale et qu'il y a effectivement donné suite le même après-midi ». Dans un jugement plus récent, le tribunal a répété qu'une suspension complète du contrat de travail n'empêche pas l'exercice du mandat (Tribunal du travail du Brabant wallon, section de Nivelles, 26 avril 2016, R.G. 16/710/A). Autre son de cloche toutefois dans **un arrêt du 26 juin 2017 (R.G. n° 2015/AB/711) où la Cour du travail de Bruxelles (Fr.) juge qu'un représentant des travailleurs qui se trouve en congé de maladie ne peut pas, comme si de rien n'était, se présenter au travail pour exercer son mandat syndical**. Cette interprétation de la Cour du travail de Bruxelles va tout à fait à l'encontre de l'interprétation du SPF ETCS qui a toujours maintenu qu'un travailleur en incapacité de travail peut décider lui-même s'il peut assister à la réunion pour autant qu'il soit autorisé à quitter son domicile. La FGTB considère la position du juge bruxellois comme celle d'un franc-tireur : la Cour du travail de Bruxelles n'a d'ailleurs pas interprété l'article 21 de la loi relative aux CE et l'article 62 de la loi relative au bien-être au travail, mais a utilisé la loi de 1991 pour prendre sa décision. Il n'existe en outre pas de règles pour la délégation patronale : le chef d'entreprise peut décider lui-même qui peut et qui ne peut pas participer aux réunions.

- La candidature d'un travailleur qui **a été licencié pendant la période de protection occulte**, est valable pour autant que le candidat réponde aux conditions d'éligibilité au moment du licenciement (Cass. 30 mars 1992, R.W. 1992 – 1993, 435; Tribunal du travail de Bruxelles, 30 avril 2008, R.G. 5955/08).
- **Cas particulier** : la candidature d'un travailleur qui a été **licencié pour motif grave pendant la période de protection** n'est pas nécessairement abusive (voir tribunal du travail d'Anvers, 29 avril 2008, tribunal du travail de Gand, 20 avril 2000). Les syndicats peuvent présenter comme candidat un travailleur qui a été licencié pour motif grave pendant la période de protection occulte. En cas de licenciement pour motif grave pendant la période occulte, la candidature du travailleur aura pour conséquence que l'employeur devra reprendre le travailleur licencié en service après que ce dernier ait

demandé sa réintégration. S'il ne réintègre pas le travailleur licencié, l'employeur devra payer l'indemnité spéciale de protection. Un employeur qui est confronté à une candidature après un licenciement pour faute grave a le droit de lancer la procédure en admission d'un motif grave dans les trois jours ouvrables qui suivent la candidature. Si le tribunal reconnaît le motif grave par la suite, le motif grave invoqué est maintenu (Cass. 30 mars 1992, RW 1992 – 1993, 435). Cette exception n'est prévue qu'en cas de licenciement pour motif grave : en cas de licenciement classique (avec délai de préavis ou indemnité de préavis), cette règle spéciale ne s'applique pas et l'employeur devra procéder à la réintégration si le travailleur en fait la demande. S'il ne le fait pas, il devra payer l'indemnité de protection spéciale. Si le travailleur refuse la réintégration, mais engage une procédure en vue d'obtenir une indemnité de protection, il se rend coupable d'un abus de droit (Tribunal du travail de Gand, 21 avril 2004, R.G. 164.730/04)

- **Menace de licenciement** (Tribunal du travail d'Anvers le 20 avril 2008, tribunal du travail de Namur le 27 avril 2004). Le fait que la fonction soit menacée, même si un quart du personnel témoigne qu'il s'agissait d'une candidature abusive, n'est pas suffisant (Tribunal du travail de Liège, le 4 mai 2016, R.G. 16/2051/A). Une candidature d'un travailleur dont le licenciement a été annoncé, sans avoir été effectivement notifié, n'indique pas un abus de droit.
- **Le fait de rendre un licenciement plus coûteux en dehors d'une restructuration**, n'est généralement pas considéré comme une candidature abusive. Un candidat en burn-out qui exige une augmentation salariale pour la période occulte en menaçant de ne plus se présenter au travail en cas de refus, n'indique pas un abus de droit. L'augmentation salariale s'inscrit dans son idée que l'employeur devait payer pour les préjudices subis à la suite du burn-out (Tribunal du travail de Bruxelles, le 30 mai 2016).
- Le fait que le candidat avait par le passé déjà reçu un ou plusieurs **avertissements ou blâmes préalables ou une évaluation négative** (Tribunal du travail du Brabant wallon, section de Wavre, 20 avril 2016, R.G. 16/686/A ; Tribunal du travail de Bruxelles (Fr.), 21 avril 2016, R.G. 16/3672/A).
- Le fait que **les deux seuls travailleurs d'un même service présentent tous deux leur candidature** et les conséquences que ceci pourrait avoir sur l'organisation du travail (voir tribunal du travail de Bruxelles le 16 avril 2004).
- Une candidature visant à **mettre des bâtons dans les roues de l'employeur** ne constitue pas nécessairement un abus de droit (Tribunal du travail de Gand, section de Courtrai, 26 avril 2016, R.G. 16/429/A)

Cas considérés comme des abus de droit et débouchant donc sur des candidatures non valables:

- Le fait d'exiger une indemnité de protection alors que le travailleur a retiré sa candidature à la suite d'une promotion accordée par l'employeur, mais est malgré tout resté sur la liste des candidats.
- La candidature d'un travailleur qui se trouve **dans l'impossibilité matérielle d'exercer son mandat** (Cass. 24 septembre 2001; Tribunal du travail de Bruxelles, 26 avril 2004; Tribunal du travail de Tournai, 3 mai 2016). Le fait qu'il soit déjà établi au préalable que le candidat ne pourra pas participer aux réunions du CPPT ou du CE rend la candidature abusive (voir explication ci-dessus sur les maladies de longue durée).
- Une candidature visant à **rendre le licenciement plus coûteux pendant une restructuration** peut constituer un abus de droit. En cas d'annonce de fermeture imminente ou de licenciement collectif, les juges ont tendance à juger que la candidature vise uniquement à pouvoir bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue par la loi de 1991 et de se trouver dans une meilleure position en vue des négociations (Tribunal du travail de Bruxelles (Fr), 27 avril 2016, R.G. 3897/R.G.; Tribunal du travail de Bruxelles (NL), 3 mai 2016, R.G. 16/936/A, Tribunal du travail de Bruxelles, 20 avril 2016, R.G. 16/3662/A). Il convient alors de prouver que nous n'étions pas au courant d'une telle restructuration au moment de la candidature.

3.7. Arrêt de la procédure de vote à X+79

Lorsque **aucune liste de candidats** n'est présentée pour **aucune catégorie** de travailleurs la procédure est complètement arrêtée à X+36. Cette décision d'arrêt total est prise par l'employeur. L'arrêt total des élections est également possible si :

- tous les candidats retirent leur candidature. Alors l'arrêt ne peut être constaté qu'après le délai permettant de remplacer ces candidats ;
- le tribunal annule toutes les candidatures.

La procédure électorale est arrêtée à X+79, c.-à-d. la veille du jour de l'envoi ou de la remise des convocations électorales dans **deux cas**:

- lorsque **aucune liste** de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories du personnel, mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel;
- lorsqu'**une seule** organisation représentative des travailleurs ou une seule organisation représentative des cadres ou lorsque seul un groupe de cadres présente un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; dans ce cas, ces candidats sont élus d'office.

Si plusieurs organisations présentent des listes, il n'est évidemment pas possible de savoir qui sera élu. Il est même possible qu'une liste se voit attribuer un(des) siège(s) qu'elle ne peut occuper, qui resteront donc vacants faute de candidatures figurant sur cette liste.

Alors qu'avant il fallait constituer un **bureau électoral** pour ces deux cas, la législation a été complètement réécrite pour les élections de 2016, afin de clarifier ce qui doit se passer dans les trois situations décrites ci-dessous.

Trois situations peuvent se présenter:

- 1° **Aucune liste de candidats** n'a été déposée pour aucune catégorie de travailleurs. Dans ce cas **il ne faut pas constituer un bureau électoral**. L'employeur prend lui-même la décision d'arrêter la procédure à l'expiration du délai pour la présentation de listes de candidats (X+35) ou le cas échéant en cas d'annulation par jugement (X+75 au plus tard) de tous les candidatures. L'employeur doit alors afficher un avis conforme au modèle annexé à la loi et disponible sur le site web du SPF emploi travail indiquant sa décision d'arrêter la procédure électorale et les raisons pour laquelle le vote n'a pas eu lieu. Cet avis d'arrêt total de la procédure peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document pour autant que TOUS les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Il envoie en même temps copie de ce procès –verbal au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, travail et Concertation sociale ou par voie électronique via il télécharge une copie de cet avis sur l'application web spécialement conçue pour les élections sociales sur site internet du SPF ETCS. S'il n'a pas envoyé le procès –verbal d'arrêt total de la procédure au directeur général de la Direction générale des relations individuelles du SPF ETCS travail par voie électronique via l'application web web, il doit transmettre par lettre recommandée une copie de sa décision (procès-verbal d'arrêt total) aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres concernées.
- 2° **Une seule liste de candidats** est présentée par une **seule organisation** pour une catégorie concernée. Elle comporte un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de mandat effectifs à attribuer. Dans ce cas, un bureau électoral doit être constitué pour la catégorie de personnel concernée. Il se réunit la veille de l'envoi ou de la remise des convocations électorales et indique dans le procès-verbal conforme au modèle repris en annexe de la loi du 4 décembre 207 relative aux élections sociales les raisons pour laquelle il n'y a pas eu de vote.
- 3° **Aucune liste** n'a été déposée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs mais il y a au moins une liste déposée pour au moins une catégorie de travailleurs. Le bureau électoral constitué pour la catégorie qui comporte le plus grand nombre d'électeurs va dresser le

Loi E.S., art. 78,
Broch., Chap. 2, 4.14

procès-verbal d'arrêt de procédure conforme au modèle repris en annexe de la loi du 4 décembre 2007 pour l'autre catégorie et y indiquer pourquoi il n'y pas eu vote.

- 4° La décision d'arrêter la procédure électorale, et le cas échéant la composition du Conseil et du Comité, doivent être portés à la connaissance des travailleurs par affichage, au plus tard deux jours après la date prévue des élections. Si des élections ont néanmoins lieu pour d'autres catégories de travailleurs de la même entreprise, l'affichage des personnes élues d'office doit avoir lieu après ce vote afin de ne pas influencer les résultats des élections(art 78, avant dernier alinéa)

L'arrêt total de la procédure doit être repris dans un avis conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS. Cet avis doit être affiché dans l'entreprise et être communiqué au directeur général de la DG Relations individuelles du travail du même SPF, soit par la poste, soit par un upload sur l'onglet « documents » de l'application Web prévue pour les élections sociales.

Une copie de cet avis doit également être communiquée par lettre recommandée aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres. Toutefois, l'employeur ne doit pas procéder à cet envoi s'il a transmis copie de l'avis au directeur général de la DG Relations individuelles du travail du SPF Emploi en chargeant la copie sur l'application Web prévue pour les élections sociales.

L'arrêt partiel doit être établi dans un PV conforme au modèle prévu par la loi. Ce PV doit être communiqué au directeur général de la DG Relations individuelles du travail du même SPF, soit par la poste, soit par un upload sur l'onglet « documents » de l'application Web prévue pour les élections sociales.

Une copie de ce PV doit être communiquée à l'employeur ainsi que par lettre recommandée aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres. Toutefois, il ne faut pas procéder à cet envoi si la copie a été transmise au directeur général de la DG Relations individuelles du travail du SPF Emploi en chargeant le PV sur l'application Web prévue pour les élections sociales.

Arrêt de la procédure: aperçu schématique

SITUATION	BUREAU ELECTORAL?	ELECTIONS?	ARRET?
▪ Aucune liste de candidats dans aucune catégorie	Non	non, arrêt procédure X+36	TOTAL
▪ Tribunal du travail a annulé toutes les candidatures	Non	non, arrêt procédure X+75	
▪ 1 seule liste introduite par 1 organisation et dont le nombre de candidats est plus petit ou égal au nombre de mandats à pourvoir	Oui	non, arrêt procédure X+79	
Pour 1 ou plusieurs catégorie(s) de personnel aucune liste, mais 1 ou plusieurs listes pour au moins 1 catégorie du personnel	Non (pour la catégorie pour laquelle aucune liste n'a été introduite). Le bureau avec le plus d'électeurs dresse le PV pour cette catégorie et communique les raisons de l'arrêt de procédure autre(s) catégorie(s)	Non, Arrêt procédure à partir de X-54 au X+79	PARTIEL

PHASE 4: PREPARATION DU VOTE

De X+35 à Y-10, après le dépôt des listes de candidats, commence la préparation technique du vote: la constitution des collèges électoraux et des bureaux de vote, la désignation des témoins, la convocation à l'élection ...

4.1. Collèges électoraux

Lors de l'établissement des listes électORALES, tout électeur fait partie d'une catégorie déterminée: les ouvriers, les employés, les jeunes ou les cadres.

Voir.III.8 et IV.2.3.

Dès que les listes électORALES deviennent définitives (selon les cas, à X+7, à X+21, ou après le jugement du tribunal du travail), on peut identifier les collèges électORAUX. En fait, un collège électoral est simplement la répartition des électeurs pour le vote. A partir de ce moment, on peut aussi constituer les bureaux électORAUX. En tout cas, la constitution des bureaux électORAUX doit être prête au plus tard à X+40.

Le nombre de collèges électORAUX à constituer dépend du nombre d'électeurs enregistrés dans chaque catégorie lors de la **clôture des listes électORALES**.

Loi E.S., art. 41 et 42
Broch., Chap. 2, 4.12

Des collèges **distincts** sont constitués à partir de:

- 25 ouvriers;
- 25 employés;
- 25 jeunes (moins de 25 ans au jour Y);
- (pour l'élection du CE) 15 cadres.

On va se référer pour le calcul du nombre de travailleurs par catégorie aux listes électORALES après leur clôture c.-à-d. les listes électORALES définitives.

Dans une grande entreprise où toutes ces catégories sont représentées, il faudra donc créer 3 collèges pour le CPPT: 1 pour les ouvriers, 1 pour les employés et 1 pour les jeunes. Pour le CE, il y aura 4 collèges, puisqu'il faudra aussi un collège distinct pour les cadres.

Dans les entreprises où une ou plusieurs de ces catégories comptent **moins d'électeurs**, il faut procéder comme suit:

- moins de 25 jeunes, il n'y a pas de collège jeunes et les jeunes votent en tant qu'ouvriers ou qu'employés ou cadres s'il existe un collège cadres;
- moins de 15 cadres, il n'y a pas de collège cadres et les cadres votent en tant qu'employés, y compris pour le CE;
- moins de 25 ouvriers ou moins de 25 employés: il y a un "collège électoral commun" pour ouvriers et employés. **Chaque électeur** peut voter pour un(e) ouvrier(e) et/ou pour un(e) employé(e)

Loi E.S., Art. 41 et 42
Broch., Chap. 2, 4.12

ATTENTION! Les cadres votent séparément pour le CE, mais pas pour le CPPT. Il en résulte qu'il peut arriver que pour le CE, les employés et les ouvriers votent en collège commun, alors que pour le CPPT, ils votent séparément. C'est le cas, lorsqu'une entreprise compte plus de 15 cadres, mais moins de 25 employés lorsqu'on ne compte pas les cadres.

TABLEAU 3. Nombre de collèges électoraux

	Electeurs	Collège ?	CPPT⁽¹⁾	CE⁽²⁾
Jeunes	-25	Non		
	+25	Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ouvrier	-25	Commun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	+25	Oui		
Employés	-25	Commun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	+25	oui		
Cadres	+15	Non		
	-15	Oui (pour CE)		<input type="checkbox"/>
Total			<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)

(1) Minimum 1, maximum 3 / (2) Minimum 1, maximum 4

TABLEAU 4. répartition des mandats à attribuer

	CPPT	CE
(1) 850 travailleurs	3	4
• 35 jeunes	X	X
• 575 ouvriers	X	X
• 190 employés	X	X
• 50 cadres		X
(2) 850 travailleurs	2	3
• 10 jeunes		
• 600 ouvriers	X	X
• 190 employés	X	X
• 50 cadres		X
(3) 140 travailleurs	2	2
• 5 jeunes		
• 80 ouvriers	X	X
• 45 employés	X	X
• 10 cadres		
(4) 108 travailleurs	1	1
• 5 jeunes		
• 80 ouvriers	X (Commun)	X (Commun)
• 20 employés		
• 3 cadres		
(5) 106 travailleurs	2	2
• 80 ouvriers	X	
• 10 employés	X	X (Commun)
• 16 cadres		X

4.2. Constitution des bureaux de vote

4.2.1. Nombre

Le CE ou le CPPT ou l'employeur (si les élections sociales ont lieu pour la première fois), doivent constituer pour chaque collège électoral **au moins** un bureau de vote. Le bureau de vote regroupe les personnes qui sont chargées de mener à bien les opérations de vote, la répartition des mandats et des élus. Il est composé d'un président, d'un secrétaire et de quatre assesseurs.

Loi E.S., art. 42
Broch., Chap. 2, 4.13.

Si les circonstances l'exigent, le CE ou le CPPT, ou à défaut l'employeur, peut aussi créer **plusieurs** bureaux de vote par collège électoral. Dans ce cas, le CE ou le CPPT ou, à défaut, l'employeur désigne dans chaque collège électoral un bureau comme **bureau principal**.

ATTENTION! Dans certaines circonstances, il est possible de ne constituer qu'un seul bureau de vote (même local, même matériel et même personnel) pour les différentes catégories de travailleurs. Mais dans ce cas, il fortement conseillé que l'horaire des élections soit différent pour les divers collèges.

Broch., Chap. 2, 5.1.

4.2.2. Président et président suppléant (pour X+40)

Le **président et le président suppléant** de chaque bureau sont désignés **par le CE ou par le CPPT**.

Loi E.S., art. 42
Broch., Chap. 2, 4.13

Le président suppléant remplace le président lorsque celui-ci est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.

A défaut de CE et de CPPT, l'employeur désigne le président et le président suppléant en accord avec la DS. A défaut de DS, l'employeur les désigne en accord avec les organisations syndicales intéressées.

Le président et le président suppléant sont choisis parmi les **membres du personnel** de l'entreprise. Toutefois, **ils ne peuvent pas être candidats**.

La loi ne prévoit pas que l'on puisse faire appel à des externes comme, par exemple, des membres de secrétariats sociaux pour assumer des tâches dans le bureau électoral et encore moins pour le présider. Elle limite explicitement le choix des membres du bureau électoral aux seuls travailleurs de l'entreprise.

ATTENTION! L'accord sur le(s) président(s) et le(s) président(s) suppléant(s) doit intervenir pour **le jour de l'affichage des listes de candidats (X+40)!** Sinon, l'employeur doit prévenir l'inspection des lois sociales du district.

L'inspecteur social chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales prend alors la **décision**.

Il peut:

- soit présider **lui-même** le bureau principal, et désigner le(s) président(s) de(s) autre(s) bureau(x) parmi le personnel de l'entreprise ;
- soit **désigner tous** les présidents et présidents suppléants parmi le personnel de l'entreprise.

En cas d'impossibilité de désigner le(s) président(s) et le(s) président(s) suppléant(s) parmi les membres du personnel de l'entreprise, l'inspecteur social-chef de district peut confier à présidence à un (des) **inspecteur sociaux**.

4.2.3. Secrétaire, secrétaire suppléant et assesseurs (pour X+54)

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir **au plus tard à X+54**.

Loi E.S., art. 42
Broch., Chap. 2, 4.13

Le président de chaque bureau de vote désigne son secrétaire ainsi qu'un secrétaire suppléant. Le CE ou le CPPT désigne aussi 4 assesseurs.

A défaut de CE et de CPPT, c'est le président qui désigne les assesseurs. En cas de **désaccord** au CE ou au CPPT, l'inspecteur social chef de district désigne les assesseurs.

Tout comme le président, le président suppléant, le secrétaire, le secrétaire suppléant et les assesseurs ne **peuvent pas figurer sur la liste des candidats** et ils doivent faire partie du personnel de l'entreprise. En outre, ils doivent être électeurs du collège électoral pour lequel leur bureau de vote est constitué.

Il peut être dérogé à cette règle **moyennant l'accord** des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives des travailleurs. En clair, il est alors possible qu'un ouvrier puisse être secrétaire ou assesseur d'un bureau électoral du collège électoral employé. Et vice-versa qu'un employé puisse être secrétaire ou assesseur d'un bureau électoral du collège électoral ouvrier.

Comme nous le verrons plus loin (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**) il peut arriver qu'au début du vote ou à la reprise du vote un ou plusieurs assesseurs soient absents. Il revient alors au président du bureau de vote de désigner parmi des électeurs

Loi E.S., art.52
Broch., Chap. 2, 4.13

4.2.4. **Affichage (X+60)**

Le 60^e jour après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le CE ou le CPPT (ou l'employeur s'ils n'existent pas encore) fait afficher la composition des bureaux de vote **aux même endroits que l'avis X**. Cet affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que TOUS les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

Loi E.S., art. 43
Broch., Chap. 2, 4.13

Cet avis indique aussi la répartition des électeurs par bureau de vote. Cet avis reste affiché jusqu'au 15^e jour après l'affichage des résultats du vote.

Loi E.S., art. 43 et art. 45

4.2.5. **Désignation des témoins (X+70)**

A X+70, soit 70 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations qui ont présenté des candidats, peuvent désigner **un témoin et un témoin suppléant par bureau de vote**.

Loi E.S., art. 44
Broch., Chap. 2, 4.13.

NOUVEAU ! Les listes de témoins peuvent dorénavant être transmises à l'employeur par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF ETCS.

Le SPF propose d'ailleurs **un formulaire (modèle) NON OBLIGATOIRE** pour l'introduction électronique des témoins. Il est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>

Les témoins **surveillent** le déroulement de toutes les opérations électorales: à partir de l'ouverture du vote jusqu'à la répartition des mandats et la désignation des élus. **Ils ont le droit de faire inscrire leurs remarques au procès-verbal de l'élection.** Ils ont également le droit de **cacheter** les enveloppes du vote par correspondance et les enveloppes contenant les bulletins classés (valables, suspects, nuls et blancs)

Voir IV.5.5.

Nous avons intérêt à contacter nos futurs témoins dès le dépôt des listes de candidats. Ainsi, nous nous avons le temps de les préparer à leur tâche et de leur exposer la brochure « Guide témoins, élections sociales 2020 » au cours d'une réunion organisée à cet effet.

De bons témoins sont notre meilleure garantie contre toute tentative de manipulation pouvant léser nos candidats. Leur mission de contrôle commence dès l'envoi des convocations et des bulletins de vote en cas de vote par correspondance, au plus tard 10 jours avant la date des élections.

Ils veillent tant au respect de ce délai qu'à la bonne forme des convocations. Pendant la (les) journée(s) des élections, ils veillent au déroulement régulier des opérations électorales. Ils font inscrire au procès-verbal les éventuelles irrégularités ou contestations.

En outre, les témoins sont les mieux placés pour informer leur centrale du résultat des élections.

Remarques:

- Un candidat peut être désigné comme témoin.
- Les prestations des témoins qui assistent aux opérations électorales sont considérées comme travail effectif. Elles sont rémunérées par l'employeur.

Loi CE, art.20
Loi CPPT, art.60

4.3. Accord sur le vote par correspondance (pour X+56)

Le vote par correspondance peut être autorisé dans **4 cas**:

- dispersion considérable du personnel;
- suspension de l'exécution du contrat (pour maladie, accident de travail, vacances, grève, ...);
- lorsque des travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux;
- travail de nuit entre 20h et 6h d'un nombre très limité de travailleurs (des veilleurs de nuit, par exemple), pour autant que les conditions suivantes soient remplies:
 - le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas **5%** de l'effectif total occupé à la même date;
 - et
 - le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas **15** personnes;

Que faire dans ce cas ?**1° Conclure un accord au plus tard à X+56**

Au plus tard, 56 jours après l'affichage (ou la communication électronique) de l'avis annonçant la date des élections (X+56), il est possible de conclure un accord entre l'employeur et les organisations qui ont présenté des candidats pour **la ou les catégories** de travailleurs concernées par le vote par correspondance.

Loi E.S., art. 57

A partir des élections de 2016, l'employeur ne doit plus adresser une copie de cet accord à l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Le SPF emploi travail met à disposition :

- un modèle non obligatoire de formulaire pour permettre de constater un tel accord à disposition sur son site Web ;
- un modèle d'explication du vote par correspondance qui, peut être envoyé à l'électeur (nouveau !)

Ils sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=48293>

2° Expédier ou remettre les bulletins de vote au plus tard à X+80

La convocation accompagnée du ou des bulletin(s) de vote estampillés **sont remis** aux électeurs présents dans l'entreprise au plus tard 10 jours avant les élections. Cette remise se fait contre **accusé de réception**.

Loi E.S., art. 47

Pour les travailleurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise les jours de remise de ces convocations et bulletins de vote, le président du bureau de vote **envoie**, le dernier jour de cette remise, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillés.

Cet envoi est assuré par lettre recommandée déposée à la poste le jour même. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir les bulletins et convocations à l'élection pour le conseil et pour le comité, ainsi que les bulletins de vote ouvriers et employés en cas de collège électoral commun.

En pratique, on procède comme suit:

1° le ou les bulletin(s) de vote plié(s) et estampillé(s) est (sont) placé(s) dans une **première enveloppe** laissée **ouverte** et ne portant aucune inscription;

Loi E.S., art. 57
Broch., Chap. 2, 4.16

2° une **deuxième enveloppe**, laissée **ouverte** mais affranchie, est jointe à l'envoi. Elle doit permettre à l'électeur de renvoyer son ou ses bulletin(s) de vote. Donc:

- elle est adressée à « M. le Président du Bureau électoral pour l'élection du Conseil d'entreprise (ou du Comité pour la prévention et la protection au travail) de (nom de l'entreprise), rue à »;
- elle indique le bureau électoral (ouvriers, employés, jeunes, cadres);
- elle porte le nom de l'électeur que ce dernier devra faire suivre de sa signature, la mention « **expéditeur** » et la **mention du caractère obligatoire de l'opposition de la signature de l'électeur**;

3° on y ajoute la convocation électorale;

Broch., Chap. 2, 4.16

4° le tout est enfermé dans une **troisième enveloppe fermée**, adressée à l'électeur

Les **témoins** dûment prévenus par le président peuvent assister à toutes ces opérations. La FGTB attend de ses témoins qu'ils assument effectivement cette mission.

La convocation doit mentionner au moins la date et le lieu des élections ainsi que le bureau de vote auquel l'électeur doit se présenter;

Loi E.S., art 47

L'électeur, une fois son vote exprimé, replace dans la première enveloppe le bulletin plié en quatre à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soit à l'intérieur.

Broch., Chap. 2, 4.14.

Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième enveloppe qui porte l'adresse du président du bureau électoral. Il ferme cette deuxième enveloppe et **remplit les mentions** prévues ci-dessus.

L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de tout autre manière. Elle doit **parvenir avant la clôture du scrutin**.

4.4. **Dernière vérification (toilettage) des listes électorales (jusqu'à X+77)**

Au plus tard le treizième jour précédent les élections, le CE ou le CPPT procède à une dernière vérification des listes électorales. Ainsi, pour éviter toute contestation le jour des élections, **il vérifie que :**

- **tous les travailleurs fixes inscrits sur les listes** (font bien partie du personnel de l'entreprise au moment où la décision est prise);
- **les intérimaires remplissent les conditions d'électeurat c.-à-d. qu'ils sont occupés durant au moins 26 jours (de travail) chez l'utilisateur entre du jour X au jour X+76 y compris.**

Le CE ou le CPPT est **seul compétent** pour constater qu'un travailleur ne fait plus partie du personnel de l'entreprise ou que l'intérimaire ne remplit pas les conditions d'électeurat.

Autrement dit, pour **rayer** le nom d'un travailleur sur la liste électorale, il faut un **accord unanime** au sein de l'organe concerné.

A défaut de CE ou de CPPT, l'employeur prend la décision avec l'accord de **tous** les membres de la DS.

Il n'y a de recours prévu contre ces décisions.

Après cette dernière toilette, il n'est plus possible de contester la qualité d'électeur de qui que ce soit figurant sur les listes électorales. D'éventuelles suppressions sont sans conséquences pour la composition des collèges et des bureaux électoraux.

4.5. **Convocation (au plus tard à Y-10)**

Au plus tard 10 jours avant la date des élections (Y), tout électeur doit recevoir une convocation de l'employeur. Cette convocation porte obligatoirement la mention suivante: « *Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote* ».

Loi E.S., art. 47
Broch., Chap. 2, 4.16

De plus, la convocation doit au moins mentionner la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter.

Loi E.S., art. 47

Le SPF met à disposition un modèle non obligatoire de lettre de convocation sur son site Web.

La convocation est **remise** à l'électeur dans l'entreprise au plus tard dix jours avant les élections. Un **avis** doit être affiché dans l'entreprise le **dernier jour de la remise** des convocations. Il permet de contrôler que la remise des convocations a eu lieu.

Il restera affiché 15 jours après l'affichage du résultat du vote.

NOUVEAU ! Cet affichage peut dorénavant être remplacé par une mise à disposition électronique du document pour autant que TOUS les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Loi E.S. ,art.47

En cas d'absence d'un électeur les jours de remise des convocations, l'employeur est tenu de lui adresser la convocation par **lettre recommandée**. Il peut également le faire par tout autre moyen pour autant qu'il puisse fournir la preuve non seulement de l'envoi de cette convocation mais également de la réception de celle-ci par le destinataire. A défaut de preuve de la réception par le destinataire, la convocation est envoyée par lettre recommandée au plus tard 8 jours avant la date des élections.

NOUVEAU ! La loi propose maintenant la possibilité de trouver une alternative à cet envoi par courrier recommandé. Notamment afin d'éviter que ce courrier ne soit pas enlevé.

Il est dorénavant possible par accord unanime au sein du conseil ou du comité, de définir les modes alternatifs de convocation et les conditions de ceux-ci.

Pour ce faire, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité la liste des électeurs visés par cet accord et les données nécessaires à cette convocation.

Lors de la rédaction de cet accord, le principe de confidentialité doit être respecté.

Cet accord est communiqué aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas uniquement si la procédure initiée vise à l'institution d'un conseil.

Le cas échéant, l'envoi peut contenir la convocation afférente à l'élection du conseil et du comité.

Pour le vote par correspondance, la règle est celle qui est expliquée plus haut au point 4.3.

4.6. Préparation syndicale des électeurs

La campagne électorale doit évidemment être basée en premier lieu sur des arguments valables qui incitent à voter FGTB. Elle doit aussi viser à exposer nos prises de position à l'égard d'un certain nombre de problèmes importants, ainsi que commenter notre action et les résultats obtenus grâce à celle-ci dans l'entreprise.

L'expérience nous a cependant appris qu'il est parfois utile aussi de fournir aux électeurs quelques explications sur la procédure:

- **Pourquoi participer au scrutin ?**

La convocation électorale rappelle que chaque électeur a le devoir de participer au vote. Les votes blancs ne comptent pas dans les résultats des élections sociales. Celui qui ne vote pas, affaiblit le résultat du candidat ou de l'organisation syndicale à qui va sa sympathie.

Certaines catégories de travailleurs dans l'entreprise (par exemple les jeunes, les femmes, les immigrés, ...) ont une tradition syndicale moins longue. Il est peut-être possible de recruter dans leurs rangs de nombreux électeurs FGTB potentiels.

- **Comment voter valablement ?**

Un vote nul est un vote perdu. Les travailleurs attendent parfois qu'on leur explique comment ils peuvent émettre un vote en tête de liste ou un vote de préférence pour un ou plusieurs candidats.

- **Collège électoral commun**

Le fait que les ouvriers et les employés peuvent voter les uns pour les autres sème souvent la confusion et donne lieu à des votes blancs ou nuls. Il importe donc ici d'expliquer les règles dans le détail.

PHASE 5: LE VOTE

Dans tous les bureaux de vote, les élections ont lieu le jour Y, qui se situe entre le 11 et 24 mai 2020.

5.1. Elections « d'office »

Un bureau électoral doit être constitué pour la catégorie de personnel concernée quand les candidats sont élus d' « office ». La procédure électorale **est arrêtée la veille du jour de l'envoi ou la remise des convocations électorales c.-à-d. à X+79**.

Loi E.S., art. 78
Broch., Chap. 2, 4.14

Le bureau électoral se réunit à X+79 et indique dans le procès-verbal les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote.

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, l'employeur affiche un avis reprenant la constatation d'arrêter partiellement la procédure et le cas échéant la composition du CE ou du CPPT.

Si des élections ont néanmoins lieu pour d'autres catégories de travailleurs de la même entreprise, l'affichage des personnes élues d'office doit avoir lieu après ce vote afin de ne pas influencer les résultats des élections.

Loi E.S., art. 78
avant dernier
alinéa

Le président doit envoyer par lettre recommandée une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs. Il ne faut cependant pas procéder à cet envoi si le procès-verbal a été transmis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par téléchargement sur l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF.

Loi E.S., art. 68

Les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de l'élaboration de statistiques. Cet envoi se fait par voie électronique c.-à-d. par téléchargement sur le site web du SPF. A défaut, ces données sont transmises au moyen d'une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, travail et Concertation sociale.

Loi E.S., art. 68

5.2. Horaire

Les élections ont lieu au(x) jour(s) et aux heures affichés dans l'entreprise ou portés à la connaissance des travailleurs par voie électronique, si les conditions sont remplies, depuis le jour X.

Loi E.S., art. 53

Si les élections s'étalent sur plusieurs jours, le président est tenu d'apposer **les scellés** sur les urnes à la fin de chaque journée. Les témoins peuvent y apposer une **marque**.

5.3. Bureaux de vote

5.3.1. Nombre ?

Le nombre de bureaux de vote (ainsi que la répartition des électeurs entre les différents bureaux) est déjà affiché depuis X+60.

La convocation informe chaque électeur du bureau dans lequel il vote.

5.3.2. Tous présents ?

Chaque bureau de vote est composé de **minimum 6 personnes**: un président, un secrétaire et quatre assesseurs dont les noms ont été affichés le jour X+60.

Voir IV.4.2.4.

Chaque syndicat pouvait désigner des témoins jusqu'à X+70 (date de la communication des noms à l'employeur). Dans certaines circonstances, il est possible, en pratique, que le même bureau de vote fonctionne avec le même personnel pour les diverses catégories de travailleurs qui votent alors à des heures différentes.

En cas d'empêchement du président, le **président suppléant** le remplace.

Le jour même de l'élection, le président vérifie si les assesseurs, le secrétaire et les témoins sont présents. Au cas où un (ou plusieurs) assesseurs n'est (ne sont) pas présent(s) à l'heure fixée pour commencer ou reprendre les opérations de vote, le président désigne des suppléants **parmi les premiers votants**, tenant compte de la bonne marche de l'entreprise.

Loi E.S., art. 52

En cas d'empêchement du secrétaire le jour des élections, son suppléant le remplace.

Loi E.S., art. 42

5.3.3. *Répartition des tâches*

Le président du bureau de vote doit assumer l'ordre dans le bureau et veiller à ce que les opérations électorales se passent régulièrement.

Loi E.S., art. 53

Ceci implique entre autres:

Voir IV.6.1.

- de contrôler les bulletins de vote;
- de prendre les mesures nécessaires à la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote, lorsque les opérations de vote se déroulent sur plusieurs jours;
- d'annuler et remplacer un bulletin de vote;
- d'établir, **télécharger ou envoyer** le procès-verbal et la fiche statistique.

Il est préférable que le bureau se mette d'accord sur la répartition des tâches avant les opérations de vote. Ci-dessous un **exemple** de répartition :

- Le président assume l'ordre et veille à ce que tout se passe régulièrement. Il remet le bulletin de vote à l'électeur.
- Le secrétaire assure le pointage des listes.
- Le 1^{er} assesseur pointe les listes.
- Le 2^e assesseur reçoit la carte d'identité + convocation (le cas échéant, numéro + nom).
- Le 3^e assesseur appose un cachet sur bulletins de vote + convocation.
- Le 4^e assesseur plie les bulletins de vote.

ATTENTION!

- Les témoins veillent à ce que les opérations de vote se passent régulièrement et contrôlent le bon fonctionnement des bureaux.
- En cas de vote électronique, les membres du bureau électoral, les témoins et les électeurs doivent bénéficier **d'une formation adéquate**.

5.4. *Préparation du vote*

5.4.1. *Locaux*

Le vote a lieu dans des locaux mis à la disposition par l'employeur. Chaque bureau de vote doit disposer d'un local aménagé, de sorte que le secret du vote puisse être respecté.

Loi E.S., art. 51

Les obligations en vertu desquelles le président doit se plier aux instructions reçues de l'inspecteur-chef de district ou de son délégué pour ce qui concerne l'agencement des locaux, le scellement des urnes, la rédaction et la conservation des procès-verbaux et la conservation des bulletins de vote, ont été supprimées.

5.4.2. Matériel

- Urnes: pour le CE (ouvriers, employés, jeunes et cadres) et pour le CPPT (ouvriers, employés, jeunes).
- Cachet avec date des élections + tampon encreur.
- Bulletins de vote.
- Enveloppes pour classer les bulletins de vote.
- Crayons pour voter.
- Listes électorales.
- Tableaux de dépouillement.
- Matériel de bureau: de quoi écrire (bics, papier, matériel pour sceller).

ATTENTION! Si plusieurs bureaux de vote secondaires sont constitués, le président du bureau principal doit remettre ou envoyer les bulletins de vote nécessaires, la **veille des élections**, au président de chaque bureau de vote secondaire.

5.4.3. Contrôle des bulletins de vote

Le président doit parapher un modèle de bulletin de vote qu'il joindra après au procès-verbal. Le modèle doit correspondre aux listes (définitives) déposées (numéro, **sigle des différents syndicats**, noms et ordre des candidats). Les bulletins de vote utilisés ne devraient pas être imprimés dans les couleurs des organisations représentatives des travailleurs ou des cadres.

Voir 4.6.1.3.
Broch., Chap. 2, 5.2

Dans les entreprises ressortissant de la commission paritaire de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven », il est autorisé (loi élections sociales art. 50§3) d'apposer sur chaque bulletin de vote, la photo de chacun des candidats et ce conformément au modèle prévu par la loi. Ceci n'est d'application que :

- pour autant que le handicap de l'électeur le justifie ;
- à condition qu'il y ait un accord entre l'employeur et les organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats.

La brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale précise également qu'il est conseillé à l'employeur de suivre les modèles de bulletin de vote (repris en annexe de la brochure) et de veiller à respecter une présentation évitant toute confusion possible entre les listes et les candidats. En d'autres mots, l'**espace** entre les noms de candidats et entre les listes doit être suffisant.

Broch., Chap. 2, 4.11

Le président vérifie ensuite les bulletins de vote:

- le nombre;
- le cachet au verso;
- le contenu (voir modèle);
- le pliage (en "quatre");
- la couleur.

Les bulletins employés pour le vote doivent être conformes au modèle annexé à la loi.

Loi E.S., art. 50

Nous vous demandons d'être particulièrement attentifs à:

- l'en-tête du bulletin de vote doit comporter le sigle des organisations syndicales à côté du numéro qui leur a été attribué par tirage au sort
- Pour les bureaux de vote principaux dont le siège se situe à **Bruxelles-Capitale**, les bulletins de vote peuvent être **bilingues** afin de garantir le secret du vote.

Broch., Chap. 1,6.1.

Le président a la responsabilité du **cachet** à apposer et du pliage.

En cas de vote dans un bureau secondaire, l'enveloppe contenant les bulletins de vote nécessaires, envoyée la veille par le président du bureau principal, ne peut être ouverte qu'en présence du bureau régulièrement constitué.

Voir V.4.2.

5.5. Le vote proprement dit

5.5.1. Chaque électeur doit pouvoir voter

Chaque électeur, inscrit sur les listes électorales, doit pouvoir voter. Selon le cas, il s'agit des listes définitives fixées soit à X+7, soit à X+21, soit au moment où la juridiction du travail a rendu son jugement ou, le cas échéant, des listes "toilettées" au plus tard à X+77 selon un accord unanime.

L'employeur doit rembourser les frais de déplacement des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux en dehors des heures de travail lorsqu'il n'est pas possible de leur permettre de participer à l'élection pendant leurs heures de travail

Le président ne peut pas intervenir sur les conditions d'éligibilité d'un candidat ni sur le droit de vote d'un électeur. **Seule compte l'inscription sur les listes électorales.** C'est ainsi qu'il ne peut priver un électeur du droit de voter pour la seule raison que celui-ci n'est pas en possession de sa carte d'identité et/ou de sa convocation. (Sauf si cette condition a été décidée, de commun accord dans l'entreprise et si elle a été communiquée clairement aux électeurs).

Dans certains cas, le vote par correspondance est possible.

Voir IV.4.3. et IV.5.5.4.

Les témoins votent dans le bureau où ils exercent leur fonction. Si la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent (ouvriers, employés, jeunes, cadres) les oblige à voter dans un autre bureau, ils peuvent demander une **suspension** des opérations de vote, pendant le temps nécessaire à l'expression de leur suffrage.

Broch., Chap. 2. 4.13

Le président doit remettre un nouveau bulletin de vote à l'électeur qui a détérioré son bulletin de vote ou qui s'est trompé lors du vote. Le président reprend le bulletin détérioré et l'annule.

Loi E.S., art. 54
Broch. Chap. II, 5.2

Le président peut **autoriser** l'électeur qui, par suite de son **état physique**, est dans l'impossibilité de rendre seul à l'isoloir ou de voter seul, de **se faire accompagner** d'un guide ou d'un soutien.

Broch., Chap. II, 5.1.

5.5.2. Nombre de bulletins de vote

Règle générale: un bulletin de vote pour le CE et un pour le CPPT.

Voir III.8 et IV.2.3.

Lors de la confection des listes électorales, les électeurs sont inscrits sur des listes électorales distinctes, en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent: ouvriers, employés, jeunes ou cadres.

Les collèges électoraux sont constitués en fonction du nombre d'électeurs, par catégorie.

Voir III.9 et III.10

L'électeur reçoit un bulletin de vote pour le CPPT et un pour le CE (le cas échéant) mentionnant le collège électoral concerné (ouvriers, employés, cadres, jeunes). Dans les entreprises de moins de 100 personnes, les élections n'ont lieu que pour le CPPT.

Loi E.S., art. 54
Broch., Chap. 2, 5.2

Situation exceptionnelle: collège électoral commun.

Loi E.S., art. 54
Broch., Chap. 2, 5.2

Lorsque les ouvriers et les employés votent en collège commun, chaque électeur reçoit des mains du président **deux bulletins de vote** : un contenant les noms des candidats employés et un autre contenant les noms des candidats ouvriers. Il peut donc voter pour les deux catégories, sauf si, pour une ou plusieurs des deux catégories, les opérations électorales ont été arrêtées.

Dans ce dernier cas, il est même possible qu'un ouvrier vote uniquement pour la liste employés, ou vice versa!

N.B. Il faut prévoir une urne par catégorie.

Exemples

- **Quatre** collèges électoraux : ouvriers, employés, cadres, jeunes.

Chaque électeur reçoit un bulletin de vote. Cependant, si les opérations électorales ont été arrêtées pour une ou plusieurs de ces catégories, il ne faut plus voter pour cette(s) catégorie(s).

- **Trois** collèges électoraux: un collège électoral commun pour les employés et les ouvriers, un deuxième pour les cadres et un troisième pour les jeunes.

Les jeunes et les cadres reçoivent un seul bulletin de vote, tandis que les ouvriers et les employés en reçoivent deux: un pour les ouvriers et un pour les employés, sauf si les opérations électorales ont été arrêtées pour une ou plusieurs de ces catégories.

5.5.3. Comment voter valablement ?

Les électeurs doivent savoir qu'il y a deux façons de voter valablement:

- **vote en tête de liste:** ce qui implique que l'électeur adhère à l'ordre de présentation des candidats de cette liste;
- **vote nominatif ou de préférence:** l'électeur vote en faveur d'un (ou de plusieurs) candidat(s) d'une seule liste.

Dans le cas où l'électeur émet plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats à pourvoir, il convient de considérer le bulletin comme revêtu d'un vote en tête de liste et non comme un bulletin nul.

Il est interdit de voter pour plusieurs listes (le vote "panaché" n'est pas valable).

ATTENTION! Le vote en tête de liste et pour un ou plusieurs candidat(s) de la même liste, est considéré comme un vote en tête de liste.

5.5.4. Le vote par correspondance

La décision de prévoir ou non la possibilité d'un vote par correspondance, doit être prise pour X+56.

La convocation, les bulletins de vote ainsi que les enveloppes doivent être envoyés ou distribuées pour Y - 10. Les témoins peuvent assister à cette opération.

Le jour du vote, on applique 3 règles:

- L'électeur par correspondance expédie son vote ou le (fait remettre) remet de façon telle que celui-ci parvienne à destination **avant la clôture du scrutin**, sinon son vote sera nul.
- Pour ce faire, il a reçu **deux** enveloppes:
 - une **première** sans inscriptions, dans laquelle il place son vote. Le bulletin doit être plié en quatre à angle droit de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur;
 - une **deuxième**, qui est affranchie et qui porte l'adresse du président du bureau électoral, dans laquelle il place la première enveloppe (fermée). Il remplit les renseignements prévus sur cette deuxième enveloppe à côté de la mention "expéditeur" que l'électeur fera suivre de sa signature. Sans signature, ce bulletin de vote est nul !
- L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de tout autre manière.

Loi CPPT, art.58.
Loi CE , art.20.
Loi E.S., art 56
Broch., Chap. 2, 5.2

Loi E.S., art. 60
Broch.. Chap. 2. 5.2.

Loi E.S., art. 60
Broch.. Chap. 2.

Voir.4.4.3.
Broch., Chap. 2, 4.15
et 5.3.

Les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral **sont considérés comme nul.**

Loi E.S., art. 58, 2^e
Broch., Chap. 2, 5.3

En résumé, les votes par correspondance sont **nuls** quand

- Les bulletins de vote sont arrivés après la clôture du vote;
- La signature manque sur l'enveloppe;
- L'électeur est déjà venu voter dans un bureau de vote.

L'obligation de transmettre les bulletins nuls à la DG Contrôle des lois sociales ainsi que de dresser les PV y afférents a été supprimée.

Nouveau
Loi E.S., art. 58, 5^e
a été supprimé

Une fois les opérations de vote terminées et avant que le bureau électoral ne dresse le procès-verbal, le président remet au bureau, **sans les ouvrir**, les enveloppes qu'il a reçues des électeurs ayant voté par correspondance. Le secrétaire **pointe** sur la liste électorale les électeurs ayant voté par correspondance.

Loi E.S., art. 59

Le Président ouvre alors les enveloppes extérieures et place dans l'urne adéquate les enveloppes intérieures contenant les bulletins de vote sans pouvoir ouvrir les enveloppes.

5.5.5. *Le procès-verbal*

Le bureau dresse le procès-verbal. Il inscrit:

Loi E.S., art. 59

- le nombre d'électeurs qui ont voté;
- le nombre de bulletins repris;
- le nombre de bulletins non employés.

Les listes qui ont servi au **pointage** des électeurs sont signées par:

- le président;
- les membres du bureau qui les ont tenues.

Ces listes, les bulletins repris et les bulletins non employés, sont placés sous enveloppe fermée.

ATTENTION! Ces opérations se font par **catégorie de travailleurs** à élire et donc séparément pour les ouvriers et pour les employés même en cas de collège commun. Il en est de même pour les jeunes lorsque ce collège électoral existe.

Un modèle de procès-verbal à remplir par le bureau est annexé à la Loi relative aux élections sociales. Il est également disponible sur le site web du SPF ETCS.

5.6. *Le vote électronique*

La possibilité de voter de manière électronique est ouverte depuis les élections sociales de 2000 à toutes les entreprises intéressées.

Dans leur **avis unanime** sur le vote par des moyens électroniques lors des élections sociales (avis 1254 du 23 novembre 1998) les interlocuteurs sociaux ont formulé des propositions concrètes des interlocuteurs sociaux pour encadrer le vote électronique:

- définition des conditions auxquelles le système informatique doit répondre pour pouvoir être utilisé;
- obligation d'attestation du fabricant: garantie que le système répond à ces conditions;
- obligation de dépôt du système auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale;
- accord unanime du CE ou CPPT préalable à l'introduction du voté électronique;
- formation à l'utilisation du système;
- conditions d'utilisation du vote électronique.

NOUVEAU ! La législation est changée en profondeur.

Jusque maintenant la législation prévoyait que moyennant un accord unanime il était possible de voter de manière électronique **dans un bureau** électoral comme pour le vote papier. Ce qui garantissait le secret du vote sans influence et impliquait le contrôle des témoins des organisations syndicales tout au long des opérations de vote.

Le banc patronal et la CSC et leurs relais politiques au Parlement sont parvenus à faire sauter, malgré l'opposition de la FGTB, toute une série de verrous dans la législation pour autoriser le vote électronique à *distance* donc hors d'un bureau de vote.

Modifications de la loi

Un des principaux verrous, sur lequel la FGTB a toujours insisté, est l'exigence d'avoir un avis unanime pour procéder au vote électronique. La nouvelle loi supprime cette unanimité et renvoie maintenant à une décision prise conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur de l'organe en question.

Il est maintenant possible (ce n'est absolument pas une obligation !) de voter à distance (en dehors du bureau de vote) à partir de son « poste habituel de travail » si le CPPT, le CE (ou à défaut la délégation syndicale avec l'employeur) le décide et conclu un accord qui en définit les modalités.

La décision de passer au vote électronique doit se discuter avant le jour X. En effet, c'est au plus tard le jour X que la décision de voter par voie électronique et le cas échéant à distance qui constitue une option du vote électronique doit être prise et communiquée aux travailleurs. Cette décision doit dorénavant figurer dans l'avis du jour X. Cette mention auparavant facultative est reprise dans l'énumération des points de l'avis X

L'accord doit également définir:

- les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote;
- la notion de *poste de travail habituel*.
- les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote...

La loi précise que l'accord doit porter une attention particulière à la méthode d'identification des électeurs. **IMPORTANT !** Certaines entreprises ont l'intention d'utiliser l'e-ID, d'autres préfèrent un mot de passe.

Un bureau de vote doit être installé pour le comptage des voix (non-modifié !), le calcul des mandats et l'établissement du procès-verbal. Les témoins des syndicats seront présents !

Selon le SPF ETCS:

- la décision du vote à distance est prise par UTE.

Exemples

- Une entreprise (entité juridique) de 150 travailleurs forme une UTE.

Au total, il y a 2 UTE : 1 pour le CPPT, l'autre pour le CE. Deux décisions doivent donc être prises.

- Une entreprise (entité juridique) compte 200 travailleurs, comprend 1 UTE pour le CE et est scindée en 3 UTE pour le CPPT.

Au total, il y a 4 UTE : 1 pour le CE et 3 pour le CPPT. Ici, 4 décisions doivent donc être prises. Le CE pourrait marquer son accord sur le vote à distance. Le CPPT, pas.

- Il est aussi possible de prévoir dans cet accord que le vote électronique à distance est **limité à une seule catégorie du personnel** pour autant que les autres règles de procédure soient respectées et ne soient pas remises en question, plus particulièrement le secret du vote (s'il y a trop peu de personnel dans une catégorie, le secret du vote n'est pas garanti), la convocation correcte des différentes catégories d'électeurs, le comptage dans le bureau de vote, ...
- Comme le législateur n'a pas défini la notion de "poste de travail habituel", les parties doivent le faire dans l'accord, compte tenu de toutes les dispositions légales (notamment réseau sécurisé, secret du vote, éviter toute influence du comportement de vote durant le vote).
- Le bureau de vote reste responsable de la préparation du vote dans le bureau (pour les personnes qui ne votent pas à distance) et pour le comptage des votes sur papier et électroniques, du procès-verbal et d'autres opérations semblables.
- Des témoins sont prévus pour chaque bureau de vote, conformément à la loi.
- Il est préférable de reprendre le rôle des témoins dans l'accord sur le vote électronique à distance. Pensons, par exemple, à leur présence à différents endroits (non-privés).

On peut par exemple aussi prévoir que les témoins doivent être correctement informés sur les problèmes qui apparaissent lors du vote (avec par ex. un numéro d'appel qui peut être utilisé au moment du vote, pour fournir un soutien en cas de problèmes techniques). Ceci doit être repris dans le procès-verbal. L'explication du rôle que les témoins joueront peut être une des conditions pour accepter (ou non) le vote en dehors d'un bureau de vote.

- Le software utilisé doit garantir, comme le prévoit la loi, la globalisation des données relatives au vote.

On sait déjà que ces sociétés sont activement en train de prospecter, essentiellement auprès des grandes entreprises pour les inciter à passer au vote électronique. C'est pourquoi, nous conseillons à nos délégués d'être plus prudents et de prévenir leurs secrétaires professionnels quand le point du vote électronique à distance est à l'ordre du jour.

Points d'attention de la FGTB:

- Si l'unanimité est la méthode de décision de l'organe, vous avez un droit de véto.
- Vérifiez, avec votre permanent, si le vote par correspondance dans votre entreprise pourrait avoir un effet positif sur les votes pour la FGTB
- Vérifiez le cas échéant auprès des délégués FGTB des autres catégories de travailleurs s'ils ont un avis différent. Si oui, le vote à distance peut être autorisé pour une catégorie seulement.
- L'origine d'une voix ne peut être identifiable (UTE : Bruxelles, Wallonie, Flandre)
- Si vous décidez d'autoriser le vote au moyen d'appareils électroniques comme les smartphones, tablettes, etc., vous devez être sûrs (obligation légale) qu'ils sont reliés au réseau sécurisé de l'entreprise.
- Modalités du rôle des témoins.
- S'il n'y a plus de bureau de vote, la suite des opérations (comptage, partage des mandats et désignation des élus) se fait encore dans le bureau de vote physique.
- Une délégation syndicale n'est pas tenue d'établir un règlement d'ordre intérieur, mais peut le faire. Selon le SPF, la règle de l'unanimité s'applique également à la prise de décision. Il aurait été préférable que l'accord de tous les syndicats présents soit prévu.
- La notion de « poste de travail habituel » est inconnue dans la loi sur les élections sociales. Elle n'est pas non plus définie et ceci sera source de confusion et d'incertitude. Quand faut-il considérer un poste de travail comme habituel ? Selon la législation sur le bien-être, le poste de travail est le lieu où le travailleur travaille habituellement.

La notion de "poste de travail habituel" peut engendrer de gros problèmes. Certains travailleurs n'ont en effet pas de poste de travail habituel (pensons aux travailleurs du secteur du nettoyage et des titres-services).

- Comment empêcher que les électeurs soient influencés lors de leur vote ? On nous a signalé des cas dans lesquels les candidats d'autres syndicats passaient d'un bureau à l'autre pour 'montrer' aux électeurs comment (et pour qui) voter.
- En 2016, 200 grandes entreprises ont utilisé le vote électronique coûteux, également à distance. Nous ne nous attendons pas à ce que ce nombre augmente.

5.6.1. Quelles entreprises sont concernées ?

Toutes les entreprises concernées par les élections sociales **peuvent** procéder au vote par des moyens électroniques, moyennant le respect des dispositions légales.

5.6.2. Le vote électronique, à distance ou pas, est-il obligatoire ?

Non, le recours au vote électronique a un caractère facultatif. Il n'y a **aucune obligation** de l'introduire lors des élections sociales de l'an 2020.

Loi E.S., art. 71

La législation est très claire à ce sujet: « *Par dérogation(...) il peut être procédé au vote électronique aux conditions prévues (...)* » moyennant le respect de certaines conditions.

Le vote électronique **à distance** n'est qu'une modalité du vote électronique. Il n'est donc pas du tout obligatoire. Le vote électronique dans un bureau de vote, comme la loi le prévoyait, est toujours possible.

Dans certaines entreprises qui ont un intérêt en ce sens, ce point peut donc être mis à l'ordre du jour. Toutefois, entamer ces discussions ne signifie pas encore que l'on est obligé de procéder au vote électronique. En effet, il est tout aussi clair que chaque CPPT et chaque CE **peut** décider de procéder au vote électronique.

Voir V.1.4

5.6.3. Le chef d'entreprise peut-il décider seul de procéder au vote par des moyens électroniques ?

Non, cette décision implique l'accord des délégués de l'organe concerné (CE/CPPT) ou à défaut de la DS..

Le vote électronique ne peut, en effet, être introduit dans l'entreprise qu'avec :

- **l'accord** par **organe concerné** au niveau de l'entreprise (CPPT, CE).
- ou par l'employeur en accord avec la délégation syndicale.

Avant cet accord était unanime, ce qui signifiait que chaque délégué avait un droit de véto.

La nouvelle loi a supprimé l'unanimité et renvoie maintenant à une décision prise conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné. Il faut donc aller voir comment l'organe prend des décisions conformément à son règlement d'ordre intérieur.

Cette décision de voter par voie électronique (le cas échéant à distance) doit donc être selon le mode de prise de décision habituel inscrit dans le règlement d'ordre intérieur de l'organe. Dans beaucoup de cas c'est à l'unanimité. Ce qui donne un droit de véto. Le SPF emploi a confirmé que s'il n'y a rien de prévu dans le règlement d'ordre intérieur cette décision se prend à l'unanimité (des membres présents).

Il est désormais également possible (ce n'est absolument pas une obligation !) de voter à distance si le CPPT, le CE (ou à défaut la délégation syndicale avec l'employeur) le décide et conclu un accord qui en définit les modalités.

Aucun recours n'est prévu contre la décision de voter par des moyens électroniques. Il s'agit en effet d'une décision des organes sociaux de l'entreprise.

5.6.4. Vote électronique/ vote électronique à distance: avant le jour X

En pratique, c'est le chef d'entreprise qui va prendre l'initiative de tenter d'instaurer le vote électronique. La législation n'indique qu'une seule **contrainte de temps** précise dans l'introduction du vote électronique dans les entreprises : la décision de procéder au vote électronique figure pour les élections 2020 comme nouveau point à décider et à afficher dans l'avis X.

Loi E.S., art. 74

La date de l'avis X (du 11 au 24 février 2020, selon la date choisie pour les élections) comporte donc cette décision et devient ainsi la date pivot pour le vote électronique..

Il est possible de décider au CE / CPPT ou avec la DS de plusieurs modalités du électronique:

- soit comme c'est déjà prévu depuis 20 ans: le vote a lieu dans un bureau de vote aménagé spécialement pour que électeurs puissent émettre leur vote sur un système informatique dans un isoloir;
- soit le vote a lieu sur une système informatique à partir de son poste habituel de travail (à distance) au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise, et pour autant

qu'il soit satisfait à toutes les exigences techniques (visées aux articles 72 et 73). Ce qui est nouveau.

5.6.5. Accord sur le vote électronique à distance

Le principe:

Le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale peut décider que les électeurs sont autorisés à émettre leur vote électroniquement depuis leur poste de travail habituel, au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise, et pour autant qu'il soit satisfait à toutes les exigences techniques prévues dans la loi (cahier de charge).

La législation indique clairement que **préalablement** à la prise de décision les organes doivent, c'est évident, avoir été dument informés des conditions (les exigences techniques) auxquelles le système informatique doit répondre et des garanties du fabricant (attestation, aide, dépôt). Ces conditions sont décrites ci-après au point 5.6.6

Contenu de l'accord prévu par la loi:

L'accord détermine:

- les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote.
- la notion de poste de travail habituel.
- les **modalités utiles** au bon fonctionnement du bureau de vote: il consacre une attention particulière au mode d'identification des électeurs.

Position de la FGTB

La FGTB reste en faveur du vote qui se déroule dans un bureau de vote, qui est exprimé dans un isoloir, en présence de témoins des organisations syndicales. Cette configuration garantit par définition le secret du vote et évite que les électeurs ne soient influencés au moment d'exprimer leur(s) suffrage(s).

Précisions utiles

I. Décision par UTE

Selon le SPF emploi travail la décision de voter à distance est prise par UTE.

Exemples:

Une entreprise (entité juridique) de 150 travailleurs constitue une UTE. Au total il y a deux UTE: une pour le CPPT et une pour le CE. Donc il faut prendre deux décisions

Une entreprise (entité juridique) compte 200 travailleurs et comporte une UTE pour le CE et est divisée en 3 UTE pour le CPPT. Au total il y a quatre UTE: une pour le CE et trois pour le CPPT. Il faut donc prendre quatre décisions. Le CE pourrait marquer son accord sur le vote à distance et les CPPT non.

Une délégation syndicale ne doit pas rédiger de règlement d'ordre intérieur, mais elle peut le faire. Selon le SPF, la règle d'unanimité s'applique également au niveau de la prise de décision. Il aurait été préférable que l'accord de tous les syndicats présents soit prévu.

II. Limiter éventuellement à une catégorie

Selon le SPF emploi travail, il est possible également de prévoir dans cet accord que celui-ci limite le vote électronique à distance à une catégorie du personnel pour autant que les autres règles de la procédure soient respectées et ne soient pas remises en question. Notamment le secret du vote (s'il y a trop peu de personnel dans une catégorie le secret ne serait pas garanti) la convocation correcte des différentes catégories d'électeurs, le comptage au bureau de vote ...

III. Poste habituel de travail

Une notion telle que le « poste de travail habituel » est inconnue dans la loi sur les élections sociales. Elle n'est pas non plus définie et cela sera source de confusion et d'incertitude. A partir de quand un poste de travail est-il habituel ? Selon la législation sur le bien-être, le poste de travail est l'endroit où le travailleur travaille habituellement. La notion de « poste de travail habituel » peut poser de gros problèmes. En effet, certains travailleurs n'ont pas de poste de travail habituel (pensons par ex. au secteur du nettoyage et aux titres services).

Il est donc conseillé de définir le plus concrètement possible ce que l'on entend dans le contexte particulier de l'entreprise par poste habituel de travail et de toujours se poser la question de la mesure dans laquelle cette définition garantit le secret du vote, l'absence d'influence, la sécurité du réseau.

IV. Support relié au réseau sécurisé de l'entreprise

Il est possible que les discussions mettent sur la table la question du vote par smartphone, tablettes, etc. si vous décidez d'autoriser le vote via ces moyens électroniques. Il faut absolument s'assurer notamment (obligation légale) qu'ils soient reliés au réseau sécurisé de l'entreprise

V. Bon fonctionnement du bureau de vote/ rôle des témoins

S'il est décidé de voter à partir du poste habituel de travail, il n'en demeure pas moins que même s'il n'y a plus de bureau de vote pour voter, la loi prévoit néanmoins (elle est inchangée sur ce point !) qu'il faut prévoir la constitution d'un bureau de vote physique pour notamment assurer le dépouillement, calculer la répartition des mandats, la désignation des élus, la rédaction du procès-verbal, veiller à ce que ces informations soit communiquées au SPF emploi travail. Il est même possible qu'il faille en constituer un pour assurer la combinaison du vote électronique et le vote par correspondance éventuel...

Des témoins sont prévus pour chaque bureau de vote conformément à la loi. Il est préférable de préciser le rôle des témoins dans l'accord sur le vote électronique à distance. On peut par exemple penser à leur présence à différents endroits (non privés). Il peut, par exemple, également être prévu que les témoins soient dûment informés des problèmes qui apparaissent lors du vote (par exemple, dans le cas où il est fait usage lors du vote à une ligne d'aide pour intervenir en cas de problèmes techniques). Ce fait doit figurer dans le procès-verbal. La clarification du rôle que joueront les témoins pourrait être une des conditions pour accepter ou non le vote hors d'un bureau de vote.

VI. Mode d'identification des électeurs

La loi précise également que l'accord consacre une attention particulière au mode d'identification des électeurs.

IMPORTANT ! Certaines firmes prévoient que l'on passe par l'e-ID, d'autres que l'on ait un mot de passe.

Points d'attention FGTB

- Vérifier si le vote à distance peut avoir un impact positif (négatif) sur le vote FGTB dans votre entreprise, avec votre secrétaire professionnel.
- Le cas échéant, voyez avec les délégués FGTB des autres catégories de travailleurs si leur avis est différent. Dans ce cas il est possible de n'autoriser le vote à distance que pour une seule catégorie.
- On ne doit pas pouvoir identifier d'où vient le vote (UTE: Bruxelles, Wallonie, Flandre) dans les UTE complexes. Le software utilisé doit garantir, comme le prévoit la loi, que les données du vote soient globalisées.

- Comment interdire les tentatives d'influencer les électeurs au moment du vote ? On nous a signalé des cas où des candidats d'autres syndicats passaient de bureau en bureau pour « montrer » aux électeurs comment (et pour qui...) voter.
- La question des coûts du vote électronique. En 2016, 200 grandes entreprises ont eu recours au coûteux vote électronique, dont le vote à distance. On ne s'attend pas à ce que ce nombre augmente tout de suite.

5.6.6. *Informations préalables qui doivent être communiquées aux délégués avant qu'ils ne prennent la décision de passer au vote électronique (le cas échéant à distance)*

La loi prévoit une procédure spécifique qui se greffe sur la procédure «classique» des élections sociales.

Cette procédure spécifique n'est d'application que dans les entreprises qui souhaitent passer au vote électronique. Il est donc possible que ce point soit mis à l'ordre du jour dans certaines entreprises intéressées. Entamer ces discussions ne rime pas non plus avec obligation de passer au vote électronique.

L'information des représentants des travailleurs constitue la **phase clé** lors de l'introduction ou non du vote électronique. Elle doit permettre aux délégués de se faire une opinion et leur permettre de se prononcer pour ou contre l'introduction du vote électronique dans l'entreprise sur base du système qui leur est présenté.

Cette information:

- est préalable à la décision;
- porte sur le « cahier de charge légal » en 6 points, l'attestation du fabricant, le dépôt au SPF ETCS et sur l'aide que le fabricant peut garantir en cas de problèmes techniques au moment des élections.
- porte sur le soutien que peut garantir le constructeur en cas de problème technique lors du ou des jours des élections sociales.

La FGTB conseille l'organisation de plusieurs **réunions spéciales** des organes concernés **bien avant le jour X**.

En effet, la décision à prendre implique:

- la **confiance** dans le système proposé par le chef d'entreprise: les garanties supplémentaires **formelles** obligatoires avant l'utilisation du système doivent être données par l'entreprise qui propose son système informatique
- l'existence de **garanties** sur l'aide du constructeur en cas de problème technique lors du ou des jours des élections sociales (obligation légale !);
- la mise sur pied d'une formation du personnel (calendrier, durée, techniques).

I. « Cahier de charge » auquel doivent répondre les systèmes de vote électronique ?

Le «cahier de charge» légal précise ce que le système informatique doit être en mesure de faire et les garanties qu'il doit offrir (exigences légales).

Loi E.S., art. 72

Tout fabricant peut proposer son système à condition de respecter **six conditions légales** (« cahier de charge »).

Pour être commercialisable tout système doit :

- 1° être **conforme aux dispositions légales et réglementaires** régissant l'élection des délégués du personnel au sein des Conseils et Comités;
- 2° **enregistrer** les données suivantes qui doivent **figurer au procès-verbal**:
 - la date des élections;
 - l'organe concerné;

- le numéro du bureau de vote;
 - le collège électoral concerné;
 - le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote (en cas de collège commun, chaque électeur exprime deux votes);
 - le nombre de vote blancs;
 - le nombre de suffrage en tête de liste;
 - le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur des candidats de la liste;
 - le nombre de voix obtenues par chaque candidat;
 - le nombre de mandats effectifs par liste;
 - le nom et le prénom des élus effectifs par liste;
 - le nom et le prénom des élus suppléants par liste.
- 3° présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats. Lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation. Ces affichages doivent présenter une garantie de **neutralité**;
- 4° ne pas permettre qu'un **vote nul** soit enregistré. L'électeur doit être invité à **recommencer** son vote s'il a émis trop de vote nominatifs sur une liste ou qu'il doit choisir entre un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes nominatifs sans dépasser le nombre de mandats à attribuer
- 5° offrir les garanties nécessaires de **fiabilité et de sécurité** et **garantir l'impossibilité de toutes manipulation** des données enregistrées et le secret du vote;
- 6° assurer la **conservation** des résultats du scrutin et la possibilité de **contrôle des** opérations électorales et des résultats par les **juridictions du travail**.

II. **garanties légales supplémentaires**

Le législateur oblige les fabricants outre le respect d'un « cahier des charges » légal (décret plus haut) à:

- 1° engager leur responsabilité en les obligeant à délivrer une attestation de la conformité du système avec ce « cahier des charges » (certification);
- 2° déposer une copie, du système au **Service des organes de participation du SPF Emploi, Travail et Concertation** au 1, rue Blérot à 1070 Bruxelles. Il s'agit en quelque sorte d'un « dépôt légal ». Ce service délivre alors une attestation de dépôt. A noter que le SPF ne va pas vérifier la conformité du système. L'objectif est plutôt, en cas de **contestation** portant sur le système lui-même, de pouvoir disposer du système de référence du fournisseur et le dépôt d'une copie du système de vote par moyens électroniques auprès de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale est obligatoire. Ce dépôt doit se faire tous les 4 ans. Pour les élections de 2020, le SPF emploi travail a communiqué que les entreprises suivantes ont déposé une copie de leur système de vote par voie électronique :
- Elegio S.A. – version 6.1.3. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 18 mars 2019);
 - Assembly Voting - version 1.8.2. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 16 juillet 2019);
 - BlueKrypt, OAdeo – version 8.1.2. (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 23 juillet 2019);
 - Neovote – version 12.3.1 (Dépôt effectué auprès du SPF ETCS le 9 septembre 2019).

III. Garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections

Le recours au vote électronique soulève des **questions et des appréhensions légitimes**. C'est pourquoi la FGTB estime que les délégués doivent pouvoir réaliser un **examen approfondi** du système que le chef d'entreprise leur propose.

Les délégués doivent:

- disposer du **temps nécessaire** à pouvoir tester le système (simulations);
- pouvoir interroger le fabricant ou son représentant (mesures garantissant la sécurité, l'inviolabilité du système, la possibilité de recomptage en cas de contestation par exemple). Ils doivent également pouvoir exiger des **garanties**, (sécurité du système, formation,...) des facilités (formation pour les délégués, les travailleurs, les témoins,...)

De plus, la FGTB estime que lors du jour du vote, les témoins devraient pouvoir, comme dans le cadre du vote papier, suivre l'évolution de la participation des électeurs. En effet, dans le système de vote électronique seul le président du bureau de vote dispose de cette évolution.. Ceci devrait donc être réglé dans l'accord.

Nous savons déjà que ces firmes démarchent activement les entreprises principalement de grandes tailles pour les inciter à passer aux votes électroniques. C'est pourquoi nous conseillons à nos délégués d'être très prudents et de prévenir leurs secrétaires professionnels si le point du vote électronique à distance est mis à l'ordre du jour.

Exemples de points à approfondir:

- Pourquoi passer au vote électronique ? Quels sont les avantages (opportunités) ?
- Quelles sont les garanties de sécurité offertes par le système ? Qui aura accès au système ? Quand les programmes seront-ils installés ? Quels systèmes (de sécurité) garantissent l'inviolabilité des données ? Comment les données sont-elles conservées ?
- Quelles sont les caractéristiques du système:
 - nombre d'écrans pour arriver au vote, lisibilité,...;
 - possibilité de recommencer en cas de fausse manœuvre, d'erreur;
 - présentation des listes sur écrans (neutralité, distance entre les noms suffisante);
 - écrans spéciaux invitant l'électeur à recommencer le vote;
 - système de comptage et de recomptage éventuel;
 - possibilité pour l'électeur de pouvoir retourner vers l'écran précédent;
 - enregistrement des données, résultats, possibilité de recomptage, contrôle des résultats;
- Quelles sont les langues utilisées (par exemple vote à Bruxelles dans les deux langues)?
- Comment fonctionne la procédure d'enregistrement des votes, comptabilisation et résultats des votes ?

Compte tenu de la non standardisation des systèmes, il est clair que l'accord outre les **facilités et les aspects formations** doit également porter sur les **aspects pratiques** le jour Y compte tenu du système proposé dans l'entreprise.

5.6.7. Préparation et utilisation effective du système au jour Y: formation/encodage

Une fois la décision d'introduire le voté électronique prise, les délégués sont invités à veiller à la bonne exécution de nouvelles étapes dans la préparation du vote électronique au jour des élections(Y).

Première étape: formation

La loi est très claire en matière de formation . Elle énumère qui doit obligatoirement bénéficier d'un formation *adéquate*. Il s'agit des :

- membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants ;
- témoins ;
- électeurs.

Pour la FGTB il va de soi que cette formation *adéquate* ne l'est que si elle:

- est complète c-à-d qu'elle répond aux questions que se posent toutes les personnes concernées ;
- organisée pendant les heures de travail
- les organes sont impliqués dans son organisation ;
- elle est prise en charge financièrement par l'employeur.

En pratique, il est conseillé de mettre sur pied un dispositif de formation (simulations) pour permettre à chacun de **tester et de se familiariser** avec le système:

- démarrer le programme;
- lire l'écran de visualisation affichant le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats, choix de la liste, écrans d'informations, message d'erreurs, ... ;
- émettre le vote en tête de liste ou sur candidat, confirmation du vote;
- enregistrer le vote.

Il est conseillé de ne PAS utiliser les numéros, sigles et noms des candidats réels lors des simulations de manière à éviter toute manipulation.

Les membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants, les témoins doivent également bénéficier d'une formation adéquate.

Il s'agit entre autres, de déterminer le **rôle de chacun** lors du jour des élections comme par exemple: le rôle du président du bureau principal en cas de vote par correspondance, l'installation et le lancement des programmes et les tests avant l'ouverture des bureaux électoraux ou la possibilité de voter à partir de son poste habituel de travail, l'aide aux électeurs, les solutions à des problèmes techniques simples (blocage, etc.); le recours au constructeur en cas de problème technique (numéro d'appel du fabricant, ...), la sécurité des données,...

Deuxième étape: encodage des candidats

Une fois les listes de candidats clôturées définitivement (aucune modification aux listes de candidats ne peut être apportée dans les treize jours qui précèdent les élections) le nom et prénom (et prénom usuel éventuel) de chaque candidat doit être introduit dans le système.

Les témoins de la FGTB **peuvent assister à cette opération**. Il est recommandé d'y assister. Ils seront attentifs au respect des numéros de liste, l'ordre de présentation, les noms, prénoms, la neutralité de la présentation.

Loi E.S., art. 77

Troisième étape: vote électronique le jour Y

Les travailleurs expriment leur vote sur le système. Celui-ci enregistre les données qui figurent au procès-verbal.

A noter que le vote électronique n'exclut pas la **combinaison** avec le vote par correspondance. La procédure particulière qui en découle est décrite au point 5.6.9.

5.6.8. *Comment se déroulent les opérations de vote électronique le jour Y ?*

On peut se poser la question de ce qui va figurer sur la convocation électorale des travailleurs qui seront invités à exprimer leur vote à distance. Dans tous les cas, il est certain que la loi est restée inchangée pour les convocations électorales.

Les électeurs devront donc nécessairement être convoqué même s'ils ne doivent pas se rendre dans un bureau électoral précis !

Le SPF emploi travail suggère dans sa brochure de préciser dans la convocation envoyée à l'électeur des données de contact (adresse électronique, numéro de téléphone,...) auxquelles l'électeur peut se référer en cas de problèmes techniques ou pratiques durant le vote. En effet, en l'absence de bureau de vote (dans la phase de vote), personne, en principe, ne sera là pour aider un électeur qui rencontre des difficultés.

La Loi ne **comporte d'ailleurs pas de mode d'emploi** des opérations électorales du vote électronique le jour Y. Par contre elle précise un certain nombre de **points spécifiques**:

- la machine doit enregistrer douze points qui doivent figurer au procès-verbal;
- les écrans de visualisations;
- l'impossibilité de voter nul;
- la conservation des résultats.

Elle exige que le système soit **conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués**.

Loi E.S., art. 72

Un certain nombre d'opérations à effectuer le jour Y pour le vote sur papier ne sont logiquement pas applicables sauf en cas de combinaison avec le vote par correspondance. Il s'agit en particulier la confection et le pliage des bulletins, leur estampillage, l'expression du vote sur le bulletin, le dépôt du bulletin dans l'urne, les opérations de dépouillement,...

Les **autres dispositions légales** encadrant le vote le jour Y sont d'application.

Ainsi, par exemple, les opérations électorales se déroulent en présence d'un bureau électoral et en présence des témoins. A l'instar du vote «papier», le vote électronique doit garantir le secret du vote (isoloir si il a été décidé de voter dans un bureau de vote, dispositif pour garantir le secret du vote, l'impossibilité d'influencer le vote si on a opté pour le vote à distance).

Dans l'isoloir ou dans le cadre du dispositif prévu pour le vote à distance, l'électeur doit, en principe:

- faire **défiler** les écrans (écran d'accueil, choisir le cas échéant la langue qu'il désire utiliser);
- **sélectionner** la FGTB sur l'écran où figurent le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats;
- **voter** en tête de liste ou sur le candidat FGTB de son choix (écran ne comportant que la liste d'une seule organisation syndicale);

Il est possible que des systèmes impliquent une autre marche à suivre.

ATTENTION! La législation oblige les fournisseurs de système à prévoir **des écrans de visualisation spéciaux de « conseils » à l'électeur**.

Broch., Chap. 2,6,A,4°

Le vote nul n'est pas autorisé (le vote «panaché» par exemple). Le texte de l'écran de visualisation doit inviter l'électeur à recommencer son vote;

La répartition des mandats et la désignation des élus ne **doivent pas nécessairement** se faire par des moyens électroniques.

ATTENTION! La combinaison vote électronique et vote par correspondance est réglée par la Loi.

Le procès-verbal et les résultats des élections doivent être transmis au SPF emploi travail ou téléchargé

Les témoins de la FGTB doivent également être présent dans le bureau de vote.

Leur rôle doit également être défini dans un éventuel accord pour un vote électronique à distance.

5.6.9. La combinaison du vote électronique et du vote par correspondance est-elle possible ?

Oui, le vote électronique n'exclut pas le vote par correspondance.

Dans cette hypothèse, il convient le jour des élections de respecter la **procédure spéciale** prévue par la Brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette procédure se déroule obligatoirement au **bureau de vote principal**.

Elle comporte **quatre étapes**:

- **1^{re} étape**: les **dix** premiers électeurs qui se présentent du bureau principal doivent voter comme s'ils votaient par correspondance.

Toutefois, ces électeurs ne peuvent pas être des membres de ce bureau de vote.
En pratique, cela signifie que ces électeurs vont voter sur papier.

Toutes les règles du vote par correspondance sont d'application: il faut prévoir des isoloirs, les enveloppes et une urne spécifique pour déposer les votes.

Les bulletins de vote de ces dix électeurs sont ensuite insérés dans les enveloppes blanches.

- **2^{re} étape**: les enveloppes sont ajoutées (mélangées) aux enveloppes contenant les votes par correspondance parvenues dans l'entreprise (au plus tard pendant le scrutin). Il n'est ainsi plus possible de distinguer qui a voté par correspondance par la poste et les dix votes exprimés « comme par correspondance » (en interne).
- **3^{re} étape**: les enveloppes sont ouvertes devant témoins.
- **4^{re} étape**: le **président** se charge d'introduire (encoder) chacun des bulletins de vote par correspondance dans le système informatique conformément à la préférence qui y est indiquée. En d'autres mots, il transforme ces votes sur papier en votes électroniques.

Il veillera à considérer qu'il s'agit d'un vote en tête de liste dans le cas où:

- le bulletin de vote compte plus de votes nominatifs qu'il y a de sièges à pourvoir;
- un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste ont été émis à la fois.

L'objectif de ces quatre étapes est de garantir **le secret du vote**.

5.6.10. Quel recours ?

Le recours est le même que pour le vote «classique»: **recours en annulation**

En cas de contestation des résultats des élections, il doit être possible de procéder à un recomptage des suffrages. A cette fin, les supports électroniques qui sont utilisés doivent être conservés sous scellés dans l'entreprise.

Ce **recomptage** figure d'ailleurs parmi les conditions imposées aux constructeurs dans le « cahier de charge ». Le système informatique doit en effet assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

PHASE 6: DEPOUILLEMENT ET REPARTITION DES SIEGES

Après la clôture du scrutin (jour Y), le bureau dépouille les votes, répartit les sièges et désigne les élus. S'il y a un bureau principal, ce dernier se charge de la répartition des sièges et de la désignation des élus.

6.1. Dépouillement

Les différents bureaux de vote comptent les voix.

Loi E.S., art. 60

6.1.1. *Vote par correspondance*

Le président ouvre l'urne et en retire les enveloppes contenant les votes par correspondance. Il en sort le bulletin de vote et le remet dans l'urne.

Loi E.S. art. 60
Broch., Chap. 2, 5.3

Si une enveloppe contient plus d'un bulletin de vote, ceux-ci sont considérés comme nuls. C'est également le cas, lorsque un bulletin de vote est envoyé dans une enveloppe sur laquelle manque la signature de l'électeur. Les autres bulletins sont remis dans l'urne dont le contenu est à nouveau mélangé.

Pour la procédure spéciale résultant de la combinaison vote électronique et vote par correspondance voir point 5.6.9.

6.1.2. *Total des voix exprimées*

Le président vide l'urne. Il compte les bulletins et inscrit leur nombre dans le procès-verbal, les déplie et, avec l'assistance de ses assesseurs, les classe.

Loi E.S., art. 60
Broch., Chap. 2, 5.3

6.1.3. *Bulletins valables, nuls, blancs ou suspects*

Le bureau classe les bulletins en:

1) Bulletins valables

Ils sont classés par liste en présence. Les paquets par liste, sont ensuite répartis en votes en tête de liste et en votes nominatifs.

Loi E.S., art. 60
Broch., Chap. 2, 5.3

Les bulletins comprenant un vote en tête de liste et un vote en faveur de un ou de plusieurs candidats dans cette même liste sont classés parmi les votes en tête de liste.

Les bulletins comprenant plus de voix nominatives qu'il n'y a de mandats effectifs à pourvoir sont classés parmi les votes en tête de liste et ne sont donc pas annulés.

2) Bulletins nuls

Sont considérés comme tels les bulletins non conformes tels que:

Loi E.S., art. 61
Broch., Chap. 2.5.3

- bulletins comprenant plus d'une voix en tête de liste;
- bulletins comprenant une voix de tête de liste et une voix à côté du nom d'un ou de plusieurs candidats d'une autre liste;
- bulletins contenant des votes nominatifs pour différentes listes (panachage);
- bulletins dont la forme ou les dimensions ont été altérées;
- bulletins auxquels a été joint un papier ou un objet;
- bulletins sur lesquels a été apporté un signe, une rature ou une autre marque permettant d'identifier l'électeur;
- bulletins autres que ceux qui ont été remis à l'électeur.

3) Bulletins blancs

Les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

Loi E.S., art 60
Broch., Chap. 2, 5.3

4) Bulletins suspects

Si des doutes planent sur la validité du bulletin.

Loi E.S., art 62
Broch. Chap. 2, 5.3

Il est préférable que le bureau se mette préalablement d'accord sur ce qu'il considérera comme nul.

A cet égard, il convient de faire une distinction entre marques ou erreurs accidentelles dues à la maladresse ou à l'inattention, et signes **permettant de reconnaître l'électeur** (par exemple un nom).

On peut considérer comme **erreurs légères ou accidentelles**:

- les votes incomplets (case qui n'a pas été complètement oblitérée; une croix au lieu d'avoir noirci la case,...);
- une tache, une ligne, un pli figurant sur le bulletin;
- un vote apposé au moyen d'un crayon autre que celui qui était prévu, à moins que son auteur puisse être identifié, même involontairement,
- un manquement dû au mauvais découpage ou pliage du bulletin.

C'est le président qui décide en dernier ressort si les bulletins suspects sont considérés, soit comme valables, soit comme nuls. Si un ou plusieurs membres du bureau ou des témoins expriment des réserves à propos de la décision du président, il en est fait état dans le procès-verbal. Dans ce cas, le président **paraphe** le bulletin contesté.

Le bureau compte ensuite:

Loi E.S., art. 63
Broch., Chap. 2, 5.3

- les votes nuls;
- les votes blancs;
- les votes en tête de liste par liste;
- les votes nominatifs par liste;
- le nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat.

Tous ces nombres sont inscrits au procès-verbal. Les bulletins valables, répartis en votes en tête de liste et en votes nominatifs pour chacune des listes, les bulletins nuls et les bulletins blancs sont mis dans des enveloppes distinctes et fermées.

Loi E.S., art. 63
Broch., Chap. 2, 5.3

Les enveloppes sont transmises au président du bureau principal ou sans délai, à l'employeur, à défaut de celui-ci.

Remarque: si les ouvriers et les employés votent en collège commun, les opérations décrites ci-dessus s'effectuent **séparément** pour les deux catégories.

6.1.4. *Interruption des opérations de dépouillement*

En cas de nécessité, le président peut décider d'interrompre les opérations de dépouillement. Dans ce cas il devra prendre toutes les dispositions, prescrites à l'article 59 de la loi, comme si les opérations électorales se déroulaient pendant plusieurs jours (assurer la garde des urnes, bulletins et documents relatifs aux opérations de vote, ...),

6.2. *Nombre de mandats par organisation syndicale*

Le bureau **principal** passe alors (immédiatement après la clôture des opérations de dépouillement) à la répartition des mandats. Pour ce faire, ce bureau doit évidemment disposer des procès-verbaux que les différents bureaux électoraux doivent lui transmettre. S'il n'y a qu'un bureau pour le collège, c'est évidemment ce bureau qui répartit les mandats et désigne les élus.

Loi ES, art. 64
Broch., Chap. 2, 5.4

6.2.1. Chiffres électoraux

Le bureau répartit les mandats entre les listes, sur base du **chiffre électoral** qu'elles obtiennent.

Le **chiffre électoral** d'une liste est l'**addition** du nombre de bulletins **complets** valables de cette liste (bulletins contenant un vote en tête de liste) + bulletins **incomplets** valables c.-à-d. contenant des votes nominatifs en faveur des candidats de la liste.

Les bulletins contenant un vote en tête de liste et des votes nominatifs sont considérés comme des votes en tête de liste.

Ces nombres, nécessaires au calcul du chiffre électoral, sont consignés dans le procès-verbal.

Exemple:

	FGTB	CSC	CGSLB
Nombre de bulletins avec vote en tête de liste	41	33	17
+ Nombre de bulletins avec vote nominatif	62	55	13
= Chiffre électoral	103	88	30

6.2.2. Répartition des mandats

Règle générale

Le bureau principal répartit les mandats de la manière suivante:

1° **Détermination des quotients utiles:** il **divise** le chiffre électoral de chaque liste, **successivement par les chiffres 1, 2, 3, 4, 5, ...**(les diviseurs). On obtient ainsi plusieurs quotients. On ne tiendra compte que d'un certain nombre des quotients appelés quotients utiles. Le nombre de quotients utiles est égal au nombre de mandats effectifs à répartir. **Les quotients sont établis à deux décimales.**

2° il classe les quotients utiles établis à deux décimales (résultats) par ordre de grandeur, jusqu'à concurrence d'un nombre de quotients utiles égal au nombre de mandats effectifs;

3° il octroie les mandats (dans l'ordre) successivement aux quotients **supérieurs ou égaux au dernier quotient utile.**

Egalité de quotients

Lorsqu'un mandat pourrait, sur base d'un quotient égal, être attribué à 2 ou plusieurs listes:

Loi E.S., art. 65
Broch., Chap. 2, 5.4

Broch., Chap. 2, 5.4

- il est attribué à la liste au chiffre électoral le plus élevé;
- si les chiffres électoraux sont aussi égaux, la législation prévoit une **astuce**: au comptage, on recherche dans chaque organisation le candidat à qui le mandat pourrait revenir. Le mandat est alors attribué à l'organisation dont le candidat a obtenu le meilleur résultat personnel.

N.B. Par résultat personnel, on entend le résultat personnel obtenu après la répartition des suffrages de tête de liste (du « pot »).

En cas d'égalité, le mandat revient au candidat qui compte **la plus grande ancienneté** dans l'entreprise.

Loi ES, art. 65
Broch., Chap. 2, 5.4

EXEMPLES

1. Il y a 8 mandats à répartir entre la FGTB en CSC:

DIVISEUR	FGTB (chiffre électoral 400)	CSC (chiffre électoral 120)
1	400 (1)	120 (4)
2	200 (2)	60 (8)
3	133,33 (3)	40
4	100 (5)	
5	80 (6)	
6	66,66 (7)	
7	57,14	
Total mandats	6	2

2. Il y a 6 mandats à répartir entre la FGTB, la CSC et la CGSLB

DIVISEUR	FGTB (chiffre électoral 103)	CSC (chiffre électoral 88)	CGSLB (chiffre électoral 30)
1	103 (1)	88 (2)	30 (6)
2	51,5 (3)	44 (4)	15
3	34,33 (5)	29,33	
4	25,75	22	
Total mandats	3	2	1

3. Il y a 3 mandats à répartir entre la FGTB et la CSC

DIVISEUR	FGTB (chiffre électoral 120)	CSC (chiffre électoral 120)
1	120 (1)	120 (2)
2	60 (3 ?)	60 (3 ?)
3	40	40
Total mandats	1 mandat est certain. Le 2^e mandat va à la FGTB si candidat n°2 a obtenu un meilleur résultat que candidat n° de la CSC	1 mandat est certain. Le 2^e mandat va à la CSC si candidat n°2 a obtenu un meilleur résultat que candidat n° de la FGTB

Les deux premiers mandats sont **sûrs**.

Le troisième mandat revient au candidat **qui obtient le meilleur résultat personnel**.

6.3. Désignation des élus

6.3.1. Elus effectifs

Une fois le **nombre de mandats** attribués à chaque liste **déterminé**, le bureau procède à la désignation des élus.

Loi E.S., art. 66
Broch., Chapitre 2, 5.5

Les situations suivantes peuvent se présenter:

Première possibilité

Le nombre de candidats d'une liste est **inférieur ou égal** au nombre de sièges effectifs à attribuer à cette liste : dans ce cas, tous les candidats sont élus.

Le(s) siège(s) revenant à la liste, mais ne pouvant pas être occupé(s) reste(nt) vacant(s).

Deuxième possibilité

Le nombre de candidats d'une liste est **supérieur** au nombre de sièges à attribuer à cette liste: dans ce cas, les candidats ayant obtenu le nombre de voix le plus important sont élus.

Ces résultats **personnels** sont calculés comme suit:

1^{re} étape: calcul du chiffre d'éligibilité spécial.

Broch., Chap. 2, 5.5

Pour obtenir ce chiffre, il faut calculer d'abord les **suffrages utiles**.

SUFFRAGES UTILES = chiffre électoral x nombre de sièges attribués à la liste

Le **chiffre d'éligibilité spécial** est alors calculé à l'aide de la formule suivante:

$$\text{CHIFFRE D'ELIGIBILITE SPECIAL} = \frac{\text{suffrages utiles}}{\text{sièges attribués à la liste} + 1}$$

N.B. Le résultat de cette division est arrondi à l'unité inférieure pour les décimales de 1 à 4, à l'unité supérieure pour les décimales de 5 à 9.

2^e étape: calcul du « pot » à répartir.

POT A REPARTIR = nombre de suffrages de tête de liste x nombre de sièges attribués à la liste

3^e étape: répartition du « pot ».

Chaque candidat - à commencer par le premier - reçoit du « pot » un nombre suffisant de voix pour atteindre le chiffre d'éligibilité spécial. La répartition est terminée lorsque le « pot » est épuisé.

N.B. En cas de parité de voix, l'**ordre de présentation** sur la liste prévaut !

6.3.2. *Suppléants*

Aussitôt après la désignation des titulaires, le bureau procède à la désignation des suppléants. Le nombre de suppléants est égal au nombre d'élus effectifs.

Loi E.S., art. 67
Broch., Chap. 2, 5.5

L'attribution se fait de la même manière que pour les titulaires, mais on commence par le premier des candidats non élus dans l'ordre de présentation.

6.3.3. *Non élus*

Lorsqu'un mandat se termine pour un membre effectif du CE ou du CPPT, ce dernier est remplacé par un membre suppléant de la même liste et selon le classement qu'il a obtenu. Lorsqu'il n'y a plus de suppléants, le membre effectif est remplacé par un candidat non élu de cette même liste.

Loi E.S., art. 67
Broch., Chap. 2, 5.5

Pour éviter les contestations sur la manière de classer les candidats non élus il avait été précisé de manière explicite dans la loi relatives les élections sociales de 2008 que les candidats non élus doivent également faire l'objet d'un classement de la même manière que les élus effectifs.

Pour les élections 2012, ce principe était également d'application. Toutefois le texte de référence a été reformulé. La loi décrit dorénavant de manière plus claire comment il faut déterminer le classement des non élus.

Le « pot » ne sera pas attribué une troisième fois pour le classement des non élus.

Il faut d'abord classer les effectifs après avoir procédé à une première attribution des votes de tête de liste favorables à l'ordre de présentation.

Une deuxième et dernière attribution des votes de tête de liste doit permettre de désigner tant les suppléants que les candidats non élus et de les classer.

En pratique, après avoir au préalable supprimé les candidats élus effectifs, on procède, par liste, à une nouvelle attribution du total des votes de tête de liste aux candidats restants.

Ce classement doit être, comme c'était déjà le cas lors des élections sociales précédentes être repris dans le procès-verbal et conservé pendant toute la durée de la législature du CPPT et/ou du CE.

Il est possible qu'un candidat qui n'a été désigné ni comme effectif ni comme suppléant devienne suppléant. C'est le cas lorsque un suppléant devient effectif en remplacement d'un effectif dont le mandat a pris fin.

Loi CE, art 21§3
Loi CPPT, art 62
Voir 4.6.3.3.

La loi du 3 mai 2003, modifiant les lois sur les CE et les CPPT prévoit qu'un membre suppléant peut être remplacé par un non-élu, également lorsque son mandat prend fin même sans qu'il soit devenu d'abord membre effectif.

Le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix devient à son tour suppléant.

Il est dès lors important d'établir la liste des non élus dans l'ordre des voix nominatives qu'ils ont reçu.

ATTENTION! Ces dispositions ne concernent pas les candidats qui ne sont pas élus pour la deuxième fois consécutive. Ceux-ci ne bénéficient plus que d'une protection de 2 ans ! Ces derniers peuvent être amenés à remplacer un effectif lorsqu'il n'y a plus aucun suppléant.

EXEMPLE

La FGTB a obtenu 44 votes de tête de liste et 120 bulletins contenant des votes nominatifs. Le chiffre électoral de 164 voix donne droit à 4 sièges

1. Chiffre d'éligibilité

- Voix utiles: $164 \times 4 = 656$
- Chiffre d'éligibilité: 656: $(4 + 1) = 131$

2. « Pot »

On multiplie le nombre de voix de tête de liste (44) par le nombre de sièges (4) que la liste a obtenu. Le « pot » se compose de $44 \times 4 = 176$

3. Attribution des sièges effectifs

CANDIDATS	SUFFRAGES NOMINATIFS	“POT”	TOTAL
A	48	+ 83*	131 (1 ^{er} élu eff.)
B	42	+ 89*	131 (2 ^e élu eff.)
C	15	+ 4	19
D	9	= 176	9
E	32		32
F	40		40 (4 ^e élu eff.)
G	18		18
H	42		42 (3 ^e élu eff.)
I	6		6
J	14		14
K	3		3

*partie du POT nécessaire pour atteindre le chiffre d'éligibilité: dans ce cas 131

4. Attribution des sièges suppléants

CANDIDATS	SUFFRAGES NOMINATIFS	“POT”	TOTAL
C (1 ^{er} cand. non élu)	15	+ 116*	131(1 ^{er} suppl.)
D	9	+ 60	69 (2 ^e suppl.)
E	32	= 176	32 (3 ^e suppl.)
G	18		18 (4 ^e suppl.)
I	6		6
J	14		14
K	3		3

5. Non élus

CANDIDATS	SUFFRAGES NOMINATIFS	PLACE
I	6	2
J (a déjà été non élu)	14	1
K	3	3

Les candidats non élus I et K peuvent devenir suppléants lorsque le mandat d'un suppléant prend fin (par exemple lorsque un suppléant élu remplace un effectif). Lorsqu'il n'y a plus de suppléant

pour remplacer un effectif, le candidat J pourra tout de même devenir immédiatement effectif, et bénéficier à ce titre de la pleine protection.

6.4. Clôture des opérations

6.4.1. Procès-verbal

Après la désignation des élus, le président clôture le procès-verbal qui est signé par tous les membres du bureau. **Les témoins ont le droit de faire des remarques dans le procès-verbal.** Les modèles sont repris en annexe de la loi du 4 décembre 2007 et se trouvent sur le site du SPF ETCS.

Loi E.S., art. 68
Broch., Chap. 2, 5.€

Il faut toujours dresser un PV, même s'il n'y a pas eu d'élections.

Ceci est possible dans 3 cas:

- En cas d'élection directe des candidats CE et/ou CPPT;
- Lorsque la procédure électorale est arrêtée parce qu'aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories de personnel alors qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel, le bureau électoral constitué pour la catégorie du personnel qui comporte le plus grand nombre d'électeurs va dresser le procès-verbal d'arrêt de la procédure et indiquer la raison pour laquelle il n'y a pas eu de vote;
- En cas d'instauration d'un CE dans une entreprise occupant entre 50 et 100 travailleurs. En effet, les mandats CE sont alors assurés par les membres du Comité.

On note alors dans le PV qu'il n'y a pas eu d'élections à cause d'une des raisons exposées ci-dessus.

6.4.2. Fiches statistiques

Depuis les élections sociales 2004, les entreprises ne reçoivent plus d'office comme auparavant une fiche **blanche** pour les résultats des élections du CE; et une fiche **jaune** pour les résultats des élections du CPPT.

Loi E.S., art. 68
Broch., Chap. 2, 5.€

Les résultats des votes devront tout comme en 2016 être transmis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale aux fins de statistique. Cette transmission se fait par transfert électronique des données sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociale sur le site internet du SPF. A défaut, cette transmission se fera par l'envoi de la fiche statistique que le SPF procure aux entreprises qui ne désirent pas utiliser cette possibilité de transfert électronique des données.

Quelle que soit la modalité choisie par l'employeur, la FGTB recevra les résultats du SPF par voie électronique.

6.4.3. Envoi des documents

Sitôt les opérations terminées, le bureau qui a procédé à la désignation des élus clôture le procès-verbal qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau.

Loi E.S., art. 68.

Le président du bureau télécharge ou envoie immédiatement, pour le conseil ou le comité:

- 1° **l'original** des procès-verbaux au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en y mentionnant le numéro de dossier qui leur a été attribué par la Direction générale précitée;
- 2° une **copie** des procès-verbaux à l'employeur qui les conserve pendant toute la législature;
- 3° **par lettre recommandée à la poste**, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées. Ces envois ne doivent pas être effectués **si les procès-verbaux ont été téléchargé sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociale sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.**

Loi E.S., art. 68.

Loi E.S., art. 68.

6.4.4. Conservation des documents

Au plus tard, le lendemain de la clôture des opérations (Y+1), le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées les documents ayant servi à l'élection.

Loi E.S., art. 68
Broch., Chap. 2, 7.1

L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de **25 jours** qui suit le jour de la clôture des opérations électorales (jusque Y+25).

En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, l'employeur peut détruire les bulletins de vote, (25 jours après la fin des opérations électorales).

Recommandation de la FGTB : l'employeur est tenu de communiquer immédiatement les résultats du vote sur l'application web du SPF ETCS en vue de l'établissement de statistiques globales. Dès que l'employeur a introduit électroniquement les données dans l'application web, il peut les imprimer. Nous conseillons aux témoins de demander une copie de ces données pour s'assurer que celles-ci ont bien été introduites.

6.5. Affichage des résultats électoraux: Y+2 au plus tard

Au plus tard, deux jours après la clôture des opérations électorales, l'employeur affiche un avis indiquant le résultat du vote et la composition du CPPT et/ou du CE.

Loi E.S., art. 68
Broch., Chap. 2, 7.2

Cet avis mentionne les noms des personnes composant la délégation:

- des travailleurs: élus effectifs et suppléants;
- de l'employeur: effectifs et suppléants.

Il est affiché aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

L'avis doit rester affiché jusqu'au 84^e jour qui suit l'affichage du résultat du vote.

6.6. Recours: 13 jours après l'affichage des résultats!

Après l'affichage des résultats, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs disposent d'un délai maximal de **13 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote** pour introduire un recours auprès du tribunal du travail:

Loi E.S., art. 78 bis
Broch., Chap. 2, 7.3

- pour faire annuler en tout ou en partie les élections;
- pour faire corriger les résultats;
- contre la composition de la délégation de l'employeur lorsqu'une personne a été désignée qui ne fait pas partie du personnel de direction;
- contre la décision d'arrêter la procédure.

Des erreurs comme la non convocation des électeurs, des bulletins de vote nuls, des erreurs lors du comptage , une fermeture du bureau de vote trop tôt ou des tentatives d'influencer les électeurs peuvent entraîner la nullité des élections qui devront alors être réorganisées. Une irrégularité dans le cadre des élections sociales ne peut entraîner la nullité des élections ou l'adaptation des résultats que si elle a influencé le résultat des élections (Tribunal du travail de Bruxelles, le 6 juillet 2000, R.G. 21.943/2000, tribunal du travail de Charleroi, 9 juillet 2008, R.G. 08/2160/A, Tribunal du travail de Charleroi, 26 juin 2012, R.G. 12/2405/A). Si, par exemple, un vote non valable a été compté, mais que ce vote n'influence pas l'attribution des mandats, le tribunal validera le résultat et il ne sera pas nécessaire d'organiser de nouvelles élections. Une organisation représentative des travailleurs a la compétence, même si elle n'a pas présenté de candidats, de demander la nullité des élections sociales vu que chaque travailleur, et donc aussi l'organisation à laquelle il appartient, a intérêt à choisir les représentants du personnel, y compris ceux qui ne font pas partie de son organisation. Les représentants du personnel sont en effet censés représenter l'ensemble du personnel.

ATTENTION: au plus tard deux jours après la clôture des opérations électorales, l'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant le résultat du vote et la composition des organes de concertation. La date d'affichage diffère donc d'une entreprise à l'autre. .

Le dernier jour de délai pour introduire un recours dépend donc de la date d'affichage des résultats du vote dans l'entreprise.

- Si l'affichage a lieu à Y, le recours devra être introduit au plus tard pour Y+13
- Si l'affichage a lieu à Y+1, le recours devra être introduit au plus tard pour Y+14.
- Si l'affichage a lieu à Y+2, le recours devra être introduit au plus tard pour Y+15.

Si le recours a été introduit tardivement, le tribunal ne pourra pas le traiter et le résultat des élections restera inchangé.

Le tribunal du travail doit statuer dans les **67 jours** qui suivent l'affichage des résultats (**au plus tard Y+69**).

Broch., Chap. 2, 7.4

Chaque partie a **15 jours** pour interjeter appel devant la Cour du travail (Y+84) à partir de la notification du jugement.

Loi Recours, art. 7

La Cour doit statuer endéans **75 jours** suivant le jugement du tribunal du travail au plus tard (Y+144).

La procédure relative à l'organisation d'éventuelles nouvelles élections suit endéans les 3 mois de l'arrêt ou du jugement.

Loi Recours, art. 8

Dans le cas d'un recours contre la composition annoncée du CPPT et/ou du CE, l'ancien CPPT et/ou l'ancien CE continuent de fonctionner provisoirement jusqu'à la désignation définitive du nouveau CPPT et/ou du nouveau CE.

6.7. Première réunion du CPPT et/ou du CE

Le chef de l'entreprise doit convoquer la réunion du CPPT et/ou du CE dans les 30 jours qui suivent le délai dans lequel un recours pouvait être introduit (c'est-à-dire au plus tard à Y+45) au cas, bien sûr, où un tel recours n'a pas été introduit.

Loi E.S., art. 81

Si un recours en annulation des élections a été introduit ou en vue d'améliorer les résultats, la première réunion du CPPT et/ou du CE se tiendra au plus tard dans les 30 jours qui suivent le jugement ou l'arrêt définitif qui a validé les élections.

Le CPPT ou le CE précédent continuera à remplir ses tâches jusqu'à la première réunion du nouveau CPPT ou du nouveau CE.

NB. Dans certaines entreprises, c'est le règlement d'ordre intérieur du CPPT et/ou du CE qui fixe une date antérieure à la date prévue par l'AR.

Le **secrétaire** du CE doit être désigné lors de sa première réunion. Pour cette désignation, il y a lieu de se référer aux dispositions particulières du règlement d'ordre intérieur en vigueur. A défaut de telles **dispositions** ou à défaut **d'accord** concernant la désignation du secrétaire, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs (ou des cadres) dont la liste a obtenu le chiffre électoral le plus élevé. La brochure du SPF ETCS précise qu'il s'agit des listes avec le plus grand nombre de voix, sans distinction selon les catégories.

Loi CE, art.22 § 1

ATTENTION! Lorsque **plusieurs règlements d'ordre intérieur type** sont applicables à l'entreprise, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le **plus grand nombre de travailleurs** faisant partie de l'entreprise.

Loi CE, art.22 § 7

Chapitre V. La protection des (candidats) délégués

1. INTRODUCTION

Ce chapitre est depuis sa version de 2008 devenu plus long parce que nous avons fait le choix de consacrer une plus grande attention à la protection. Même si elle n'a qu'un rapport indirect avec la législation sur les élections sociales, l'importance de la protection ne peut être sous-estimée.

Loin de nous de prétendre que les militants sont candidats parce qu'ils bénéficient d'une protection lors des élections sociales. Nous connaissons trop bien nos militants et leur engagement. Mais il est vrai également que sans protection, il n'y aurait pas de délégués du personnel. Les patrons de mauvaise foi n'hésiteraient pas à mettre les candidats sous pression pour qu'ils se retirent, à les menacer de licenciement ou à les mettre carrément à la porte. Les droits d'intervention accordés par la loi aux travailleurs ne seraient plus qu'une coquille vide.

C'est pourquoi, après les premières élections sociales de 1950, une protection contre le licenciement a été prévue qui, par après, a été progressivement améliorée. La réglementation a été actualisée en 1991. Une nouvelle loi a été adoptée, 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 (M.B. 29 mars 1991).

La loi de 1991 est basée sur les lignes de force suivantes:

- les délégués, les suppléants et les candidats jouissent d'une protection;
- la protection consiste en une protection contre la discrimination, la mutation et le licenciement;
- l'employeur ne peut licencier le travailleur protégé, sauf pour motif grave ou pour des raisons économiques ou techniques;
- l'employeur qui veut licencier un travailleur protégé doit suivre une procédure devant le tribunal du travail ou devant la commission paritaire;
- le contrat de travail peut être suspendu pendant la procédure en cas de motif grave, mais le travailleur conserve son revenu;
- le travailleur doit rester au travail pendant la procédure prévue en cas de raisons économiques ou techniques;
- le candidat ou délégué victime d'un licenciement irrégulier peut demander sa réintégration;
- la sanction en cas de licenciement irrégulier est uniquement d'ordre financier
- l'employeur ne peut pas être contraint à réintégrer le travailleur, mais l'employeur qui refuse la réintégration risque une sanction financière plus sévère.

Même si la Loi de 1991 est globalement une bonne loi, l'absence de moyens juridiques pour imposer la réintégration demeure un point faible. C'est pourquoi, la FGTB œuvre depuis des années en faveur d'une modification de la loi qui obligera l'employeur à maintenir le travailleur en service tant qu'il refuse de respecter la procédure prévue en cas de motif grave ou celle prévue en cas de raisons économiques et techniques ou lorsque les juridictions ne reconnaissent pas le motif grave ou les raisons économiques et techniques.

En outre, la FGTB estime que les délégués syndicaux effectifs et suppléants doivent toujours pouvoir bénéficier de la même protection en tant que (candidats) représentants du personnel, et ce en vertu de la loi de 1991. Bien que ce soit déjà le cas lorsque la délégation exerce ou aurait dû exercer les tâches du CPPT en l'absence de Comité au sein de l'entreprise (art. 52 de la loi sur le bien-être – Cass. 17 mars 2003), des questions telles que la protection pendant ladite période occulte et la protection des délégués suppléants ne sont pas encore réglées.

2. QUELS SONT LES TRAVAILLEURS PROTÉGÉS ?

2.1. Conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale exerçant les missions du CPPT

Les représentants des travailleurs ne bénéficient pas tous de la protection de la Loi du 1991. Cette loi s'applique uniquement:

Loi 19.03.1991,
art. 1 §1

- aux délégués des travailleurs au conseil d'entreprise,
- aux délégués des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail,
- aux délégués syndicaux qui reprennent les missions du comité.

Le délégué syndical doit-il exercer effectivement les compétences du comité ?

Auparavant, les avis divergeaient quant à la question de savoir si un délégué devait effectivement avoir exercé les compétences du comité pour bénéficier de la Loi du 1991. Le 17 mars 2003, la Cour de Cassation a mis fin à la controverse en considérant que la protection prend cours dès le moment où le délégué syndical entame son mandat de délégué. Par conséquent, pour bénéficier de la protection, il n'est pas nécessaire que le délégué ait effectivement posé un acte en rapport avec les compétences du comité. Dans ce cas également, la protection prend en principe cours au moment où l'employeur prend connaissance de la désignation du délégué syndical ou au moment où l'employeur est censé en avoir été informé (CT Gand, 9 janvier 1998, Chr. Dr. Soc., 1998, 295).

NOUVEAU ! Par son arrêt du 14 février 2019 (n° 29/2019), la Cour constitutionnelle a décidé que l'article 52 de la loi relative au bien-être n'entraîne pas de discrimination parce qu'il lie la protection de la loi du 19 mars 1991 à l'exercice effectif des tâches du comité de prévention par la délégation syndicale. Dès que le délégué syndical a été désigné par son permanent (ou élu) comme membre effectif, il est exposé à un risque aggravé d'être licencié, même s'il n'exerce pas de façon effective les tâches du Comité de prévention en matière de sécurité et de santé.

La Loi du 1991 ne fixe pas de conditions pour la création de l'organe. Pourtant, selon une certaine jurisprudence, la protection de la Loi du 1991 couvre uniquement les délégués dans les organes créés conformément aux seuils et à la procédure prévus par la Loi portant l'organisation de l'économie.

La Cour de Cassation a jugé que les délégués et les candidats aux organes créés sur la base d'une CCT de secteur ou d'entreprise ne jouissent pas de la protection de la Loi du 1991 (voir Cass. 23 novembre 1981).

La protection est également d'application lorsque l'employeur a lancé par erreur la procédure pour les élections sociales alors qu'il n'y était pas obligé (voir Trib. trav. Huy 18 avril 1991 en Trib.trav. Bruxelles, 26 septembre 2008).

Les délégués syndicaux peuvent-ils obtenir une protection équivalente par CCT ?

Il est possible d'étendre la protection des délégués syndicaux par CCT, par exemple en limitant des motifs de licenciement au motif grave et/ou aux raisons économiques ou techniques. La CCT peut aussi prévoir d'octroyer aux délégués syndicaux l'indemnité de protection prévue par la Loi de 1991. Mais cette extension de la protection doit être sans équivoque.

Toutefois, en principe, il est impossible de prévoir que la Loi du 1991 soit intégralement applicable à la délégation syndicale. Selon la jurisprudence, une CCT ne peut étendre la compétence du tribunal du travail ni imposer une procédure en reconnaissance du motif grave. La compétence des juridictions du travail et l'article 35 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 en ce qui concerne le motif grave sont d'ordre public (voir Trib. trav. Anvers 14 juillet 1992, Trib. trav. Bruxelles 13 septembre 1995). Une CCT rendue obligatoire ne peut pas non plus déroger à ce principe (voir Trib. trav. Bruxelles 14 février 2000).

2.2. Membres effectifs, suppléants et candidats

La Loi du 1991 s'applique aux délégués effectifs, délégués suppléants et candidats non élus:

- Les délégués effectifs bénéficient de la protection, qu'ils exercent leur mandat ou non. Cela signifie qu'ils conservent leur protection même lorsqu'ils sont victimes d'une maladie de longue durée par exemple et qu'ils se font remplacer par un suppléant aux réunions du conseil d'entreprise.
- Les délégués suppléants sont également protégés. Ils conservent cette protection lorsque tous les délégués effectifs exercent leur mandat. La loi ne prévoit pas l'obligation qu'un suppléant remplace un délégué effectif au réunions du conseil d'entreprise.
- Les candidats non élus sont également protégés. La durée de la protection peut cependant être différente (voir 3.2).

Pour bénéficier de la protection, le candidat délégué doit remplir un certain nombre de conditions:

1. Sa candidature doit avoir été introduite valablement. En plus, la candidature doit être écrite. Les candidatures présentées oralement ne bénéficient d'aucune protection. Depuis 2000 les candidatures doivent être présentées par une organisation syndicale interprofessionnelle: la FGTB, la CSC ou la CGSLB. Toutefois, l'organisation interprofessionnelle peut donner un mandat à un secrétaire régional professionnel ou interprofessionnel pour introduire la liste de candidats.

L'invalidité de la candidature, peut-elle encore être invoquée après le délai de contestation du résultat des élections ?

A l'expiration du délai d'annulation des élections, la validité des élections ne peut plus être contestée. Une partie de la jurisprudence refuse cependant d'appliquer la Loi de 1991 lorsque, après un licenciement irrégulier d'un délégué, on constate que sa candidature a été introduite par une centrale professionnelle au lieu d'une organisation interprofessionnelle (voir Trib. trav. Bruxelles 16 décembre 2004).

2. Le candidat doit remplir les conditions d'éligibilité à la date des élections sociales. Les conditions d'éligibilité sont examinées dans le chapitre IV, point 3.2.1.

Le candidat perd-il sa protection lorsque à posteriori les élections sont annulées ?

L'article 2, § 3, alinéa 4, de la Loi du 1991 prévoit que la protection est acquise en cas d'annulation à posteriori des élections.

Quid lorsque les élections ne sont pas organisées ?

Selon une partie de la jurisprudence, le candidat est également protégé lorsque la procédure électorale n'a pas été engagée à la suite de l'opposition de l'employeur (voir Trib. trav. Tournai 9 décembre 1983 et Trib. trav. Anvers 10 septembre 1999).

Le candidat unique, est-il protégé ?

S'il n'y a qu'un seul candidat, il n'y a pas d'élections sociales. Toutefois, le candidat est élu d'office et bénéfice de la protection (voir Trib. trav. Bruxelles 10 avril 1987)

3. Le nom du candidat doit figurer sur la liste de candidats définitive – c'est-à-dire la liste qui ne peut plus être modifiée dans les 13 jours précédent le jour des élections (voir Cass. 15 mai 2000). Le candidat qui figurait sur la liste de candidats initiale mais qui retire sa candidature ou qui est supprimé ou qui est remplacé sur la liste, perd sa protection. Le candidat dont la réintroduction est refusée, est quand même protégé même si son nom ne figure pas sur la liste définitive des candidats (voir Trib. trav. Anvers 10 septembre 1999).

Quelles sont les conséquences du non-affichage de la liste des candidats ?

Il ne suffit pas que le candidat figure sur la liste des candidats introduite en temps utile par l'organisation syndicale. Cette liste doit également être affichée. La législation oblige l'employeur à procéder à cet affichage (voir Cass. 12 mars 1984). Si l'employeur refuse d'afficher la liste, le travailleur ou l'organisation qui présente sa candidature doit déposer

plainte. A défaut de plainte, il est possible que le travailleur ne bénéficiera d'aucune protection (voir Cass. 30 avril 1975).

4. La candidature ne peut être un abus de droit.

La loi n'impose pas d'autres conditions que les trois conditions citées ci-dessus et ne tient donc en principe pas compte des intentions du travailleur. Selon la théorie de l'abus de droit, même si elle répond à toutes les conditions, la candidature d'un travailleur ne serait donc pas valable si elle poursuit un autre but que celui visé par la loi (notamment la participation à la concertation sociale au sein de l'entreprise).

Depuis qu'elle est apparue dans les milieux patronaux, cette théorie surgit régulièrement devant les juridictions du travail qui l'acceptent de temps à autre. Les juges rejettent généralement la requête, sauf si l'employeur parvient à prouver que le travailleur a présenté sa candidature dans le seul et unique but d'échapper à un licenciement valable. *Voir chapitre Candidature arbitraire ou abusive*

3. QUELLE EST LA PÉRIODE DE PROTECTION ?

3.1. Quand débute la protection ? La période occulte

Le travailleur est protégé à partir du 30e jour précédent la date de l'affichage de la date des élections, c'est-à-dire 120 jours avant le jour des élections. La protection prend donc cours avant que la candidature du travailleur ne soit connue par l'employeur. La période entre le début de la protection et l'affichage de la candidature est appelée la période « occulte ». Le but de cette période est d'éviter que l'employeur ne licencie le travailleur au moment dès qu'il pourrait être candidat, avant l'annonce officielle de sa candidature donc.

Loi 1991, art. 2 §1,
1^o

Que peut faire le travailleur lorsque l'employeur met fin au contrat de travail avant le début de la période de protection ?

L'employeur qui met fin au contrat de travail avant la période de protection légale dans le but d'empêcher le travailleur de participer aux élections sociales, commet un abus de droit. Comme le licenciement a lieu en dehors de la période de protection, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité de protection. Cependant, il pourra réclamer un dédommagement supplémentaire. L'abus de droit donne en effet lieu à un autre dommage que celui couvert forfaitairement par l'indemnité de préavis (voir Trib. trav. Anvers, 17 mars 1993).

Qu'en est-il de la protection en cas de licenciement pour faute grave pendant la période occulte ?

En cas de licenciement pour faute grave pendant la période occulte, la candidature du travailleur, et la protection qui y est liée, aura pour conséquence que l'employeur devra réintégrer le candidat licencié. A défaut, l'employeur devra s'acquitter d'une indemnité de protection.

Le mandat lui-même ne prend cours qu'au moment de l'installation du conseil d'entreprise, c'est-à-dire à la première réunion du conseil d'entreprise nouvellement élu (voir Trib. trav. Bruxelles, 19 novembre 2002).

3.2. Quelle est la durée de la protection ?

La Loi du 1991 établit en effet une distinction entre:

- La période de protection des délégués effectifs et suppléants et des candidats non élus qui se sont présentés pour la première fois donc jusqu'au jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes. Comme les élections sociales sont en principe organisées tous les quatre ans, la période de protection est donc ici de quatre ans.
- La période de protection des candidats qui ont déjà été candidats et qui n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes, est raccourcie à 2 ans après l'affichage des

Loi 1991, art. 2 §3.

résultats des élections. Dans le cas exceptionnel où le candidat deviendrait un membre effectif par la suite, il bénéficierait bien sûr de la protection prévue pour les membres effectifs, à savoir une protection de 4 ans.

Quels candidats ne bénéficient que d'une protection de deux ans ?

Selon la Cour de Cassation il n'y a qu'une seule première candidature: la première fois que le travailleur est candidat dans l'entreprise et qu'il n'est pas élu. Ce n'est que lorsque deux candidatures non élues sont interrompues par une élection que le candidat bénéficie encore de la protection de quatre ans lors de sa deuxième élection non réussie (Cass. 5 mars 2007).

La Cour de Cassation fournit ainsi une solution pour plusieurs situations :

- 1) Non élu, pas de participation, non élu : 2 ans de protection
- 2) non élu, élu, non-élu : 4 ans de protection
- 3) non élu, élu, pas de participation, non élu : 2 ans de protection parce que la 2^e non-élection n'est pas survenue lors des « élections suivantes », à savoir 4 ans après l'élection qui avait déjà eu lieu à la suite d'une candidature ultérieure
- 4) non élu, non élu, non élu, etc. : 2 ans de protection

Pour un résumé des différentes situations possibles, référez-vous au tableau ci-après.

Les candidatures au CE et au CPPT, sont-elles assimilées ?

Avant l'entrée en vigueur de la Loi du 1991, une candidature au CPPT n'était pas prise en compte pour le conseil d'entreprise et vice versa. Pour juger s'il s'agissait d'une première candidature, il était tenu compte uniquement des candidatures au même organe (voir Cass. 13 février 1995). Mais lorsque la notion d'entreprise n'est pas la même pour le CE et le CPPT, cette jurisprudence pourrait garder toute sa valeur.

Quelles candidatures sont prises en compte ?

Ne sont considérés comme candidats que les travailleurs qui figurent sur la liste de candidats définitive (Cass. 15 mai 2000, Chron. soc. 2000.444). Si le travailleur retire sa candidature avant les élections en 2016, par exemple, et qu'il présente ensuite sa candidature pour les élections suivantes de 2020 et figure sur la liste des candidats définitive, il bénéficiera de la protection prévue pour une première candidature, à savoir une protection de 4 ans.

Faut-il tenir compte de la candidature précédente après la scission de l'UTE ?

Une jurisprudence en Cassation considère qu'en cas de scission de l'unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, la candidature du candidat non élu dans la nouvelle entité juridique n'est pas considérée comme une première candidature (voir Cass. 1 octobre 2001).

Pendant combien de temps le candidat élu d'office bénéficie-t-il de la protection contre le licenciement ?

Loi ES, art. 78 §3 6°

Le candidat élu d'office bénéficie en qualité d'élu effectif de la protection même s'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne pourra fonctionner. En ce qui concerne la protection, le candidat unique ne doit plus être considéré comme un candidat, mais comme un élu (Cass. 19 octobre 1992, Chron. Soc., 1993, 108).

Pendant combien de temps les candidats bénéficient-ils de la protection contre le licenciement lorsque les élections ont été annulées ?

Les travailleurs qui avaient présenté leur candidature dans le cadre d'élections qui ont été annulées bénéficient de la protection en tant que candidat. Concrètement, cette protection sera de 2 ans ou de 4 ans selon qu'il s'agit de la première élection non réussie ou pas.

Loi 1991, art. 2 §3

Résumé

Voici un résumé de toutes les situations possibles. Nous prenons chaque fois en compte la situation du (candidat) délégué dans les élections actuelles et les élections sociales précédentes. Les zones vierges dans le tableau indiquent les élections auxquelles le travailleur n'a pas participé.

ES 2008	ES 2012	ES 2016	ES 2020	Durée de la protection
			Non élu	4 ans
		Elu	Non élu	4 ans
	Elu		Non élu	4 ans
	Non élu	Elu	Non élu	4 ans
Elu			Non élu	4 ans
	Elu		Non élu	4 ans
Non élu			Non élu	2 ans
Non élu	Non élu	Non élu	Non élu	2 ans
		Non élu	Non élu	2 ans
Elu		Non élu	Non élu	2 ans
Non élu	Non élu		Non élu	2 ans

3.3. Quand la protection est-elle prolongée ?

La période de protection des candidats présentés lors des élections précédentes est prolongée lorsque:

Loi 1991, art. 2 §2
2°

- L'entreprise ne doit plus organiser d'élections sociales faute de candidats. Dans ce cas, les délégués effectifs, les suppléants et les candidats (encore protégés à ce moment) conservent leur protection au cours des six mois qui suivent le premier jour de la période des élections.
- Suite à la baisse de l'effectif de personnel en dessous de 50, l'entreprise ne doit plus instituer de conseil ou de comité. Dans ce cas, les délégués effectifs, les suppléants et les candidats (encore protégés à ce moment) conservent leur protection au cours des six mois qui suivent le premier jour de la période des élections.

Résumé

Voici un résumé de toutes les situations possibles. Nous prenons chaque fois en compte la situation du (candidat) délégué dans les élections actuelles et les deux élections sociales précédentes.

Elections 2012	Elections 2016	Période de protection
Pas candidat	Elu	+ 6 mois
Elu	Elu	+ 6 mois
Non élu	Elu	+ 6 mois
Pas candidat	Non élu	+ 6 mois
Elu	Non élu	+ 6 mois
Non élu	Non élu	Pas de prolongation

La protection est également prolongée lorsque les élections sociales sont reportées avec l'accord de l'inspection parce que l'entreprise décide de cesser définitivement tout ou partie de ses activités. Ce report n'est possible que pour une durée d'un an maximum (article 21, § 9 de la Loi portant l'organisation de l'économie et l'article 55 de la Loi sur le bien-être au travail).

Loi CE, art.21 §9

Loi CPPT, art.55

Au cours de cette période, le conseil d'entreprise existant continue d'exercer ses missions. C'est pourquoi les délégués effectifs, les suppléants et les candidats (encore protégés) conservent leur protection.

Résumé

Voici un résumé de toutes les situations possibles. Nous prenons chaque fois en compte la situation du (candidat) délégué dans les élections actuelles et les deux élections sociales précédentes.

Elections 2012	Elections 2016	Période de protection
Pas candidat	Elu	+ max 1 an
Elu	Elu	+ max 1 an
Non élu	Elu	+ max 1 an
Pas candidat	Non élu	+ max 1 an
Elu	Non élu	+ max 1 an
Non élu	Non élu	Pas de prolongation

3.4. Quand se termine la protection ?

Selon la loi, la protection prend normalement fin dans les trois cas suivants :

Loi 1991, art. 2 §2, et 3

- Pour les délégués effectifs et suppléants et pour les candidats non élus lors de leur première candidature, la protection prend fin à la date de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes. Cette installation a lieu au moment de la constitution du nouveau CE/CPPT, c.-à-d. lors de la première réunion du nouveau CE/CPPT.
- Pour les candidats qui n'ont pas été élus deux fois de suite, la protection prend fin plus tôt, c'est-à-dire deux ans après l'affichage des résultats des élections.
- La protection prend fin à l'âge de 65 ans, sauf si l'entreprise a l'habitude de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle le travailleur protégé appartient. La Cour constitutionnelle estime que la limite d'âge de 65 ans n'est pas discriminatoire (Cour constitutionnelle, 20 octobre 2011. N° 160/2011 et Cour constitutionnelle, 3 février 2011. N°15/2011).

3.5. La protection peut-elle prendre fin plus tôt ?

La protection des candidats ne peut pas prendre fin plus tôt. Sauf s'ils sont licenciés de manière régulière, leur protection se termine comme expliqué au point 3.4.

Les délégués effectifs et suppléants peuvent aussi perdre leur protection quand leur mandat se termine. Le mandat du délégué effectif ou suppléant prend donc fin lorsque:

Loi CE art.21 §2
Loi CPPT art.61

1. **Le délégué n'est pas réélu.** Soit il n'était plus candidat lors des élections, et sa protection prend dans ce cas fin lors de la première réunion du nouvel organe, soit il a bien présenté sa candidature, mais n'a pas été élu : dans ce dernier cas, il bénéficie de la protection en tant que candidat (voir 3.2.: quelle est la durée de la protection ?)
2. **Le délégué ne fait plus partie du personnel.** Il s'agit des cas suivants : fin d'un contrat à durée déterminée, achèvement du travail convenu, force majeure définitive ou après accord entre l'employeur et le travailleur.
3. **Le délégué démissionne de son mandat ou refuse son mandat.** La fin du mandat signifie la fin de la protection en tant que délégué du personnel effectif, mais également la reprise de la protection en tant que candidat (voir Cour constitutionnelle, 8 novembre 2006, n° 167/2006)
4. **Le délégué ne fait plus partie de l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature.** Ce cas se produit si le délégué du personnel quitte le syndicat de sa propre initiative, si le syndicat exclut le délégué ou si le délégué ne fait plus partie du syndicat selon les statuts du syndicat en question. Il ne suffit pas de déclarer que le délégué ne fait plus partie du CPPT

Loi CE art.21 §5,
5°
Loi CPPT art.61,
5°

ou du CE (Cass. 26 novembre 1959, Arr. Cass. 1960, p. 272) : le syndicat devra respecter la procédure statutaire d'exclusion ou obtenir auprès du tribunal du travail la révocation du mandat pour faute grave.

5. **Le mandat est révoqué par le tribunal du travail pour faute grave, à la demande de l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature.** Seul le syndicat peut en faire la demande et pas l'employeur. Toute faute entre en considération : il ne doit pas nécessairement s'agir d'une faute en tant que délégué.
6. **Le délégué n'appartient plus à la catégorie de travailleurs pour laquelle il a été élu.** L'organisation syndicale qui a présenté sa candidature peut demander le maintien du mandat par lettre recommandée adressée à l'employeur. Cette disposition n'est pas d'application pour le délégué des jeunes travailleurs : si le jeune dépasse l'âge de 25 pendant l'exercice de son mandat, il continue à siéger comme délégué des jeunes.
7. **Le délégué devient membre du personnel de direction.** La question de savoir si la nouvelle fonction exercée par le délégué est une fonction de direction est jugée sur base de la liste des fonctions de direction affichée avant les élections. Si le délégué fait partie du personnel de direction, l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature ne peut pas demander le maintien du mandat.

8. **Le délégué décède.**

Ces raisons légales de fin du mandat sont basées sur le mode de présentation des candidats ainsi que sur les conditions d'éligibilité.

Depuis les arrêtés rendus en 2002 et en 2006 par la Cour d'arbitrage, la fin du mandat n'implique plus automatiquement la fin de la protection. Selon la Cour d'arbitrage, la perte de l'affiliation syndical ou l'abandon du mandat ne signifient pas que l'intéressé perde automatiquement la protection de la Loi de 1991. Il peut toujours invoquer sa protection de candidat (voir CA n° 19/2002, 23 janvier 2002 et CA n° 2006/167, 8 novembre 2006).

Le travailleur protégé, peut-il être licencié en vue du RCC ?

En vertu de la CCT 17, le travailleur doit être licencié par son employeur pour pouvoir prétendre au RCC. L'employeur ne peut licencier le travailleur protégé que pour motif grave ou pour des raisons économiques ou techniques. Mais le travailleur licencié pour motif grave ne peut prétendre à la prépension. Demander la reconnaissance à la commission paritaire est souvent vécue comme trop lourd.

C'est pourquoi, on conclut parfois un accord par lequel le candidat ou le délégué renonce à son mandat et/ou à sa protection (et à l'indemnité y afférente). Le travailleur protégé marque ainsi son accord pour être traité comme un travailleur normal qui peut prétendre à la prépension.

La Cour de Cassation a confirmé la validité de ces accords. Une fois le délai de demande de réintégration dépassé (à savoir 30 jours calendrier après la notification du licenciement), l'indemnité de protection n'est plus d'ordre public et le travailleur peut alors y renoncer valablement (Cass. 16 mai 2011, RG S.10.0093.N).

3.6. Que devient la protection en cas de transfert d'entreprise ou de transfert sous autorité judiciaire ?

La législation n'est pas très explicite sur le sort des organes de concertation et la protection des délégués en cas de transfert d'entreprise. Une distinction est faite entre le transfert conventionnel et la reprise d'une entreprise après faillite ou transfert sous autorité judiciaire:

- En cas d'un transfert conventionnel, l'employeur est tenu de reprendre tout le personnel, aussi les travailleurs protégés. Les délégués effectifs et suppléants ainsi que les candidats conservent leur protection en cas de transfert d'une (partie de l') entreprise ou de scission de l'entreprise en plusieurs entités juridiques. Cette protection s'applique aussi bien aux travailleurs qui sont transférés vers la nouvelle entreprise qu'aux travailleurs qui restent au service de leur ancien employeur, et ce même lorsque les organes de concertation disparaissent (voir Trib. trav. Charleroi, 25 février 1985).

Loi CE art.20
§10/11/12

Loi CPPT art.69
jusque 76 septies

Si, dans le cadre du transfert de l'entreprise, un accord est conclu sur le nombre de mandats, les délégués qui exercent ces mandats sont considérés comme des délégués légaux et non comme des délégués conventionnels. Cela nous a été confirmé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

- En cas de transfert d'entreprise après faillite ou transfert sous autorité judiciaire, l'employeur peut choisir les travailleurs qu'il reprend. Le mandat et la protection prennent fin par le transfert. Les délégués repris feront partie d'un nouveau CE/CPPT qui est composé sur la base des membres de l'ancien CE/CPPT jusqu'aux prochaines élections sociales.

4. QU'IMPLIQUE LA PROTECTION ?

4.1. L'interdiction de discrimination

Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux. Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Loi CE art.21 §5

Loi CPPT art.64

Loi 1991 art.2 §4

Ces dispositions ont pour but de veiller à ce que le travailleur protégé soit traité de la même manière que les autres travailleurs. Le travailleur ne peut subir aucun préjudice du fait de son mandat ou de sa candidature et son employeur ne peut pas non plus lui accorder des avantages spéciaux.

4.2. L'interdiction de transfert

En principe, le travailleur protégé ne peut être transféré d'une unité technique d'exploitation vers une autre au sein d'une même entité juridique, sauf dans deux cas:

Loi 1991, art. 2 §5

- lorsque le travailleur marque son accord écrit avec son transfert au moment de la décision
- en cas de raisons économiques ou techniques préalablement reconnues par la commission paritaire.

Le travailleur qui est transféré vers une autre unité technique d'exploitation perd son mandat de délégué, malgré le fait que son employeur soit resté le même. Selon une vieille jurisprudence, ce travailleur perd en outre sa protection (voir Cass. 4 avril 1973).

Le transfert au sein d'une unité technique d'exploitation d'une division à une autre qui sera fermée plus tard, est considéré comme inexistant lorsque le transfert intervient dans les six mois précédant la fermeture de cette division (article 2, § 5, al. 2, de la Loi du 1991).

L'employeur peut-il modifier unilatéralement les autres conditions de travail ?

Une modification des autres conditions de travail ne relève pas de l'interdiction mais elle peut être considérée comme une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail (Questions et réponses, Chambre 1991-92, 15188, De Roo). Le tribunal pourra alors considérer cette modification comme un licenciement implicite dans le chef de l'employeur. Lorsque le tribunal reconnaît le licenciement implicite, le travailleur a droit à l'indemnité de protection prévue par la loi de 1991.

4.3. La protection contre le licenciement

L'employeur ne peut licencier un délégué effectif ou suppléant ou un candidat, sauf pour des raisons énumérées dans la loi:

Loi 1991, art. 2 §1

- L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail pendant la période de protection, que le licenciement fasse l'objet ou non d'un délai de préavis ou d'une indemnité de préavis. L'interdiction de licenciement s'applique à tout préavis donné pendant la période de protection, que le délai de préavis expire pendant ou à l'issue de cette période (voir Cass.

18 mai 1987). Un préavis donné en dehors de la période de protection mais qui expire au cours de cette période, n'est pas contraire à l'interdiction de licenciement.

L'interdiction de licenciement s'applique-t-elle également aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ?

L'interdiction de licenciement est également d'application aux travailleurs ayant un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la protection se termine à l'expiration du contrat de travail.

- L'employeur est sanctionné lorsque le travailleur doit rompre le contrat de travail pour des faits constituant un motif grave imputable à l'employeur. Le travailleur protégé confronté à des faits qui constituent un motif grave imputable à l'employeur, peut rompre le contrat de travail sans préavis et réclamer l'indemnité de protection.
- L'employeur est sanctionné lorsqu'il ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail.

Il peut être mis fin au contrat de travail du travailleur pendant la période protégée (article 2, § 6, de la Loi du 1991):

1. pour un motif grave reconnu préalablement par le tribunal du travail (voir 5.1);
2. pour des raisons économiques ou techniques préalablement reconnues par la commission paritaire (voir 5.2);
3. à l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou à l'achèvement du travail pour lequel le travailleur a été engagé;

Bon à savoir

Selon la jurisprudence, les contrats de remplacement doivent être assimilés à des contrats pour un travail déterminé (voir Trib. trav. Audenarde, 25 avril 2000).

4. lorsque le travailleur rompt lui-même le contrat de travail;
5. en cas de décès du travailleur;
6. en cas de cessation du contrat de travail pour force majeure;

Eléments de la force majeure ?

Par force majeure, il faut entendre un événement qui constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat de travail et par lequel il peut être mis fin au contrat de travail sans délai ni indemnité de préavis.

L'impossibilité d'exécuter le contrat de travail ne peut être imputable à celui qui invoque la force majeure (généralement l'employeur). Celui-ci doit démontrer l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail et fournir en outre la preuve que cette impossibilité ne lui est pas imputable. L'employeur qui fait retirer un badge par BIAC pour infraction présumée au règlement de sécurité sur l'aéroport, ne peut invoquer la force majeure (Trib. trav. Bruxelles 6 avril 2007).

Le contrat de travail peut-il être rompu pour maladie de longue durée ?

L'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé pour cause de maladie de longue durée ou un accident. En effet, une maladie temporaire, fût-elle de longue durée, ne constitue pas un cas de force majeure. La protection est maintenue tant qu'il y a une possibilité que le travailleur pourra reprendre le travail.

Même s'il est établi que le travailleur ne pourra plus jamais exécuter le travail pour lequel il a été engagé, cela ne conduit plus automatiquement à la fin du contrat de travail pour force majeure. La rupture d'un contrat de travail pour cas de force majeure médicale ne peut être constatée depuis le 9 janvier 2017 qu'au terme d'un trajet de réintégration auprès du médecin de travail.

7. Lorsque l'employeur et le travailleur mettent fin au contrat de travail de commun accord.

Y a-t-il d'autres modes de rupture du contrat de travail autorisés ?

Le tribunal considère que la résolution judiciaire à la demande de l'employeur n'est pas un mode de rupture autorisé. En revanche, la résolution judiciaire à la demande du travailleur est possible.

NOUVEAU : L'arrêt de la Cour de cassation du 8 octobre 2018 (voir **Cass. 8 octobre 2018, S14.0044.N**) autorise clairement le travailleur à demander, en cas d'intimidation manifeste de la part de l'employeur, la résolution judiciaire du contrat tout en bénéficiant de l'indemnité de protection fixe. Malheureusement, il a également été décidé que le travailleur qui obtient gain de cause n'a pas automatiquement droit à son indemnité de protection variable (= indemnité de mandat) : pour cela, il devra adresser sa demande de réintégration à son employeur dans les 30 jours calendrier qui suivent son licenciement. Le problème est toutefois que l'on ne peut pas savoir à l'avance quand le juge considérera le contrat de travail comme terminé. Nous conseillons dès lors d'introduire une demande de réintégration dès que l'employeur a déclaré par écrit que le travailleur ne doit plus travailler et encore une fois dans les 30 jours calendrier qui suivent le jugement accordant gain de cause au travailleur.

5. PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS DE LICENCIEMENT

5.1. Le licenciement pour motif grave

Le motif grave est le fait qui rend toute collaboration professionnelle définitivement impossible dès que les juridictions du travail considèrent le fait comme exact et suffisamment grave.

Cette définition est en partie parallèle à la définition du motif grave de l'article 35 de la Loi relative aux contrats de travail, à une importante différence près: dans le cas d'un travailleur protégé, la collaboration professionnelle ne devient pas immédiatement impossible, elle le devient uniquement après que le motif grave ait été reconnu par les juridictions du travail.

Dans son évaluation des faits invoqués, le juge doit contrôler et apprécier la réalité et la gravité des faits dans le cadre de la relation de travail. Cette évaluation se fait de la même manière que pour un travailleur non protégé. Le juge ne peut interpréter différemment les faits parce qu'il s'agit d'un travailleur protégé.

En aucun cas, le motif grave ne peut être en rapport avec l'exercice du mandat. Ainsi, la participation à une grève ou une occupation d'usine ne peut constituer en tant que telle un motif grave dans le chef d'un délégué (voir Trib. trav. Mons, 7 mai 2002).

L'employeur qui souhaite licencier un travailleur protégé pour motif grave est tenu de suivre la procédure prévue par la Loi du 1991.

Quelles sont les différentes phases de cette procédure ?

Phase 1 – Information du travailleur et de son organisation syndicale et requête adressée au président du tribunal du travail

L'employeur qui souhaite licencier un travailleur protégé pour motif grave, doit en informer le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature par lettre recommandée, et cela dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance des faits qui constituent à ses yeux un motif grave (article 4, § 1, de la Loi du 1991).

Quelle est l'organisation qui a présenté la candidature ?

La Loi de 1991 ne définit pas l'organisation syndicale qui a présenté la candidature. Une jurisprudence majoritaire considère qu'on vise l'organisation syndicale interprofessionnelle (la FGTB fédérale, CSC ou CGSLB). Ce sont en effet les organisations interprofessionnelles qui introduisent les candidatures. Lorsque la notification est faite à l'organisation professionnelle, l'action ultérieure en reconnaissance du motif grave est irrecevable (voir p.ex. Trib. trav. Anvers 17 juin 2003, Trib. trav. Bruxelles 16 décembre 2004, Trib. trav. Gand 10 août 2006).

Que signifie la notion de « jour ouvrable » ?

La notion de jour ouvrable doit être comprise dans le sens usuel utilisé dans le droit du travail. Ce sont tous les jours qui ne sont pas un dimanche ni un jour férié, donc aussi le samedi (voir Cass. 27 février 1995).

La notification doit être faite par une personne qui en a la compétence. La notification sera nulle et non avenue lorsqu'elle est signée par une personne dont on ne peut fournir la preuve écrite qu'elle est responsable de la politique du personnel (voir Cour. trav. Anvers, 9 octobre 1995).

Dans la lettre recommandée, l'employeur doit mentionner tous les faits qui constituent à ses yeux un motif grave. Les faits non repris dans la lettre recommandée ne pourront plus être invoqués plus tard. Si de nouveaux faits sont découverts plus tard, l'employeur devra lancer une nouvelle procédure de reconnaissance du motif grave.

La détention provisoire constitue-t-elle un motif grave ?

La détention provisoire ne constitue pas en soi un motif grave. Le délai de trois jours ne prend pas cours au moment de la détention provisoire du travailleur. Le délai ne prend cours que lorsque la décision est passée en force de chose jugée (voir Trib. trav. Nivelles, 25 avril 2001).

Toujours dans les trois jours ouvrables, l'employeur doit saisir par requête le président du tribunal du travail. La requête doit reprendre les mentions prévues à l'article 4, §2. De plus, la requête doit contenir une copie des lettres recommandées.

Quid lorsque la requête mentionne uniquement le siège d'exploitation ?

La requête qui ne mentionne que le siège d'exploitation et non le siège social est irrecevable. (voir Cass. 24 mars 2003).

Toutes ces modalités sont prévues à peine de nullité. La procédure est d'ordre public et doit être strictement respectée. Le non-respect de ces modalités entraîne l'arrêt de la procédure. De plus, les faits ne pourront plus être utilisés contre le travailleur.

Exemples de situations entraînant la nullité:

- l'employeur envoie la lettre recommandée plus de trois jours ouvrables après avoir eu connaissance des faits
- l'employeur envoie la lettre recommandée uniquement au travailleur ou uniquement à son organisation syndicale
- dans la lettre recommandée, l'employeur ne mentionne pas des faits constituant un motif grave et ce même si la lettre renvoie à la requête en annexe qui elle mentionne les faits (voir Cass. 8 décembre 2003)
- l'employeur envoie une simple lettre au lieu d'une lettre recommandée.

Phase 2 – Période de négociation avec première comparution devant le tribunal du travail

Une période de négociation de cinq jours commence le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi de la lettre recommandée. Cette période est souvent appelée « délai de réflexion ».

Loi 1991, art. 5 §1

Pendant cette période de négociation, le travailleur et son organisation syndicale peuvent faire connaître leur position à l'employeur et engager des négociations avec lui en vue de trouver le cas échéant une solution à l'amiable.

Les deux parties doivent comparaître personnellement et séparément devant le président du tribunal du travail qui les informera de la procédure à suivre.

Phase 3 – Tentative de conciliation avec deuxième comparution devant le président du tribunal du travail

A l'issue de la période de négociation, les parties sont une nouvelle fois convoquées par le président du tribunal du travail.

Loi 1991, art. 5 §3

Le président fixe immédiatement après la période de négociation une nouvelle audience au cours de laquelle il tente de concilier les parties. Si cette audition permet d'aboutir à un accord, le président en constate les termes dans le procès-verbal. Ce jugement est immédiatement exécutoire.

Si la tentative de conciliation échoue, le président – pour ce qui concerne les délégués effectifs et suppléants – devra prendre une décision au sujet de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure. S'il s'agit de candidats non-élus, l'employeur en décidera lui-même. Pour cette phase de la procédure, cette décision concerne uniquement la suspension du contrat de travail. Toutefois, si l'employeur décide quand même de les licencier, il devra payer l'indemnité de protection.

Le régime suspensif pour les délégués effectifs et suppléants s'applique également au délégué syndical qui bénéficie de la protection liée à l'exercice des missions du CPPT.

Lors de l'élaboration de la Loi du 1991, le législateur a précisé que la poursuite du contrat de travail pendant la procédure devait être la règle.

Le contrat ne peut être suspendu que s'il existe des raisons fondamentales pour ce faire, telles la sécurité de l'entreprise ou l'intégrité physique d'autres travailleurs (Doc. Parl. Sénat 1990-91, 1105/2). Le président du tribunal du travail juge toutefois tout à fait librement.

Lorsque le président du tribunal décide de la poursuite du contrat de travail pendant la procédure, l'employeur est tenu de respecter cette décision. Pendant la procédure, le travailleur continue à exercer son travail et son mandat. L'employeur doit donc occuper le travailleur qui conserve le droit à son salaire et son ancienneté. Le non-respect de la décision du président du tribunal par l'employeur est considéré comme un licenciement irrégulier. Ce qui ouvre pour le travailleur le droit à une indemnité spéciale de protection.

L'ordonnance du président n'est pas susceptible de recours ou d'opposition pour ce qui concerne la décision concernant la suspension ou la non-suspension éventuelle du travailleur.

Lorsque le président du tribunal du travail décide de la suspension du contrat de travail, cette suspension produit ses effets à la date de la saisie du président du travail par l'employeur. La suspension du contrat de travail implique également la suspension du mandat de délégué. Sa place sera prise par le délégué suppléant.

Loi 1991, art.5 §4,

Quelle est la situation du travailleur suspendu pendant la procédure ?

Le travailleur suspendu ne peut temporairement plus exercer ni son mandat, ni sa fonction.

L'article 9 de la Loi du 1991 assure que le travailleur protégé dont le contrat de travail a été suspendu, continue à bénéficier d'un revenu. En effet, pendant la suspension, le travailleur protégé n'a pas droit à un salaire puisqu'il ne fournit pas de prestations de travail (voir Cassation, 1er juin 1981).

Le travailleur suspendu recevra des allocations de chômage pendant toute la durée de la procédure. Le travailleur suspendu est traité comme s'il était en chômage temporel. Il ne doit pas être disponible pour le marché du travail et recevra toujours le même montant d'allocation.

En plus des allocations de chômage, l'employeur est tenu de payer une indemnité complémentaire au travailleur. Les allocations de chômage plus l'indemnité complémentaire garantissent au travailleur suspendu un revenu égal à sa rémunération nette. L'indemnité complémentaire ne doit pas être remboursée par après à l'employeur, même lorsque le motif grave a été reconnu.

Les modalités relatives à l'indemnité complémentaire ont été définies dans l'AR du 21 mai 1991 relatif aux modalités de calcul et de paiement de l'indemnité complémentaire due au délégué du personnel ou au candidat délégué du personnel dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'un motif grave.

M.B. 21 mai 1991

L'article 1, de cet arrêté royal est libellé comme suit:

§ 1 L'indemnité due au travailleur (...) est égale à la différence entre le montant mensuel des allocations de chômage et la rémunération nette de référence.

§ 2. La rémunération nette de référence se compose:

- *du montant moyen de la rémunération nette augmentée du montant net des avantages acquis en vertu du contrat,*
- *et, le cas échéant, du montant moyen net des avantages en nature,*

Pour obtenir le montant net de la rémunération ou des avantages il y a lieu de déduire du montant brut les cotisations personnelles de sécurité sociale et la retenue fiscale.

Le rémunération nette de référence est à arrondir à l'euro supérieure.

La moyenne visée à l'alinéa 1er se calcule sur base de la rémunération ou des avantages qui ont été payés ou auraient dû être payés au travailleur pour les douze mois qui précèdent le mois au cours duquel la suspension de l'exécution du contrat de travail a pris cours divisés par douze. Lorsque le travailleur n'a pas eu droit à une rémunération et à des avantages pendant tous les mois de la période de référence, la moyenne ne sera calculée que sur les mois pour lesquels un droit a été acquis.

§ 3. Le montant mensuel de l'allocation de chômage, visé à l'article 1er est obtenu en multipliant le montant journalier de l'allocation de chômage par 26.

Il est peu probable que le travailleur puisse encore réintégrer son poste de travail (ou souhaite encore sa réintroduction) à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail.

C'est pourquoi, l'article 13 de la Loi du 1991 prévoit que le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu, peut mettre fin à son contrat de travail d'une manière simple, notamment sans préavis ni indemnité.

Le travailleur dont le contrat de travail n'a pas été suspendu peut également mettre fin à son contrat de travail, mais il doit alors respecter le délai de préavis légal.

Il est mis fin à la procédure lorsque le travailleur met fin à son contrat de travail pendant la procédure de reconnaissance du motif grave.

Phase 4 – Décision du tribunal et de la cour du travail

L'employeur qui maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail.

Loi 1991, art.6

Il doit le faire dans les trois jours ouvrables qui suivent:

- la fin de la période de négociation lorsqu'il s'agit d'un candidat
- le jour où le président du tribunal du travail a décidé de la poursuite ou de la suspension du contrat de travail s'il s'agit d'un délégué.

Quand le délai de trois jours prend-il cours ?

Le délai de trois jours prend cours le jour qui suit celui où le président a rendu sa décision et non le jour qui suit celui de la notification de la décision aux parties (voir Cour. trav. Liège, 20 décembre 1995).

Pour éviter tout abus, l'article 7 de la Loi du 1991 impose des conditions contraignantes pour le motif grave. L'employeur doit saisir le tribunal par citation. Il doit donc citer le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature (voir Cass. 23 avril 2001). Dans la citation, l'employeur ne peut pas invoquer d'autres faits que ceux qui ont été repris dans la notification de la phase 1. Une copie de la lettre, envoyée dans la phase 1 au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, doit être jointe au dossier.

A l'audience, le président du tribunal du travail fait une nouvelle tentative de concilier les parties. S'il échoue, il renvoie l'affaire à une chambre du tribunal.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties. Les décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition (article 8 de la Loi du 1991).

Il peut être fait appel du jugement du tribunal du travail auprès de la cour du travail. L'article 11, § 1, de la Loi du 1991 stipule que l'appel doit être interjeté par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification.

La requête doit-elle être envoyée par lettre recommandée à la poste ?

L'article en question prévoit que la requête doit être introduite par lettre recommandée à la poste, mais la jurisprudence accepte aussi qu'elle puisse être déposée au greffe (voir Cour. trav. Bruxelles 12 février 2004).

La procédure devant la cour du travail est la même que celle devant le tribunal du travail. L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats. Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

La Loi du 1991 ne contient aucune disposition concernant la compétence de la Cour de Cassation, alors qu'un pourvoi en Cassation est effectivement possible. Le délai du pourvoi en Cassation prend cours le jour de la notification de l'arrêt (voir Cass. 5 janvier 1981).

Phase 5 – Licenciement par l'employeur

Lorsque le motif grave n'a pas été reconnu, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur. Dans le cas d'une suspension de l'exécution du contrat de travail, le contrat de travail doit à nouveau être exécuté après la décision du tribunal. Le travailleur est dans ce cas tenu de se présenter au travail.

Lorsque le tribunal reconnaît le motif grave, il n'est pas immédiatement mis fin au contrat de travail. L'employeur doit procéder au licenciement du travailleur dans le respect des dispositions de l'article 35 de la Loi relative aux contrats de travail. Le délai de trois jours ouvrables court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Loi 1991, art.11 §2

L'employeur doit-il attendre le début de ce délai de trois jours ?

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, le licenciement peut intervenir à partir du moment où l'arrêt reconnaissant le motif grave a été rendu, donc même avant le troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt (voir Cass. 14 juin 1999).

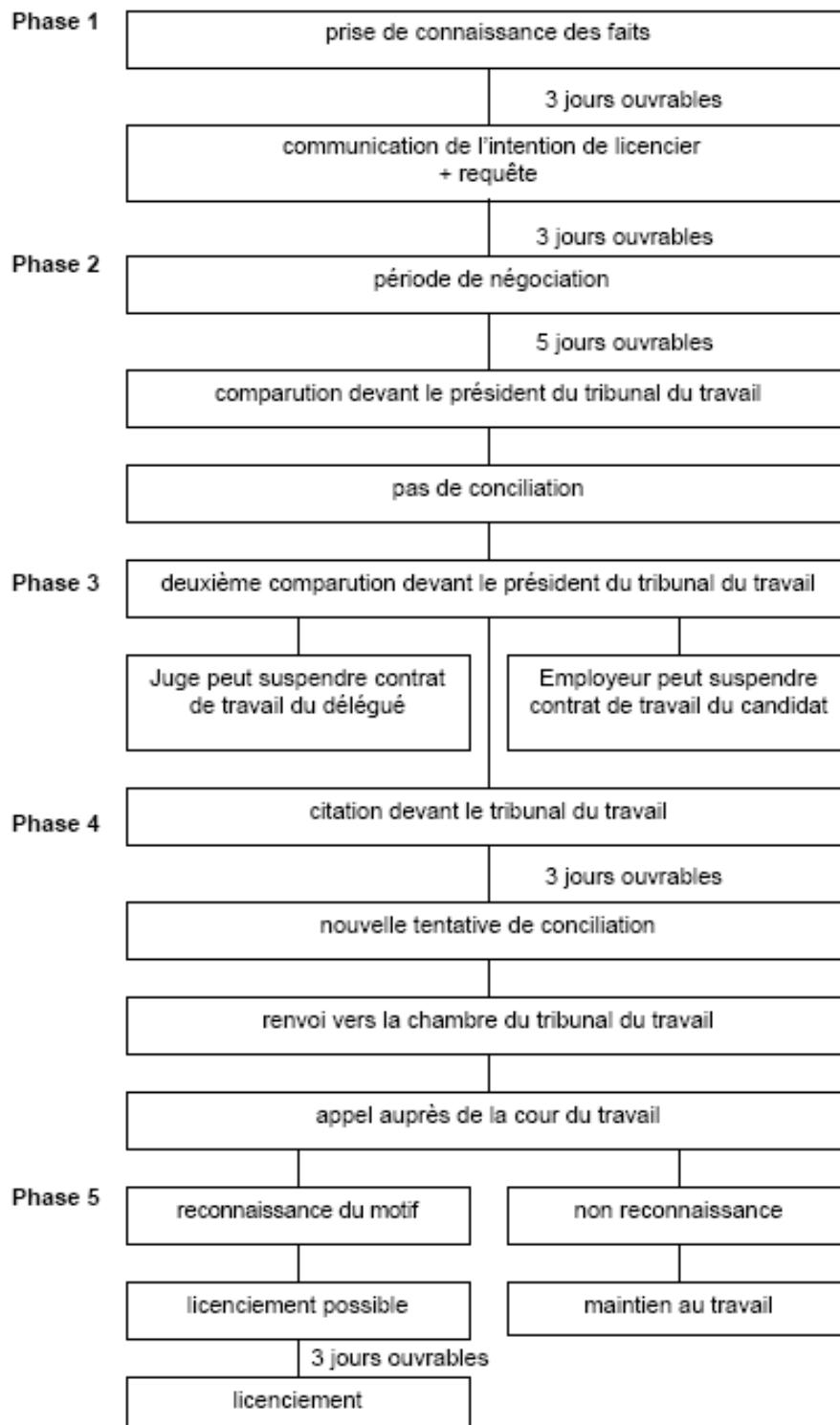
Loi 1991, art.12

Doit-il attendre l'expiration du délai d'appel en cassation ?

La jurisprudence est d'avis que l'employeur ne doit pas attendre l'expiration du délai prévu pour un pourvoi en cassation pour procéder à un licenciement. Un pourvoi en cassation ne suspend en effet pas l'exécution de l'arrêt (voir Cour trav. Anvers, 17 décembre 1990).

La notification du motif grave doit se faire – sous peine de nullité - par lettre recommandée, exploit d'huissier ou par un écrit remis au travailleur qui signe une copie en guise d'accusé de réception (cf. l'article 35 de la Loi relative aux contrats de travail).

Aperçu de la procédure licenciement pour motif grave



5.2. Le licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique

La protection contre le licenciement a pour but d'éviter qu'un travailleur ne soit licencié en raison de sa candidature ou l'exercice de son mandat de représentant du personnel. Il arrive que l'employeur doive licencier (une partie de) son personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique. Le législateur a jugé que, dans pareil cas, il était possible de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé. Pour éviter que l'employeur n'en profite pour se débarrasser d'un travailleur protégé indésirable, la Loi du 1991 prévoit une procédure de reconnaissance.

Quelles sont les différentes phases de cette procédure ?

Phase 1 – La reconnaissance par l'organe paritaire

L'employeur qui veut licencier un délégué ou un candidat pour des raisons d'ordre économique ou technique, doit au préalable demander l'accord de la commission paritaire compétente ou, à défaut, du Conseil national du Travail. L'employeur doit saisir l'organe paritaire par lettre recommandée (article 3, § 1, de la Loi du 1991).

L'organe paritaire doit se prononcer dans les deux mois suivant la date de la demande. La (sous)commission paritaire doit prendre la décision elle-même et ne peut pas déléguer cette compétence à un comité technique (voir Cass. 21 décembre 1987).

Bon à savoir

L'employeur qui n'attend pas l'expiration du délai de 2 mois avant de procéder au licenciement, doit pouvoir produire le rapport de la commission paritaire compétente. Sinon le licenciement est considéré comme prématuré et donc irrégulier (voir Trib. trav. Charleroi 8 mai 2000).

La demande doit mentionner l'intention de licencier le délégué et doit contenir tous les éléments nécessaires à l'appréciation de cette demande. Une lettre ne demandant que d'accepter l'existence des raisons économiques sans mentionner l'intention de procéder au licenciement du délégué, n'est pas valable (voir Cour trav. Bruxelles 22 septembre 1997).

La Commission paritaire se prononce sur les raisons qui justifient la levée de la protection. La Loi du 1991 ne précise pas les raisons qui peuvent constituer une raison économique ou technique. A ce stade de la procédure les raisons ne se limitent pas aux trois raisons de la phase 2. Les raisons du licenciement ne peuvent pas être imputées au travailleur. Le rendement 'trop faible' du travailleur protégé ne constitue pas une raison économique ou technique justifiant son licenciement (voir Cour trav. Bruxelles, le 25 juin 1990).

Faut-il demander la reconnaissance en cas de faillite ?

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, l'employeur ne doit plus demander la reconnaissance du motif économique ou technique lorsque le tribunal de l'entreprise (l'ancien tribunal de commerce) prononce la faillite de l'entreprise et autorise le curateur à licencier tous les membres du personnel. Ceci vaut également lorsque le juge autorise le curateur à poursuivre les activités pendant une brève période. Le délégué a toujours le droit de contester le licenciement auprès du tribunal de travail si ce licenciement est discriminatoire (voir Cass. 19 avril 2004).

Le 15 juillet 2005 cette jurisprudence a été reprise dans la loi sur le régime des faillites du 8 août 1997. L'article 46, § 2 de cette loi stipule:

« Si lors de la cessation d'activités, notamment à l'occasion du jugement déclaratif de faillite, les curateurs manifestent expressément ou tacitement leur volonté de résilier les contrats de travail existants, ils ne sont pas tenus de l'accomplissement des formalités et procédures particulières applicables à la résiliation de ces contrats.

Toutefois, si les curateurs, en vue de la poursuite totale ou partielle ou de la reprise des activités, concluent de nouveaux contrats de travail avec des contractants visés à l'alinéa précédent, ces derniers bénéficient des formalités et procédures applicables aux contrats résiliés pendant le temps de la poursuite des activités. »

Cet article assez obscur donne au curateur la possibilité de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé sans suivre la procédure relative au motif économique ou technique. Si, par après, le travailleur protégé est à nouveau embauché, la protection continue.

La question de savoir si l'article n'est pas contraire à la Loi du 1991, qui est d'ordre public, a été posée dans la commission affaires sociales (Doc. parl. Chambre, 1541/005, p. 20).

Jusqu'il y a peu, on partait du principe que la décision de la commission paritaire mettait fin à la procédure de reconnaissance. En effet, dans pareil cas, la Loi du 1991 ne prévoyait pas de possibilité de recours.

L'idée était que:

- si l'organe paritaire acceptait les raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur pouvait procéder au licenciement immédiat du travailleur concerné;
- si l'organe paritaire n'acceptait pas les raisons, l'employeur ne pouvait pas licencier le travailleur concerné.

L'avis de la Cour d'arbitrage était cependant différent. La Cour d'arbitrage était notamment d'avis que le fait de ne pas pouvoir introduire un recours auprès du tribunal du travail contre la décision de la commission paritaire était une violation de la constitution (voir CA 8 juillet 1993, n° 57/93).

Depuis le jugement de la Cour d'arbitrage, il est généralement accepté qu'un recours contre la décision de la commission paritaire est possible même si le législateur n'a pas encore adapté la Loi du 1991 sur ce point. Entre-temps, la jurisprudence a accepté qu'en cas de licenciement après une décision d'agrément de la commission paritaire, un contrôle a posteriori de la régularité du licenciement et de la décision d'agrément reste possible sur demande du travailleur protégé qui a été licencié (Cour du travail, 20 novembre 2013. RG 2012/AA/707)

Phase 2 – La reconnaissance par le tribunal de travail

Si l'organe paritaire ne se prononce pas dans les deux mois, les motifs économiques et techniques sont limités à trois:

- la fermeture de l'entreprise, c'est-à-dire l'arrêt définitif de l'activité principale de l'entreprise;
- la fermeture d'une division d'entreprise, c'est-à-dire l'arrêt définitif de l'activité principale d'une division de l'entreprise;
- le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Dans le dernier cas, l'employeur est tenu de demander d'abord l'autorisation du tribunal du travail (article 3, § 1, de la Loi du 1991).

Option 1 – La fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci

Dans le cas d'une fermeture d'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur a la possibilité de licencier le travailleur protégé immédiatement après expiration du délai de deux mois. Dans pareil cas, le travailleur qui estime que son licenciement est arbitraire, n'a pas d'autre choix que d'introduire lui-même un recours auprès du tribunal du travail.

Quelle est la définition de la notion de division ?

La loi ne contient pas de définition de la notion de division. C'est donc à la jurisprudence d'apprécier ce qu'est une division. Le Tribunal du Travail de Gand dit qu'une division est la partie de l'entreprise qui est suffisamment séparée du reste de l'entreprise, sans qu'il ne doive être question d'une autonomie économique et sociale réelle, caractéristique d'une unité technique d'exploitation (Trib. Trav. Gand 28 septembre 2001).

Même si l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans intervention d'un juge, dans la pratique, il ne fera peut-être pas. En effet, il se peut que le tribunal de travail constate qu'il n'y avait pas de raisons économiques ou techniques et que le licenciement est donc arbitraire. L'employeur devra alors payer l'indemnité de protection.

L'employeur peut dès lors estimer qu'il est plus sûr de demander d'abord au tribunal de se prononcer sur les raisons économiques ou techniques. Même s'il n'était pas obligé de porter l'affaire devant un tribunal, il doit respecter la décision du tribunal. Si le tribunal suit l'argumentation de l'employeur, ce dernier peut procéder au licenciement. Dans le cas contraire, donc si le tribunal refuse d'accepter les raisons économiques ou techniques invoquées, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur.

Option 2 – Le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel

Un employeur qui veut licencier une catégorie déterminée de son personnel doit toujours demander préalablement la reconnaissance des raisons techniques ou économiques par le tribunal du travail. Sinon, le licenciement est considéré comme abusif.

Que signifie « une catégorie déterminée du personnel » ?

La loi ne définit pas non plus la notion de catégorie déterminée du personnel. La Cour du travail de Liège entend par catégorie déterminée du personnel « un ensemble de travailleurs qui ont la même fonction, les mêmes intérêts ou la même condition dans l'entreprise » (voir Cour trav. Liège 17 août 1994).

L'employeur qui veut demander la reconnaissance au tribunal du travail, doit le faire par citation auprès du président du tribunal du travail. L'employeur doit citer le travailleur, mais il n'est pas obligé de citer également l'organisation qui a présenté la candidature (voir Cass. 22 mars 1993).

L'employeur ne peut pas invoquer d'autres raisons économiques ou techniques que celles invoquées devant la commission paritaire (voir Cour trav. Gand 19 février 1993). L'employeur est tenu de maintenir le travailleur au travail et de lui payer son salaire pendant toute la durée de la procédure. Le délégué continue à exercer son mandat.

Lorsque l'employeur ne s'est pas adressé à l'organe paritaire ou n'a pas respecté la décision de ce dernier, le tribunal ne peut plus vérifier l'existence des raisons économiques ou techniques et doit se limiter au constat que le licenciement est abusif.

A qui incombe la charge de la preuve? Que faut-il prouver?

La charge de la preuve incombe à l'employeur, tant pour l'existence des raisons économiques ou techniques que pour le lien entre les raisons et le licenciement. L'employeur doit en outre démontrer que le licenciement des travailleurs protégés ne constitue pas une violation de l'interdiction de discrimination, stipulée à l'article 3, § 2 de la Loi du 1991.

L'interdiction de discrimination doit être interprétée dans le sens où les travailleurs protégés ne peuvent pas être davantage touchés que les autres, elle vise aussi à ne pas créer d'inégalité de traitement au sein du groupe des travailleurs protégés (entre les délégués des différentes organisations syndicales). L'interdiction de discrimination ne peut pas être interprétée dans le sens où l'employeur doit réservé un traitement de faveur aux travailleurs protégés (voir Cass. 18 octobre 1993).

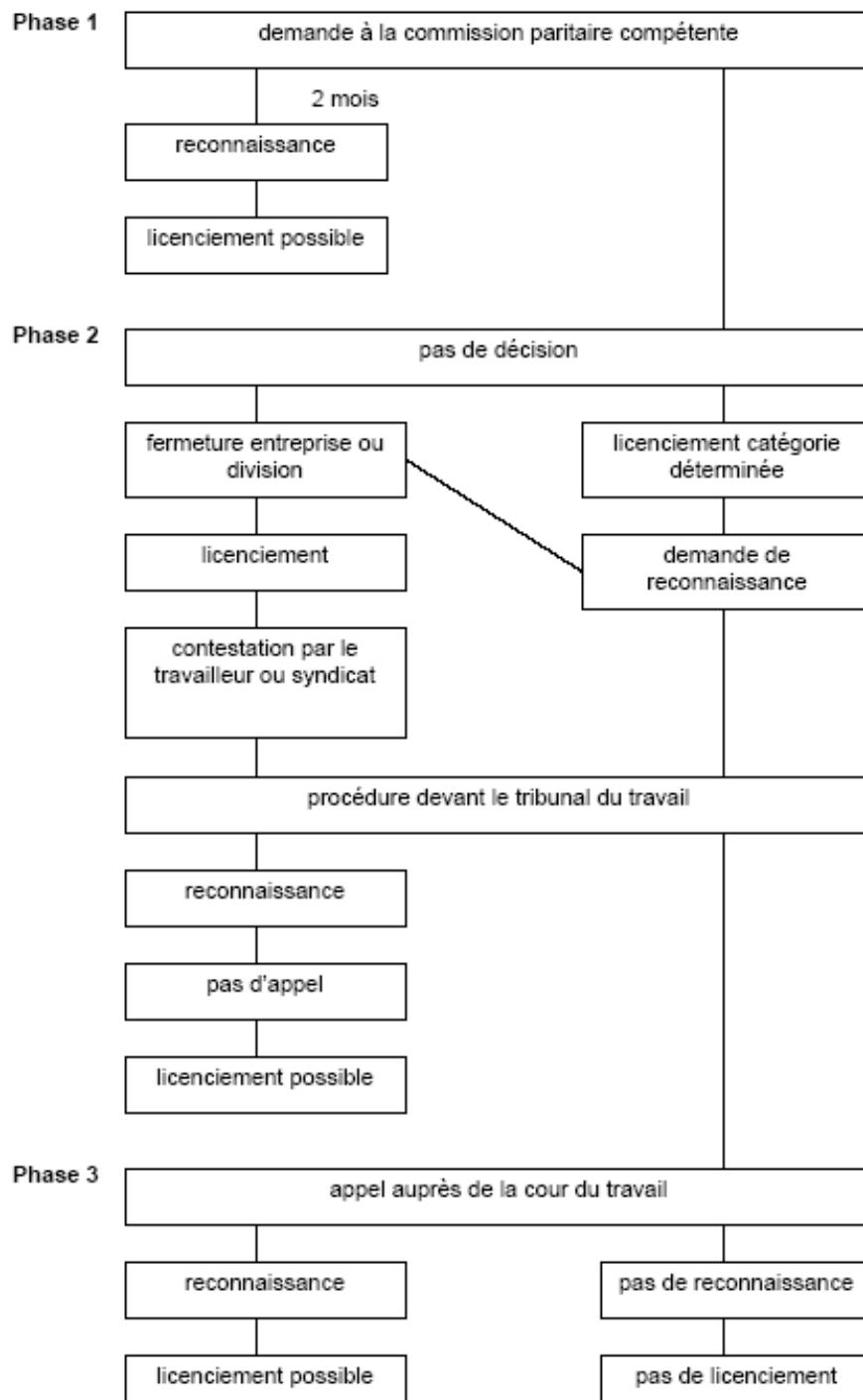
L'employeur peut prouver qu'il n'y a pas de discrimination en démontrant que les raisons invoquées rendent nécessaire le licenciement du travailleur protégé, que la décision est basée sur des critères objectifs et qu'il n'y a aucun lien avec le mandat du délégué en question (voir Cour trav. Bruxelles 11 septembre 1985).

Il est possible d'interjeter appel contre la décision du tribunal du travail, ce dans les dix jours suivant la notification du jugement du tribunal du travail. Le délai de l'appel commence le jour suivant la réception (par le destinataire) de la décision du tribunal du travail (voir Cass. 14 mai 1984).

Phase 3 – Licenciement par l'employeur

Dans le cas où le tribunal reconnaît les raisons économiques ou techniques, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur avant le troisième jour ouvrable suivant l'expiration du délai d'appel ni avant le troisième jour ouvrable suivant la notification du jugement reconnaissant l'existence des raisons économiques ou techniques.

La reconnaissance de l'existence des raisons économiques ou techniques n'implique pas que l'employeur soit dispensé du respect des obligations stipulées dans la législation du travail. L'employeur qui souhaite procéder au licenciement est donc tenu de respecter les délais de préavis normaux ou de payer une indemnité de préavis et, le cas échéant, de payer une indemnité pour licenciement collectif, une prime de fermeture ou une indemnité en vertu d'une CCT ou d'un accord individuel.

Aperçu de la procédure licenciement pour raisons économiques ou techniques

5.3. Licenciement d'un candidat ou d'un membre du conseil d'entreprise qui est également délégué syndical

Le délégué effectif, le suppléant ou le candidat qui est également délégué syndical bénéficie d'une double protection, à savoir en vertu de la Loi du 1991, mais aussi de la CCT n° 5 du 24 mai 1971. Dans pareil cas, l'employeur doit en principe respecter et la loi et la CCT s'il veut licencier le travailleur. Mais il n'est pas toujours possible de cumuler les deux, il faut alors suivre la procédure la plus stricte.

Ceci implique:

- que les autres raisons qui peuvent être invoquées pour justifier le licenciement d'un délégué syndical, ne peuvent pas être invoquées ici;
- que l'employeur qui veut licencier ce travailleur pour motif grave, doit appliquer la procédure de la Loi du 1991;
- que l'employeur qui veut licencier ce travailleur pour des raisons économiques ou techniques, doit cumuler la procédure de la Loi du 1991 et la CCT n° 5.

L'employeur doit adresser la demande à l'organe paritaire et doit envoyer une lettre recommandée au travailleur et à son organisation syndicale. Si l'organisation syndicale refuse d'accepter les raisons invoquées, l'employeur doit soumettre le cas au bureau de conciliation. L'affaire est donc simultanément soumise au bureau de conciliation et à l'organe paritaire. Les deux doivent reconnaître les raisons invoquées, sinon l'employeur ne peut pas procéder au licenciement. Si les deux organes ne se prononcent pas dans le délai fixé, l'affaire doit être soumise au tribunal du travail.

6. QUE FAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT IRRÉGULIER ?

6.1. La notion de « licenciement irrégulier »

Le licenciement d'un délégué est irrégulier lorsque:

- lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans lancer la procédure en prévue en cas de motif grave ou la procédure prévue en cas de raisons économiques et techniques;
- l'employeur entame la procédure de reconnaissance mais ne respecte pas les conditions de la procédure de reconnaissance ou procède au licenciement avant la fin de la procédure;
- l'employeur n'emploie pas le travailleur pendant la procédure, alors que le jugement du tribunal du travail l'y obligeait;
- lorsque le tribunal du travail reconnaît le motif grave, mais que l'employeur procède au licenciement après expiration du délai de trois jours;
- lorsque l'employeur licencie le travailleur pour des raisons économiques ou techniques, mais discrimine les travailleurs protégés par rapport aux autres travailleurs.

6.2. Demande de réintégration ou de reclassement

La Loi du 1991 ne prévoit pas l'obligation de réintégrer un candidat ou un délégué irrégulièrement licencié. Selon l'interprétation actuelle du droit belge en matière de licenciement, l'employeur ne peut être obligé de réintégrer le travailleur licencié.

Même si elle n'offre pas de protection effective contre le licenciement, la Loi du 1991 donne au travailleur licencié la possibilité de demander sa réintégration. L'article 14 de la Loi du 1991 en stipule les conditions.

Le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander la réintégration dans l'entreprise, par lettre recommandée.

ATTENTION : Seuls les délégués du personnel licenciés eux-mêmes ou la FGTB fédérale (Président ou Secrétaire générale) peuvent demander une réintégration. Un secrétaire régional ou interrégional ne peut pas le faire, même s'il dispose d'un mandat de la FGTB fédérale pour déposer des listes de candidats (Trib. du travail de Bruxelles, 22 décembre 2004, RG 43.547 et Cour du travail de Gand, 14 avril 2003, Ors. 2004, afl. 2.27). Les conséquences d'une demande de réintégration fautive sont importantes : si la demande de réintégration a été demandée par une autre personne que le délégué du personnel ou par l'organisation interprofessionnelle, le délégué du personnel licencié perd son droit à une indemnité de protection variable, (voir 6.3 – option 2), à savoir l'indemnité due à partir du licenciement jusqu'à l'installation de l'organe de concertation lors des élections sociales suivantes.

Que se passe-t-il s'il n'y a pas de lettre recommandée ?

La demande de réintégration qui n'a pas été faite par lettre recommandée (mais par ex. par courrier normal), n'est pas nulle. Toutefois, le recours à la lettre recommandée est préférable dans le souci d'éviter des problèmes de preuve. Une demande orale de réintégration est absolument nulle (Trib. du travail d'Anvers, 25 avril 2001, *Chron. soc.* 2002, 18).

La lettre doit être envoyée dans les 30 jours qui suivent:

- la date de la notification du préavis ou la date de fin du contrat de travail sans préavis
- la date de la présentation des candidatures

Ceci est le cas lorsque le travailleur est candidat sur une liste introduite après la date de notification du préavis ou la date de fin du contrat de travail sans préavis.

Que faut-il entendre par « date de notification » ?

Par « date de notification » il faut entendre le jour de l'envoi de la lettre recommandée ou le jour de la remise de la terre par l'huissier.

Que faut-il comprendre par « date de fin sans préavis » ?

La Cour de Cassation interprète la « date de fin sans préavis » comme le jour où le travailleur protégé licencié a pu prendre connaissance de la fin du contrat de travail par l'employeur. La Cour estime qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur communique sa volonté de mettre fin au contrat de travail (voir Cass. 21 juin 1999).

En principe, le travailleur protégé n'est pas obligé de demander sa réintégration dans son entreprise, mais s'il ne le fait pas, cela peut avoir des conséquences pour l'indemnité de protection (voir 6.3 et 6.4).

La Cour de Cassation fait une exception pour les candidats aux élections sociales. Un candidat licencié pendant la période précédant les élections sociales, doit demander sa réintégration (voir Cass. 2 décembre 1996). Sinon, la protection prend fin et l'indemnité de protection n'est pas due, puisqu'une des conditions d'éligibilité n'est plus remplie (à savoir être en service).

Pour être valable, la réintégration doit être demandée après le dépôt de candidature. Un futur candidat, licencié pendant la période 'occulte', doit donc demander sa réintégration après le dépôt des listes de candidature. Selon la jurisprudence le candidat doit demander sa réintégration même si l'employeur avait déjà été informé (par le travailleur ou par son organisation syndicale) de l'intention du travailleur de poser sa candidature (voir Trib. trav. Bruxelles 27 avril 2000).

L'employeur dispose de 30 jours après la réception de la demande pour décider de réintégrer ou non le travailleur. Dans l'affirmative, l'employeur doit reprendre en service le travailleur dans les 30 jours. L'employeur qui a rejeté la demande de réintégration peut revenir sur sa décision, toujours dans le même délai de 30 jours (voir Cass. 24 septembre 1984).

L'employeur ne doit respecter aucune condition spécifique. Il doit tout simplement prouver qu'il a accepté la réintégration de manière inconditionnelle. Pour ce faire, il suffit que -dans les 30 jours suivant la demande de réintégration- l'employeur s'engage à réintégrer de manière inconditionnelle le travailleur concerné.

La réintégration effective ne doit cependant pas avoir lieu dans ce délai (voir Cass. 1 décembre 1980).

Que doit faire l'employeur en cas de licenciement d'un candidat avant le dépôt des listes ?

Si la réintégration est demandée après le dépôt des listes, l'employeur est tenu de donner suite à cette demande dans les 30 jours suivant cette demande. Il doit en outre entamer la procédure de reconnaissance dans les 3 jours ouvrables. A défaut, il est tenu de payer les deux parties de l'indemnité de licenciement (voir Cass. 30 mars 1992).

L'employeur qui réembauche le travailleur, est tenu de le faire sous les mêmes conditions de salaire et de travail que celles dont le travailleur bénéficiait avant la rupture du contrat. L'employeur doit également lui payer le salaire perdu depuis le licenciement et doit également verser les cotisations ONSS afférentes à cette rémunération (article 15 de la Loi du 1991).

Le délégué réintégré reprend son mandat (article 19 de la Loi du 1991).

La demande de réintégration a-t-elle encore un sens si la réintégration est impossible ?

Oui. Même si l'employeur ne procède pas à une réintégration effective en raison de la fermeture de l'entreprise, le licenciement reste malgré tout illégal et le travailleur a donc droit à une indemnité de protection.

6.3. Demander l'indemnité de protection

La loi du 1991 prévoit une sanction sous forme d'indemnité pour tout licenciement irrégulier. Cette indemnité est différente selon que le travailleur ou son organisation syndicale a demandé ou non la réintégration. En pratique, les négociations portent souvent sur le niveau de l'indemnité.

Option 1 – Le travailleur n'a pas demandé sa réintégration

L'employeur est tenu de payer une indemnité au travailleur victime d'un licenciement irrégulier, même si ce dernier (ou son organisation syndicale) n'a pas demandé sa réintégration.

Loi 1991, art.16

Résumé

Ancienneté	Indemnité
Moins de 10 années	2 ans de salaire
Entre 10 et 20 années	3 ans de salaire
20 années ou plus	4 ans de salaire

Cette indemnité est appelée « la partie forfaitaire » de l'indemnité de protection. En effet, pour calculer cette indemnité, il n'est pas tenu compte du salaire que le délégué victime d'un licenciement abusif aurait perçu s'il avait été muté. Il s'agit d'un montant forfaitaire, calculé au moment du licenciement (voir Cass. 7 novembre 1983).

Pour le calcul du salaire, il convient de tenir compte de tous les avantages octroyés en vertu du contrat de travail (voir Cass. 13 avril 1987).

L'indemnité est accordée, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée, due en vertu du contrat individuel ou d'une convention collective ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral (article 16 loi de 1991).

Option 2 – L'employeur refuse la réintégration

Lorsque le travailleur ou son organisation syndicale a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur, ce dernier est sanctionné. En effet, l'employeur qui ne réintègre pas le travailleur licencié, est tenu de payer une « partie variable » en plus de « la partie forfaitaire » de l'indemnité de protection. Cette « partie variable » est égale au salaire dû pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat.

Loi 1991, art.17 §1

La partie variable de l'indemnité de protection est calculée de la même façon que l'indemnité de préavis. Le salaire pris en considération est celui payé au moment du licenciement. La prime de fin d'année et le double pécule de vacances sont également pris en compte pour déterminer le salaire. (voir Cass. 13 avril 1987).

Bon à savoir

L'employeur est tenu de payer, outre l'indemnité de protection, les cotisations de sécurité sociale normales dues sur cette indemnité de protection. Pour le délégué licencié, cela signifie donc que, pendant toute la période pour laquelle il bénéficie de l'indemnité de protection, il reste en ordre en ce qui concerne l'assurance maladie invalidité. Cette période compte également pour le calcul de sa pension.

La Loi concernant la protection de la rémunération du 12 avril 1965 s'applique à l'indemnité de protection. L'employeur qui ne respecte pas les délais pour payer l'indemnité de protection, est tenu de payer les intérêts légaux et ce à partir du moment où le montant est exigible. Conformément à l'article 15 de la Loi relative aux contrats de travail, la créance en règlement de l'indemnité protection est prescrite après 1 an à partir de la fin du contrat de travail (Cour trav. Bruxelles 17 mai 1982).

En principe, le travailleur (ou son organisation professionnelle) doit demander sa réintégration pour pouvoir bénéficier de la partie variable de l'indemnité de protection. L'article 18 de la Loi du 1991 prévoit cependant une exception. Le travailleur a automatiquement droit à la double indemnité dans le cas où l'employeur a mis fin au contrat de travail pour motif grave. C'est également le cas quand l'employeur n'a pas respecté la décision du président du tribunal du travail ordonnant que le contrat de travail doive être poursuivi. Dans les deux cas, l'employeur indique clairement qu'il ne souhaite pas continuer le contrat de travail.

L'indemnité de protection reste due lorsque l'employeur réintègre le travailleur licencié après expiration du délai de 30 jours (voir Cass. 7 mars 1988).

Le délégué licencié peut-il bénéficier d'allocations de chômage ?

Tout comme l'indemnité de préavis, l'indemnité de protection n'est pas cumulable avec les allocations de chômage. Pendant la période couverte par l'indemnité de protection, le délégué licencié ne peut pas faire valoir ses droits à des allocations de chômage. A l'issue de celle-ci, il peut évidemment bénéficier d'allocations de chômage.

Comment est calculée l'indemnité de protection d'un travailleur qui a suspendu complètement ses prestations de travail (p.ex. dans le cadre du crédit temps) ?

L'indemnité de protection d'un travailleur qui a suspendu complètement ses prestations de travail est calculée sur la base du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas suspendu ses prestations de travail (généralement un salaire à temps plein).

Comment est déterminé le salaire d'un travailleur qui a réduits ses prestations (p.ex. dans le cadre du crédit temps) ?

Selon la Cour de Cassation, l'indemnité de protection du travailleur qui n'a suspendu que partiellement des prestations de travail, doit être calculée sur la base du salaire que le travailleur gagne effectivement au moment du licenciement, c'est-à-dire un salaire à temps partiel (Cass. 11 décembre 2006). La loi prévoit une exception pour le congé parental et le crédit-temps de crise. Dans ces cas, on tient compte du salaire plein temps.

Dans tous les autres cas, un travailleur qui a réduit ses prestations peut donc être licencié plus facilement et à un moindre coût par son employeur que le travailleur qui a interrompu complètement ses prestations de travail. Trois juridictions ont déjà demandé à la Cour d'arbitrage de se prononcer au sujet de cette discrimination.

Loi 1991, art.18

6.4. Le cumul des indemnités

6.4.1 Plusieurs protections

Si un travailleur est à la fois membre du conseil d'entreprise et du comité de prévention, il ne peut pas obtenir deux indemnités de protection en cas de licenciement. Il a uniquement droit à la plus élevée des deux (voir Cass. 12 juin 1989).

Le membre d'un conseil d'entreprise qui est déjà candidat pour le prochain conseil à élire, peut, en cas de licenciement, réclamer, à titre d'indemnité variable, le salaire dû pour la période du

mandat du nouveau conseil à installer, et ce en plus de la partie forfaitaire liée à son ancienneté (Cass. 7 novembre 1983, RW 1983 – 1984, 1893).

Si un travailleur est à la fois membre du conseil d'entreprise ou du comité et du comité d'entreprise européen, il n'a droit qu'à une seule indemnité de protection. La partie variable de celle-ci est égale au salaire jusqu'à la fin du mandat le plus long (Tribunal du travail de Bruxelles, 4 décembre 2007, JTT 2008, 162)

6.4.2 Indemnité de préavis ordinaire

Il existe une interdiction de cumuler indemnité de protection forfaitaire et indemnité de préavis ordinaire. L'indemnité de protection variable peut néanmoins être cumulée avec l'indemnité de préavis, pour autant que celle-ci soit supérieure à la partie forfaitaire de l'indemnité de protection. Ceci arrive que dans des situations exceptionnelles

Loi 1991, art.16 et 17

6.4.3 Le délai de préavis presté

L'indemnité de protection forfaitaire et le salaire du délai de préavis presté sont cumulables car l'indemnité de protection forfaitaire ne couvre pas une période précise. Le délai de préavis presté est néanmoins déduit de l'indemnité de protection variable. Si le délai de préavis a permis au délégué du personnel de terminer son mandat, il n'a pas droit à une indemnité de protection variable (Cass. 13 avril 1987, RW 1986-87,2847)

6.4.4 Autres indemnités en cas de licenciement

A. Clause de sécurité d'emploi

La clause de sécurité d'emploi est une sorte de limitation du droit de licenciement de l'employeur. Cette clause peut être prévue dans une CCT ou un contrat de travail individuel. Si la CCT, ou le contrat de travail individuel, n'interdit pas le cumul de l'indemnité de sécurité d'emploi et de l'indemnité de protection forfaitaire, le travailleur peut bénéficier de ces deux indemnités (Cass. 20 février 2012, S.10.0048.F). Le travailleur devra toutefois demander l'indemnité de sécurité d'emploi car celle-ci n'est pas octroyée automatiquement.

B. Indemnité de licenciement en tant que délégué syndical

L'indemnité forfaitaire en cas de licenciement irrégulier d'un délégué syndical n'est en principe pas cumulable avec les indemnités de protection en tant que travailleur protégé. Une CCT sectorielle ou d'entreprise peut néanmoins autoriser ce cumul.

CCT n°5 art.20 3°

C. Allocation de chômage et RCC

Pour bénéficier d'allocations, le chômeur doit être sans travail et sans salaire (article 44 arrêté chômage). Est considérée comme salaire l'allocation ou l'indemnité qui découle de la résiliation du contrat de travail, à l'exception de l'indemnité morale (art. 46 §1 5°). L'indemnité de protection n'est pas considérée comme une indemnité morale mais découle du licenciement du délégué du personnel. L'indemnité de protection est considérée comme du salaire et les allocations de chômage ne sont donc pas cumulables avec une indemnité de protection (Cass. 25 mai 1981, Arr. Cass., 1980 – 1981, p. 1109). Pour la même raison, l'indemnité complémentaire RCC n'est pas cumulable avec l'indemnité de protection (Cass. 24 janvier 1994, JTT 1994, 69).

D. Allocations de maladie et d'invalidité

L'article 103 §1 3° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 stipule clairement qu'une allocation de maladie n'est pas cumulable avec toute indemnité liée à la résiliation d'un contrat de travail.

E. Indemnité de fermeture et indemnité de licenciement collectif

L'indemnité de fermeture prévue par l'article 23 de la loi relative aux fermetures d'entreprises est cumulable avec l'indemnité de protection (art. 25 de la loi relative aux fermetures d'entreprise).

L'indemnité de licenciement collectif prévue à l'article 6 de la CCT n°10 n'est pas cumulable avec les indemnités de protection des délégués du personnel (art. 12 CCT n°10). Les avantages d'un plan social sont toutefois cumulables avec une indemnité de protection si la CCT ne prévoit pas d'interdiction de cumul (Cour du travail de Bruxelles, 9 mars 2010, JTT 2010).

F. Protection de la maternité

L'indemnité pour violation de la protection de la maternité pour les femmes enceintes ou venant d'accoucher prévue à l'article 40 de la loi relative aux contrats de travail est cumulable avec les indemnités de protection des délégués du personnel.

G. Indemnité morale

La loi de 1991 prévoit la possibilité de combiner une indemnité de protection avec une indemnité morale. Une indemnité morale n'est toutefois octroyée qu'à titre exceptionnel, par exemple lorsqu'il est établi que les faits invoqués par l'employeur ont été inventés de toutes pièces. La jurisprudence veut que le travailleur prouve avoir subi un préjudice qui n'est pas indemnisé par l'indemnité de protection. Ce préjudice ne peut pas être causé par le licenciement lui-même, mais doit être la conséquence de circonstances liées au licenciement (voir Cour du travail de Bruges le 4 mai 2007).

H. Indemnité anti-discrimination

Il est généralement admis qu'une indemnité pour violation de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 est cumulable avec l'indemnité de protection car la première indemnité protège les convictions syndicales alors que la deuxième protège contre le licenciement. Ceci peut être déduit de l'arrêt de cassation du 20 février 2012 qui permet un cumul entre la clause de sécurité d'emploi et une indemnité de protection.

I. Autres indemnités diverses

Certaines lois prévoient une interdiction de cumul entre l'indemnité de protection et l'indemnité de licenciement dans les cas suivants :

- Interruption de carrière (loi de redressement) et crédit-temps (article 21 §4 CCT n°103)
- Congés thématiques (art. 15 §3 alinéa 2 CCT n°64)
- Nouvelles technologies (art. 6 CCT n°39)
- Congé d'adoption (art. 30 ter, §4 loi relative aux contrats de travail).

Annexes

- 1 - Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie
- 2 - Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- 3 - Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales
- 4 - Brochure SPF – Elections Sociales 2020
- 5 - Loi du 19 mars 1991Loi 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

1. LOI DU 20.09.1948

LOI DU 20/09/1948 PORTANT ORGANISATION DE L'ECONOMIE

SECTION IV. - Des conseils d'entreprise.

Art. 14.

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

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

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

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

2° **travailleurs** : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche;

3° **cadres** : les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1er, 2°, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

Ces fonctions et ces cadres sont désignés par l'employeur selon la procédure et les modalités fixées par le Roi;

4° **organisations représentatives des travailleurs** :

- a. les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national, représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail;
- b. les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a);

5° **organisations représentatives des cadres** : les organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins dix mille membres.

Ces organisations sont reconnues comme représentatives par le Roi, selon la procédure et les modalités qu'il détermine. Le Conseil national du travail donne son avis dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

§ 2.

a) L'entreprise est également tenue d'instituer un conseil d'entreprise lorsqu'elle occupe en tant qu'entité juridique au moins 50 travailleurs dans le sens prévu au § 1er, alinéa 1er et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

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

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des conseils d'entreprises.

b) plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :

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

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

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 14, § 1er, alinéa 2, 1°.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens des 4° et 5° du § 1er, alinéa 2.

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

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

§ 5. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à un statut syndical fixé par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

§ 6. Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux §§ 1er et 2, s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise, au sens de l'article 21, § 10, pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel.

Art. 15. Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

a) De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;

b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :

1° Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;

2° Périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le cas échéant par catégorie d'entreprises, sur proposition ou après consultation du Conseil professionnel compétent, à son défaut du Conseil central de l'économie, ou des organisations représentatives) de chefs d'entreprise et de travailleurs.

Toute entreprise qui peut être considérée comme petite en application des critères énoncés dans le Code des sociétés est tenue, si elle a établi et publié ses comptes annuels selon le schéma abrégé ou le micro schéma, de communiquer au conseil d'entreprise les comptes annuels selon le schéma complet ainsi qu'un bilan social selon le schéma le plus détaillé. Ces comptes annuels et ce bilan social communiqués au conseil d'entreprise doivent également être communiquées à l'assemblée générale.

c) De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le Conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie;

d) D'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;

e) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs;

f) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;

g) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;

h) De gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs;

i) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce il faut entendre, entre autres, les communications prévues au litt. b du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges;

j) Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprise peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités pour la prévention et la protection au travail, institués en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

k) de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant les conséquences des mesures prévues par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays; la périodicité, la nature, l'ampleur et les modalités de ces informations sont

déterminées par le Roi. Il peut aussi compléter les informations à fournir par les conséquences d'autres mesures prises en faveur de l'emploi; le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi, soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; le Roi exerce les compétences qui Lui sont conférées par le présent littéra par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

I) 1° de recevoir du chef d'entreprise tous les trois ans l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail établi conformément à l'article 162 de la loi-programme du 8 avril 2003. Le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale;

2° de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant tout changement important intervenu dans l'entreprise qui est de nature à modifier de manière significative le contenu de l'état précité. Le chef d'entreprise fournit ces informations soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale;

3° de donner un avis sur cet état dans les deux mois de sa réception, avant sa communication au Service public fédéral Mobilité et Transports.

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'avis de la délégation syndicale est sollicité et communiqué au Service public fédéral Mobilité et Transports. En cas d'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les travailleurs sont informés directement au sujet du rapport concerné, sans que ces derniers doivent encore rendre un avis

m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ce rapport d'analyse est fourni et examiné dans un délai de trois mois qui suit la clôture de l'exercice. Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 :

- a. les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;
- b. les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- c. le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- a. le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);
- b. le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise;

- c. l'ancienneté;
- d. le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2.

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examinera en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- a. les objectifs concrets;
- b. les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
- c. le délai de réalisation;
- d. **un système de monitoring de l'exécution.**

n) *de recevoir de l'employeur, au terme de chaque élection sociale, un aperçu relatif au ratio entre les candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes définitives de candidats aux élections sociales ainsi qu'au ratio entre les élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.*

Les données précitées sont mises en perspective avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise.

Cet aperçu est fourni et discuté dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux afin de réaliser un ratio similaire, entre les candidats masculins et féminins sur les listes de candidats, au ratio de travailleurs féminins et masculins existant au sein de l'entreprise. L'aperçu est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.".

Art. 15bis. Dans chaque entreprise où un conseil d'entreprise a été institué en exécution de la présente loi, à l'exception des institutions d'enseignement subsidiées, un ou plusieurs réviseurs d'entreprises sont désignés

La mission de ces réviseurs à l'égard du conseil d'entreprises ainsi que leurs présentation, nomination, renouvellement, révocation et démission sont régis par les articles 151 à 164 du Code des sociétés relative au contrôle dans les sociétés où il existe un conseil d'entreprise.

A défaut d'assemblée générale des associés, l'organe d'administration ou, à défaut de celui-ci, le chef d'entreprise, exerce les droits que les dispositions visées à l'alinéa 2 confèrent à l'assemblée générale, et remplit les obligations qu'elles lui imposent.

Art. 15ter. (Abrogé)

Art. 15quater. (Abrogé)

Art. 15quinquies. (Abrogé)

Art. 16. Les Conseils d'entreprise sont institués à l'initiative de l'employeur. Ils sont composés :

a) du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise.

Ces délégués, y compris le chef d'entreprise, ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;

b) d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

Le conseiller en prévention ou la personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

Les conseils d'entreprises peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprises peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

La détermination du nombre des délégués et la représentation des diverses catégories du personnel sont réglées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines industries.

La représentation des jeunes travailleurs au sein du conseil d'entreprise est réalisée de la manière suivante :

a) pour une entreprise occupant moins de 101 travailleurs :

- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs;
- deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs.

b) pour une entreprise occupant de 101 à 500 travailleurs :

- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs;
- deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs.

c) pour une entreprise occupant plus de 500 travailleurs :

- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs;
- deux délégués, si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs;
- trois délégués, si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs.

Pour les élections qui auront lieu après 1975, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, modifier les nombres visés à l'alinéa précédent concernant la représentation des jeunes travailleurs au sein du conseil d'entreprise.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par " jeune travailleur " le travailleur âgé de moins de 25 ans au jour de l'élection des délégués du personnel au sein du conseil d'entreprise.

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

Chacune des parties désigne les membres de sa délégation appelés à faire partie de chacune des sections ainsi créées.

Les sections soumettent le résultat de leurs travaux aux délibérations du conseil d'entreprise.

Art. 18. Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise.

Les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être électeurs sont fixées par le Roi, après avis du Conseil national du travail.

(alinéa abrogé)

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du Conseil d'entreprise, alors que son renouvellement est requis. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au Comité pour la prévention et la protection au travail. Cette règle s'applique également aux entreprises qui doivent renouveler un Conseil maintenu en tout ou en partie en vertu de l'article 21, § 10.

Jusqu'aux prochaines élections suivant la reprise de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire, le mandat est également exercé par les membres du Comité pour la prévention et la protection au travail dans le cas où pareil Comité est maintenu conformément à l'article 76 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 19. Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

1° être (âgés de 18 ans au moins). Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail ou de personne de confiance;

3° soit être occupé de façon ininterrompue depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, § 2, b;

soit avoir été occupé, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, § 2, b, pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 14, § 4.

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1er, 3°, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

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

Les conditions d'éligibilité prévues à l'alinéa 1er, 1° à 4°, doivent être remplies à la date des élections. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, peut être présenté comme candidat. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par "personnel de direction".

Art. 20. Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Sur ces listes, le nombre d'ouvriers, d'employés et de cadres doit être proportionnel à l'importance numérique de chacune de ces catégories de personnel. Pour l'application du présent alinéa et par dérogation à l'article 14, § 1er, 3°, on entend également par cadre le personnel de direction.

Toutefois, des candidats représentant les cadres ne pourront être présentés séparément des autres catégories que pour autant que l'entreprise occupe au moins quinze cadres.

Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste de leur choix ou désigner des candidats sur une liste.

Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories (d'ouvriers, d'employés et cadres).

La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élection ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixées par arrêté royal.

Toutefois, des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés lorsque le nombre des employés dans une entreprise occupant principalement des ouvriers est d'au moins 25. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement des employés le nombre des ouvriers est d'au moins 25. Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Dans ce cas, les jeunes travailleurs ne sont pas comptés avec les employés ou les ouvriers pour l'application de l'alinéa précédent.

Les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus sont arrêtées par le Roi, après avis du Conseil national du travail. Le Roi fixe les critères dont il y a lieu de tenir compte en vue de déterminer la qualité d'ouvriers ou d'employés des membres de l'entreprise. Le nombre d'ouvriers ou d'employés requis pour l'application de ces deux alinéas peut être modifié par le Roi, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines catégories d'entre elles, sur avis conforme du Conseil national du travail.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

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

Art. 20ter. Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentes par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1er, alinéa 2, 4°, a). Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par :

1° les organisations représentatives des travailleurs;

2° les organisations représentatives des cadres;

3° au moins 10 p.c. du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre des signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au 3°.

Art. 21. §1er. Les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, la période au cours de laquelle ces élections auront lieu, ainsi que les obligations des employeurs en la matière. Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 14, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi, conformément au présent alinéa et pour autant que l'entreprise occupe toujours à ce moment, en moyenne, le nombre de travailleurs requis.

(alinéas 2 à 7 abrogés)

§ 2. Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant dès que l'installation du conseil d'entreprise a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs ou à l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation ou le mandataire de celle-ci qui a présenté sa candidature communique le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur

7° dès que le travailleur appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

La disposition prévue au 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

§ 3. Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif lorsque le mandat de celui-ci prend fin pour une des raisons énumérées au § 2, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat. Le membre effectif est remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste, le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. Ce remplaçant est choisi conformément à l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Lorsqu'il n'y a plus de membre suppléant et qu'il n'y plus de candidat non-élu tels que visé à l'alinéa précédent, le membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées au § 2, 2° à 8°, est remplacé par le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste tel que visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée. Ce remplacement tient compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

§ 4. Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le conseil d'entreprise est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.

§ 5. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§§ 6 à 8 abrogés. Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date

§ 9. Dans les entreprises où un conseil d'entreprise doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du conseil d'entreprise moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise :

a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;

b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur au nombre de travailleurs fixé pour l'institution d'un conseil d'entreprise en exécution de l'article 28, alinéa 2, s'il n'y a pas encore de conseil, et inférieur à 50, quand il s'agit du renouvellement de ce conseil.

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

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

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

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

§ 10. Pour l'application du présent paragraphe on entend par "entreprise" : l'entité juridique.

1° En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises :

- les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le conseil d'entreprise de la nouvelle entreprise, sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des conseils d'entreprises qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce conseil d'entreprise fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

2° En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant comme la première d'un conseil d'entreprise :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée, les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupé dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil de l'entreprise à laquelle la partie visée est transférée.

3° En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil :

- le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise, dont une partie est transférée, continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupe dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

4° En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le conseil d'entreprise existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le

conseil d'entreprise continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

5° Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévue (par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel).

6° Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise. Dans ce cas, les règles prévues au 1° à 5° sont d'application.

§ 11. En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite (...), le Conseil d'entreprise continue à fonctionner, jusqu'aux prochaines élections suivant cette reprise, dans les cas où un Comité pour la prévention et la protection au travail est maintenu conformément à l'article 76 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour l'application du présent paragraphe, il faut entendre par :

1° entreprise : l'entité juridique;

2° reprise de l'actif : l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite (...) avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

§12. Pour l'application du présent paragraphe, on entend par « entreprise » l'entité juridique.

Le sort du conseil d'entreprise existant au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les règles suivantes :

1° En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise :

- les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le conseil d'entreprise de la nouvelle entreprise sera composé de tous les membres des conseils d'entreprises qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce conseil d'entreprise fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

2° En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant, comme la première, d'un conseil d'entreprise :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil de l'entreprise à laquelle la partie visée est transférée.

3° En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil :

- le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée est constitué dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée.

4° Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel.

5° Si le transfert sous autorité de justice intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise. Dans ce cas, les règles prévues aux 1° à 4° sont d'application.

Les dispositions du présent paragraphe sont applicables jusqu'à la prochaine élection d'un conseil d'entreprise

Art. 22. § 1er. Le Conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par le chef d'entreprise ou par son délégué à la présidence.

Le secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel. (A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs ou par l'organisation représentative des cadres dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix.

Il est convoqué au moins une fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou (d'un tiers) des membres du conseil représentant le personnel.

Les modalités de fonctionnement des Conseils d'entreprise sont déterminées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

§ 2. Dans les douze mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, les (commissions paritaires) élaborent les règlements d'ordre intérieur types pour les conseils d'entreprise, applicables, soit à l'ensemble des entreprises de leur ressort respectif, soit à une partie d'entre elles.

Toutefois, dans les branches d'activité où il n'y aurait que des entreprises n'occupant pas plus de deux cents travailleurs, ce délai prendra cours à la date à laquelle les opérations relatives aux élections des délégués du personnel aux conseils d'entreprise doivent être terminées en conformité avec la législation en vigueur.

§ 3. Ces règlements d'ordre intérieur types doivent comporter au moins les points suivants :

1° Délai d'inscription d'une question à l'ordre du jour par un membre du conseil d'entreprise;

- 2° Délai de convocation aux réunions;
- 3° Contenu de la convocation mentionnant les points portés à l'ordre du jour;
- 4° Rôle du président et modalités de son remplacement;
- 5° Rôle du secrétaire et modalités de son choix et de son remplacement;
- 6° Règles à observer quant au déroulement des réunions;
- 7° Modalités de rédaction et d'approbation des procès-verbaux des réunions et de la communication de ceux-ci à chaque membre du conseil;
- 8° Mode d'information du personnel et mode de communication à celui-ci des activités du conseil d'entreprise;
- 9° Mode de conservation des archives du conseil d'entreprise et modalités de consultation de celles-ci par les membres du conseil d'entreprise;
- 10° Procédure de modification du règlement.

Les décisions prises en l'espèce par les commissions paritaires pourront être rendues obligatoires par le Roi.

§ 4. Les règlements d'ordre intérieur types pourront être établis par arrêté royal, sur proposition des ministres qui ont le travail et les affaires économiques dans leurs attributions, et après avis du Conseil national du travail, dans les deux cas suivants :

a) Lorsqu'une commission paritaire n'a pas pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, dans le délai fixé au § 2 du présent article.

Dans ce cas, le règlement d'ordre intérieur type comportera uniquement les dix points énumérés au § 3 du présent article et, éventuellement, ceux au sujet desquels la commission paritaire a émis un avis unanime;

b) Lorsqu'une commission paritaire ayant pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, la commission paritaire ou l'une (des organisations qui y sont représentées), n'ont pas, dans le mois de la décision, demandé que force obligatoire soit donnée à celle-ci.

§ 5. Le Conseil d'entreprise peut modifier et compléter le règlement d'ordre intérieur type par des stipulations mieux adaptées aux besoins de l'entreprise, à condition que le nouveau règlement comporte au moins les points prévus au § 3 du présent article.

En tout cas, le règlement d'ordre intérieur type reste en vigueur jusqu'au moment où un accord est intervenu au sein du Conseil d'entreprise sur les modifications proposées.

§ 6. Sans préjudice des possibilités d'adaptation ou de complément au niveau des commissions paritaires ou des conseils d'entreprises, le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, élaborer un règlement d'ordre intérieur uniforme applicable à toutes les entreprises.

§ 7. Lorsque plusieurs règlements d'ordre intérieur type sont applicables à l'entreprise, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le plus grand nombre de travailleurs faisant partie de l'entreprise.

Art. 23. Les séances du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef de l'entreprise.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixées par le Roi.

Art. 24. § 1er. Les employeurs, les travailleurs, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente section ou à ses arrêtés d'exécution.

§ 2. Les actions visées au § 1er sont soumises aux règles de procédure suivantes :

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressées, aux organisations représentatives des cadres intéressées ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

6° les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent se faire représenter par un délégué, porteur d'une procuration écrite, devant les juridictions du travail; celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par partie intéressée, toute personne, organisation représentative des travailleurs ou organisation représentative des cadres mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 1er doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

Art. 25. Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 26. (abrogé)

Art. 27. Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par les articles 14 à 22 ci-dessus, le Roi prend l'avis, soit du Conseil national du travail, soit de la commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations représentatives des chefs d'entreprise, des travailleurs et des cadres.

Lorsque ces mesures soulèvent, indépendamment de l'aspect social, des questions d'intérêt économique, le Roi prend également l'avis, soit du Conseil central de l'économie, soit du conseil professionnel compétent.

Les organismes consultés en vertu du présent article font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi, il peut être passé outre.

Art. 28. Les arrêtés royaux d'exécution relatifs à la présente section sont pris dans un délai de six mois, à dater de la publication de la loi.

L'entrée en vigueur des arrêtés royaux d'exécution relatifs à l'institution de conseils d'entreprise dans les entreprises occupant de cinquante à deux cents travailleurs, est fixée soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines catégories d'entre elles, sur avis du Conseil national du travail.

Néanmoins un conseil d'entreprise doit être institué) dans les entreprises où a été institué un conseil lors de l'élection précédente pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

2. LOI DU 4.08.1996

LOI DU 4 AOÛT 1996 RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION DE LEUR TRAVAIL (M.B. 18.9.1996)

CHAPITRE VIII. - Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail

SECTION 1re. - Champ d'application

Art. 48.- Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

SECTION 2. – Constitution

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 et de l'article 76bis , 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.- § 1er. 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.

Pour l'application de l'alinéa 1er, 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 que,

- (1) 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 1er.

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

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 ou en cas de transfert sous autorité de justice au sens de la section 7 du présent chapitre pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence située après le transfert conventionnel ou après le transfert sous autorité de justice.

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.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable au chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la présente loi.

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. 53bis.- Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement.

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.

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 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.

SECTION 3. – Composition

Art. 56.- Les Comités sont composés:

1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués, y compris le chef d'entreprise, ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;

2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

Art. 57.- Le conseiller en prévention ***ou la personne de confiance*** qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

Art. 58.- Les délégués effectifs et suppléants sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs visées à l'article 3, § 2, 1°, dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.

Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

Art. 59.- § 1er. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail ou de personne de confiance. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;

3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50; soit avoir été occupés dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50 pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.;

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1er, 3°, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la Recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la Recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

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

§ 2. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

§ 3. Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

Art. 60.- Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

Art. 61.- Le mandat du délégué du personnel prend fin:

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du Comité a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1er, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

Art. 62.- Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif lorsque le mandat de celui-ci prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1er, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Le membre effectif est remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste, le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. Le remplaçant est choisi conformément à l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Lorsqu'il n'y a plus de membre suppléant et qu'il n'y plus de candidat non-élu tels que visé à l'alinéa précédent, le membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1er, 2° à 8°, est remplacé par le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste tel que visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée. Ce remplacement tient compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée-

Art. 63.- Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le Comité est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.

Art. 64.- Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui, en application de l'article 52, est chargée de l'exercice des missions des Comités.

SECTION 4. – Compétences

Sous-section première. - Compétences générales

Art. 65.- Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

Sous-section 2. - Compétences particulières

Art. 65bis.- § 1er. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur fournit au Comité une information de base en matière économique et financière relative:

- a) au statut de l'entreprise;
- b) à la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché;
- c) à la production et à la productivité;
- d) au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

Cette information de base est communiquée aux membres du Comité dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

§ 2. A défaut de conseil d'entreprise, un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe, du rapport de gestion est communiqué par l'employeur au Comité.

Ces documents constituent une information annuelle. Ils doivent être fournis et discutés dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du Comité consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de ladite assemblée générale.

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

Art. 65ter.- Les informations, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, a), relatives au statut de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, comprennent au moins:

1° sa forme juridique;

2° ses statuts et leurs modifications éventuelles;

3° ses dirigeants;

4° ses moyens de financement à moyen et à long terme et, en particulier, les relations économiques et financières qu'elle entretient avec d'autres entités juridiques, économiques ou financières, ainsi que la nature de ces relations;

5° l'existence éventuelle et la nature des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise.

Art. 65quater.- Les informations, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, b), relatives à la position concurrentielle, sur le marché, de l'entreprise ou de l'entité juridique, dont elle fait partie, comprennent au moins:

1° les principaux concurrents nationaux et internationaux avec lesquels l'entreprise est confrontée;

2° les possibilités et les difficultés en matière de concurrence;

3 °les débouchés;

4° les contrats et accords en matière de vente et d'achat, s'ils ont des conséquences fondamentales et durables pour l'entreprise;

5° les différents types de contrats conclus avec le SPF Economie, tels que contrats de programme, de progrès, de restructuration;

6° les éléments permettant de se faire une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise, tels que les canaux de distribution, les techniques de vente, les données significatives quant aux marges de distribution;

7° les données comptables relatives au chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans, avec indication, en pourcentage, de la part réalisée respectivement sur le marché intérieur, dans l'Union européenne et dans les pays tiers. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs sous-ensembles, la ventilation, par sous-ensemble de ces données sera, le cas échéant, fournie également;

8° un aperçu des prix de revient et de vente unitaires dans lequel seront fournis, pour autant que possible par unité, le niveau et l'évolution de ces prix. Au cas où la communication d'un tel aperçu serait impossible, l'employeur fournira des données relatives à l'évolution des prix de revient et de vente par groupe de produits ou par sous-ensemble, ou pour un certain nombre de produits représentatifs;

9° la position de l'entreprise et son évolution sur les marchés intérieurs, de l'Union Européenne et de pays tiers, le cas échéant, par sous-ensemble.

Art. 65quinquies.- Les informations relatives à la production et la productivité, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, c), comprennent au moins:

1° l'évolution de la production exprimée en volume, en nombre ou en poids ainsi qu'en valeur et en valeur ajoutée;

2° l'utilisation de la capacité économique de production;

3° l'évolution de la productivité, de manière à mettre notamment en évidence la valeur ajoutée par heure de travail ou la production du travailleur. Ces données doivent être présentées en séries chronologiques portant sur cinq années. Le cas échéant, elles doivent être fournies par sous-ensemble.

Art. 65sexies.- Les informations relatives au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise, ou de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, visées à l'article 65bis, § 1er, alinéa 1er, d), s'étendent à tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris

les prévisions concernant son extension future et des renseignements au sujet des financements des investissements projetés.

Art. 65septies.- Par dérogation à l'article 95 de la présente loi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur avis unanime du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, préciser les modalités quant à la nature, à l'ampleur, à la périodicité et au mode de délivrance des renseignements à fournir.

Art. 65octies.- § 1er. Lorsque la divulgation d'une information sous la forme ou dans le délai est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise, le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire en ce qui concerne les points suivants:

- 1° la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensemble;
- 2° en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, les projets d'implantation de nouveaux points de vente;
- 3° la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de profits et pertes.

§ 2. L'usage de cette faculté de dérogation est subordonné toutefois à l'approbation préalable d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section.

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

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

La demande ne peut être refusée lorsque l'avis unanime du Comité ad hoc confirme l'accord unanime éventuellement exprimé par le Comité lors de la signification prévue à l'alinéa précédent. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée.

§ 3. Le fonctionnaire compétent informe de sa décision le chef d'entreprise et le président du Comité.

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

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

Art. 65novies.- Lors de ses communications au Comité, le chef d'entreprise signale, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du Comité, le caractère confidentiel de ces renseignements sera soumis à l'approbation d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section. Cette approbation est accordée ou refusée selon la procédure fixée par l'article 65octies, § 2.

Art. 65decies.- En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale, visée à l'article 38, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les conventions collectives de travail n° 9 du 9 mars 1972, sans que le Comité reçoive plus d'information que la délégation syndicale, n° 24 du 2 octobre 1975, n° 32bis du 7 juin 1985, n° 39 du 13 décembre 1983 et n° 42 du 2 juin 1987, conclues au sein du Conseil national du Travail.

Art. 65undecies.- L'extension de compétences prévue par la présente sous-section n'a aucune conséquence sur les attributions visées à l'article 11, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

SECTION 5. – Fonctionnement

Art. 66.- Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.

Art. 67.- Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

Art. 68.- Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.

SECTION 6. - Transfert d'entreprise et reprise de l'actif

Art. 69.- Pour l'application de la présente section, on entend par:

1°entreprise: l'entité juridique;

2°reprise de l'actif: l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Art. 70.- En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises:

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises

concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

Art. 71.- En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité:

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

Art. 72.- En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

Art. 73.- En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

Art. 74.- Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

Art. 75.- Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation interviennent après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 70 à 74 sont d'application.

Art. 76.- En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite:

1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère qu'elles avaient avant la faillite sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité fonctionne pour l'ensemble du person-nel de l'entreprise reprise;

2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

SECTION 7. - Transfert sous autorité de justice

Art. 76bis.- Le sort des Comités existants au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les dispositions de la présente section.

La présente section est applicable jusqu'à la prochaine élection d'un Comité.

Pour l'application de la présente section, on entend par « entreprise » l'entité juridique.

Art. 76ter.- En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise:

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise est composé de tous les membres des Comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

Art. 76quater.- En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité:

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

Art. 76quinquies.- En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée.

Art. 76sexies.- Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

Art. 76septies.- Si le transfert sous autorité de justice intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 76ter à 76sexies sont d'application.

CHAPITRE IX. - Dispositions communes aux organes

Art. 77.- Toutes consignes, tous conseils ou tous avis éducatifs des organes visés aux chapitres VI à VIII, donnés par écrit aux travailleurs, par voie d'affichages ou de notes individuelles seront rédigés de manière à être compris par tous les travailleurs.

Art. 78.- Le Roi peut prendre toutes les mesures destinées à coordonner et promouvoir, tant sur le plan national que sur le plan local ou professionnel, les activités des organes visés aux chapitres VI à VIII.

Il peut instituer des comités régionaux dans les mines, minières et carrières souterraines.

CHAPITRE X. - Recours devant les tribunaux du travail

Art. 79.- § 1er Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies , les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§ 2. Lorsque les actions visées au § 1er concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressées ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

6° abrogé (15)

Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par partie intéressée, toute personne ou organisation représentative des travailleurs mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 2 doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

CHAPITRE XI. - Surveillance et dispositions pénales

Art. 80.- 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 et 43 à 49 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.

3. LOI DU 4.12.2007

LOI DU 4 DÉCEMBRE 2007 RELATIVE AUX ÉLECTIONS SOCIALES

TITRE Ier. - Dispositions générales

Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi est applicable sans préjudice des dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 3. La présente loi s'applique à l'institution ou au renouvellement des conseils d'entreprise ainsi qu'à l'institution ou au renouvellement des comités pour la prévention et la protection au travail. Elle s'applique également au fonctionnement de ces organes.

Par dérogation à l'article 14, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et pour la période d'élections sociales visée à l'article 9, des conseils d'entreprise ne doivent être institués que dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cent travailleurs.

La règle visée à l'alinéa 2 s'applique également dans les cas où des élections doivent être organisées en dehors de la période fixée pour les élections visées à l'alinéa 2 pour autant que les entreprises soient tenues d'organiser des élections pendant cette même période.

La règle visée à l'alinéa 2 s'applique également dans les cas où un conseil d'entreprise doit être institué ou renouvelé au cours de la période fixée à l'alinéa 2, mais qu'il a été sursis à cette institution ou à ce renouvellement en application de l'article 21, § 9, de la loi du 20 septembre 1948 précitée.

Par dérogation à l'alinéa 2, un conseil d'entreprise doit être renouvelé dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs, si elles ont ou auraient dû instituer ou renouveler un conseil lors de la précédente période électorale. Dans ce cas, l'article 18, alinéa 3, de la loi du 20 septembre 1948 précitée est d'application.

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° conseil : le conseil d'entreprise;

2° comité : le comité pour la prévention et la protection au travail;

3° organe : le conseil ou le comité;

4° personnel de direction : les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière;

5° organisations représentatives des cadres : les organisations reconnues conformément à la procédure fixée à l'article 5;

6° organisations représentatives des travailleurs :

- a) les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs constituées sur le plan national, représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail ;

b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a);

7° jeune travailleur : les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de vingt-cinq ans au jour de l'élection;

8° travailleur : les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; sont assimilées à ces personnes, les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Art. 5. Les organisations représentatives des cadres qui souhaitent être reconnues doivent en adresser la demande au ministre fédéral qui a l'emploi dans ses attributions sous pli recommandé à la poste.

Cette demande doit être accompagnée :

- d'une copie de leur statut;
- de la liste de leurs dirigeants;
- de leur dénomination;
- de leur adresse;
- de leur numéro de téléphone.

Elles doivent également y joindre tout élément utile pour déterminer si elles remplissent les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Avant de reconnaître une organisation représentative des cadres, le Roi prend l'avis du Conseil national du Travail. Celui-ci fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

Titre II. - Organisation des élections

CHAPITRE Ier. - Entreprises devant instituer un organe

Art. 6. § 1er. Un conseil doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cent travailleurs. Il en est de même dans les entreprises où a été institué ou aurait dû être institué un conseil lors de l'élection précédente pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs.

Toutefois, dans ces entreprises occupant moins de cent travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au comité.

§ 2. Un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs. Pour les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins vingt travailleurs.

§ 3. Pour l'application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est visée l'entreprise avec ou sans finalité industrielle ou commerciale.

§ 4. Pour l'application du présent article et de l'article 7, ne sont pas considérés comme des travailleurs de leur employeur :

1° le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

2° le travailleur intérimaire.

Art. 7. § 1er. *La moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise au sens de l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, se calcule en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée par l'employeur pour chaque travailleur en vertu de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.*

Pour les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'application de l'arrêté royal précité du 5 novembre 2002, cette moyenne est calculée, par dérogation à l'alinéa précédent, en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils pendant lesquels chacun de ces travailleurs a été inscrit dans le registre général du personnel, dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, ou, pour l'entreprise qui n'est pas soumise à ces dispositions, dans tout document en tenant lieu, au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.

§ 2. Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils visés au paragraphe 1^{er} au cours de la période de quatre trimestres visée au paragraphe 1^{er}, sera divisé par deux.

§ 3. En cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de l'article 21, § 10, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou au sens des articles 69 à 73 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou en cas de transfert sous autorité de justice au sens de l'article 21, § 12, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou au sens des articles 76bis à 76quinquies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le calcul s'effectue sur la base de la partie de la période de quatre trimestres fixée au paragraphe 1^{er} se situant après le transfert et en divisant par le nombre de jours civils se situant dans cette même partie le total des jours civils visés au paragraphe 1^{er} qui se situent dans cette même partie.

§ 4. Lors du calcul de la moyenne des travailleurs occupés au sein de l'entreprise, les intérimaires occupés sont comptabilisés comme suit chez l'utilisateur.

L'utilisateur doit tenir, au cours du quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections, une annexe au registre général du personnel dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Cette annexe est tenue conformément aux dispositions du chapitre II, article 4, et du chapitre III de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

Dans cette annexe, un numéro suivant une numérotation continue et suivant l'ordre chronologique de sa mise à la disposition de l'utilisateur est attribué à chaque travailleur intérimaire.

L'annexe énonce pour chaque travailleur intérimaire :

1. *le numéro d'inscription;*
2. *les nom et prénom;*
3. *la date de début de la mise à la disposition;*
4. *la date de fin de la mise à la disposition;*
5. *l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;*
6. *sa durée hebdomadaire de travail.*

La moyenne des travailleurs intérimaires mis à la disposition d'un utilisateur se calcule en divisant par nonante-deux le nombre total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur intérimaire qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, a été inscrit dans l'annexe visée à l'alinéa 2 au cours du trimestre concerné.

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur intérimaire n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le nombre total des jours civils pendant lequel il aura été inscrit dans l'annexe au cours du trimestre concerné sera divisé par deux.

Si le conseil de l'entreprise constate, par une déclaration unanime actée dans le procès-verbal de la réunion ayant lieu au cours du trimestre précédent le trimestre de référence, que le seuil de 100 travailleurs a été dépassé, l'utilisateur sera dispensé de tenir l'annexe visée à l'alinéa 2.

Art. 8. Si une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celles-ci ne satisfait pas à la norme de cinquante travailleurs pour les comités et de cent travailleurs pour les conseils, il faut :

1° soit joindre cette unité technique d'exploitation à d'autres unités techniques de la même entité juridique n'atteignant pas non plus la norme de cinquante travailleurs pour les comités ou de cent travailleurs pour les conseils ;

2° soit joindre cette unité technique d'exploitation à une unité technique de la même entité juridique atteignant la norme de cinquante travailleurs pour les comités ou de cent travailleurs pour les conseils.

Dans le secteur des mines, minières et carrières souterraines, la norme de 50 travailleurs pour l'institution d'un comité est réduite à 20 travailleurs.

La procédure à suivre pour opérer ces regroupements est celle prévue aux articles 10 à 12.

Art. 9. *Les élections pour la désignation des délégués du personnel des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail auront lieu pendant la période qui débute le 11 mai 2020 et qui se termine le 24 mai 2020.*

CHAPITRE II. - Opérations préliminaires à la procédure électorale

Art. 10. Au plus tard le soixantième jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil et le comité, ou, à défaut, la délégation syndicale :

1° sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation; lorsqu'un organe a déjà été institué, l'information ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation ;

2° du nombre de membres du personnel par catégorie (ouvriers, employés, y compris les cadres et le personnel de direction, jeunes travailleurs), compte tenu du nombre de membres du personnel occupés dans l'entreprise à ce moment;

3° des fonctions du personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions;

4° des fonctions des cadres et à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions; ne peuvent être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale; cette information n'est donnée qu'au conseil, ou à son défaut, à la délégation syndicale.

5° sur la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et sur la date qu'il envisage pour les élections.

Les dispositions du 4° ne sont pas applicables dans les entreprises qui comptent moins de cent travailleurs au sens de l'article 7. Elles ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui comptent moins de trente employés au jour où l'information est donnée.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Ce document est affiché à l'endroit visé à l'article 14, alinéa 1^{er}. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Les informations visées à l'alinéa 1^{er} sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Art. 11. Entre le soixantième et le trente-cinquième jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte :

1° le conseil, le comité, ou, à défaut, la délégation syndicale sur :

- a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués ainsi que sur leur description;
- b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;

2° le conseil, le comité, ou, à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions du personnel de direction, ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur;

3° le conseil ou, à défaut, la délégation syndicale, sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

Les dispositions du 3° ne sont pas applicables dans les entreprises qui comptent moins de cent travailleurs au sens de l'article 7. Elles ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui comptent moins de trente employés au jour où l'information a été donnée en application de l'article 10.

Art. 12. Au plus tard le trente-cinquième jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil et au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ses décisions :

1° concernant les fonctions du personnel de direction, ainsi, qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions;

2° concernant :

- a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description;
- b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;

3° concernant les fonctions de cadres ainsi, qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions; ne peuvent être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Les dispositions du 3° ne sont pas applicables dans les entreprises qui comptent moins de cent travailleurs au sens de l'article 7. Elles ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui comptent moins de trente employés au jour où l'information a été donnée en application de l'article 10.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Ce document est affiché à l'endroit visé à l'article 14, alinéa 1^{er}. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Les informations visées à l'alinéa 1^{er} sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Art. 12bis. Au plus tard le septième jour qui suit le trente-cinquième jour visé à l'article 12, les travailleurs intéressés ainsi que les organisations représentatives des travailleurs intéressées peuvent introduire auprès du tribunal du travail un recours contre les décisions de l'employeur mentionnées à l'article 12 ou contre l'absence de décision de l'employeur.

Les organisations représentatives des cadres intéressées bénéficient du même droit si un conseil doit être institué dans l'entreprise.

Le tribunal du travail saisi statue dans les vingt-trois jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

CHAPITRE III. - Procédure électorale

Section I^e. - Avant les opérations de vote

Sous-section I^e. – Généralités

Art. 13. § 1er. Les opérations électorales peuvent être suspendues à partir du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections prévu à l'article 14, à l'initiative d'une organisation représentative des travailleurs qui peut présenter des candidats si, pendant la période qui sépare le jour d'affichage de l'avis annonçant la date des élections du jour des élections, la majorité des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est impliquée dans une grève ou si vingt-cinq pour cent des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est en chômage temporaire.

L'employeur et les organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats peuvent néanmoins décider de continuer ces opérations. A défaut d'un tel accord, ils indiquent la date à laquelle les opérations électorales sont suspendues.

S'ils omettent de le faire, la suspension prend cours au moment où les conditions fixées à l'alinéa 1^{er} sont remplies. La suspension prend fin le jour où les conditions fixées à l'alinéa 1^{er} ne sont plus remplies.

§ 2. Lorsque des dates de la procédure électorale coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, l'opération doit être effectuée au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour habituel d'inactivité.

Art. 14. Le conseil ou le comité ou, à son défaut l'employeur, fait connaître aux travailleurs nonante jours avant le jour de l'élection, par affichage d'un avis dans les diverses sections et divisions de l'entreprise :

1° la date et l'horaire des élections; en cas de désaccord au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort;

2° l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués;

3° le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie;

4° les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées. Ces listes reprennent, par catégorie, les travailleurs occupés dans l'entreprise et les intérimaires mis à la disposition de l'utilisateur visés à l'article 16, alinéa 3, qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection. A chaque travailleur de la liste d'une même catégorie, il est attribué un numéro ;

5° la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions, ou les endroits où elle peut être consultée;

6° la liste des cadres, ou les endroits où elle peut être consultée, dans les entreprises qui occupent au moins cent travailleurs au sens de l'article 7; les travailleurs qui exercent une des fonctions de cadre et qui figurent sur la liste électorale des jeunes travailleurs ne sont pas repris dans la liste des cadres; ne peuvent être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale;

7° les dates qui résultent de la procédure électorale;

8° la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales.

9° *le cas échéant, la décision de procéder au vote par voie électronique*

Cet avis doit être daté. La date mentionnée sur l'avis vaut date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour l'application des dispositions de la présente loi. Elle ne peut être antérieure à la date réelle de l'affichage. **Cet avis doit contenir la mention suivante : "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote**

L'affichage de l'avis annonçant la date des élections peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les informations visées à l'alinéa 1^{er} sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. A défaut de conseil et de comité, une copie de cet avis est transmise à la délégation syndicale. Ces informations sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°; dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Les listes du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadres sont ajoutées à ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations telles que visées à l'article 4, 6°, sont représentées.".

Les travailleurs peuvent consulter, auprès de leurs représentants, les documents contenant les divers avis que l'employeur est tenu de leur remettre et doit afficher dans l'entreprise durant la procédure électorale.

Art. 15. La date des élections doit se situer le nonantième jour après la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Si cet avis mentionne pour les élections une date ne tombant pas le nonantième jour après la date de son affichage, il reste valable, mais la date des élections doit être mise en concordance avec les prescriptions du présent article et celles de l'article 14 de la présente loi.

Sous-section 2. - Conditions d'électorat

Art. 16. Participant à l'élection des délégués du personnel au conseil ou au comité, tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers ou apatrides, engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exception des travailleurs faisant partie du personnel de direction qui, à la date des élections, sont occupés depuis trois mois au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques; en cas de transfert conventionnel d'entreprise ou de division de celle-ci, il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le transfert pour l'application de la présente condition d'électorat.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur engagé par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement,

ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

Participant également aux élections des délégués du personnel au conseil ou au comité de l'utilisateur, tous les intérimaires pour lesquels les conditions suivantes sont cumulées :

1) au cours d'une période de référence qui débute le sixième mois calendrier précédent la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et qui se termine à la date mentionnée en premier lieu, ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, depuis au moins trois mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total;

2) au cours d'une période de référence qui débute à la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et qui se termine le treizième jour précédent les élections, ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, durant au moins 26 jours de travail au total.

Les intérimaires sont assimilés aux travailleurs de l'entreprise pour l'application des articles 18, 30, 31bis, 37, alinéa 1^{er}, 39, 41 et pour l'application des dispositions relatives aux opérations de vote telles que visées à la Section II du Chapitre III. ".

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

Art. 17. A défaut de preuve écrite, la preuve des conditions d'électoral prévue à l'article 16 peut être faite par toutes voies de droit.

Sous-section 3. - Confection des listes électorales

Art. 18. Les électeurs sont inscrits sur des listes électorales distinctes, selon qu'ils sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Si l'entreprise occupe au moins quinze cadres, les employés et les cadres sont, pour l'élection du conseil, inscrits sur des listes électorales distinctes.

Si l'entreprise compte au moins 25 travailleurs qui seront considérés comme jeunes travailleurs au jour de l'élection, ces jeunes travailleurs sont également inscrits sur une liste électorale distincte.

Art. 19. La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales.

Art. 20. Les listes électorales sont dressées dans l'ordre alphabétique des noms des électeurs, par le conseil ou le comité, ou par l'employeur lorsqu'un conseil ou un comité n'a pas encore été institué.

Elles mentionnent les nom, prénoms, et date de naissance de chaque électeur, la date de son entrée en service dans l'entreprise ainsi que le lieu où il travaille dans l'entreprise.

Art. 21. *A la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible. Cette mise à disposition des listes électorales peut avoir lieu de manière*

électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. ".

Art. 22. Toute réclamation à laquelle les listes électorales provisoires pourraient donner lieu se fera conformément aux dispositions de l'article 30.

Sous-section 4. - Composition du conseil ou du comité

Art. 23. La délégation du personnel au sein du conseil et du comité est composée de :

- 4 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 101 travailleurs;
- 6 membres effectifs, si l'entreprise compte de 101 à 500 travailleurs;
- 8 membres effectifs, si l'entreprise compte de 501 à 1 000 travailleurs;
- 10 membres effectifs, si l'entreprise compte de 1 001 à 2 000 travailleurs;
- 12 membres effectifs, si l'entreprise compte de 2 001 à 3 000 travailleurs;
- 14 membres effectifs, si l'entreprise compte de 3 001 à 4 000 travailleurs;
- 16 membres effectifs, si l'entreprise compte de 4 001 à 5 000 travailleurs;
- 18 membres effectifs, si l'entreprise compte de 5 001 à 6 000 travailleurs;
- 20 membres effectifs, si l'entreprise compte de 6 001 à 8 000 travailleurs;
- 22 membres effectifs, si l'entreprise compte plus de 8 000 travailleurs,

à la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, la délégation du personnel au sein du comité est composée de 2 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs.

Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de travailleurs pour déterminer le nombre de membres effectifs de la délégation du personnel.

Dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, il est prévu une représentation distincte des cadres. La délégation du personnel du conseil est augmentée, en cas de représentation séparée des cadres au sein du conseil d'une unité si l'entreprise occupe moins de cent cadres et de deux unités si l'entreprise occupe cent cadres et plus. Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de cadres.

La délégation comporte en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres effectifs.

Toutefois, le nombre de membres de la délégation du personnel prévu dans le présent article peut être augmenté à la suite d'un accord unanime intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs sans pouvoir excéder le nombre de vingt-cinq membres.

L'accord doit être réalisé au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Cet accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs.

Art. 24. § 1er. Lorsque l'entreprise compte moins de vingt-cinq jeunes travailleurs, le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories « ouvriers », « employés » et le cas échéant « cadres ». Il est calculé de la manière fixée aux paragraphes 2 et 3.

§ 2. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un comité ou au sein d'un conseil qui ne connaît pas de représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication

du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenus, compte non tenu des décimales, est inférieur d'une unité au nombre des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-ci n'est pas encore représentée. Cette règle ne s'applique pas dans les entreprises visées à l'article 23, alinéa 2.

Dans les autres cas, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

§ 3. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un conseil qui connaît une représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Les mandats sont répartis entre les différentes catégories du personnel en fonction des quotients obtenus en application de l'alinéa 1^{er} sans qu'il soit tenu compte des décimales. Toutefois, si une catégorie n'est pas encore représentée, elle se voit accorder un des mandats restant et si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se voient attribuer chacune un des mandats restant ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, le ou les mandats restant sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu des deuxièmes décimales les plus élevées.

A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

Art. 25. Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs, ces jeunes travailleurs sont représentés : 1° dans les entreprises qui comptent moins de 101 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs;

2° dans les entreprises qui comptent de 101 à 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs et par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs;

3° dans les entreprises qui comptent plus de 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs et par trois délégués si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs.

Art. 26. § 1er. Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories des ouvriers, des employés, et le cas échéant, des cadres âgés de 25 ans et plus. Il est calculé de la manière fixée aux paragraphes 2 et 3.

§ 2. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un comité ou au sein d'un conseil qui ne connaît pas de représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel, diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenus, compte non tenu des décimales, est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-ci n'est pas encore représentée.

Dans les autres cas, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

§ 3. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un conseil qui connaît une représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel, diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Les mandats sont répartis entre les différentes catégories du personnel en fonction des quotients obtenus en application de l'alinéa 1^{er} sans qu'il soit tenu compte des décimales. Toutefois, si une catégorie n'est pas encore représentée, elle se voit accorder un des mandats restant et si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se voient attribuer chacune un des mandats restant ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, le ou les mandats restant sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu des deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

Art. 27. Les mandats de délégués suppléants sont répartis de la manière prévue aux articles 24 à 26.

Art. 28. Pour la répartition des mandats des délégués du personnel, il faut tenir compte du nombre des membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Le personnel de direction est compté dans la catégorie des cadres.

Art. 29. Dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et les cadres doivent assurer sur leur(s) liste(s) de candidats, une représentation des travailleurs des différents secteurs de l'entreprise et veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes sont déposées.

Au terme de chaque élection sociale, le ratio entre, respectivement les candidats masculins et féminins présentés et les élus féminins et masculins, fera l'objet d'une analyse statistique par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par secteur d'activité, et au regard de l'importance respective des travailleurs masculins et féminins occupés dans l'entreprise. Cette analyse de genre effectuée par le SPF sera soumise au Conseil national du travail après la fin des élections sociales de l'année 2020 en vue d'obtenir un avis sur des mesures additionnelles possibles afin de réaliser un rapport équitable entre les candidats et les élus féminins et masculins. Cet avis doit être fourni dans un délai de six mois suivant la publication des résultats définitifs des élections sociales. Le ministre compétent pour l'Emploi soumet l'analyse de genre et l'avis du Conseil national du Travail au gouvernement en vue d'une éventuelle révision du présent article.

Sous-section 5. - Dispositions communes aux sous-sections 3 et 4

Art. 30. Dans les sept jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives peuvent introduire auprès du conseil ou du comité, ou, à son défaut, auprès de l'employeur, une réclamation au sujet :

1° des listes électorales, du chef de non inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitudes relatives aux indications prévues à l'article 20;

2° de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;

3° de la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste, portée à la connaissance des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 14 ne remplit pas les fonctions de direction telles qu'elles ont été déterminées par les dispositions de la présente loi;

4° de la liste des cadres.

Une réclamation peut également être introduite, dans le cadre de la procédure électorale précédant l'élection d'un conseil, par les organisations représentatives des cadres.

Art. 31. Le conseil ou le comité ou, à son défaut, l'employeur, statue sur les réclamations introduites au sujet des points mentionnés à l'article 30 dans les sept jours suivant l'échéance du délai de réclamation. En cas de modification, le conseil ou le comité ou, à son défaut, l'employeur procède, le jour de sa décision, à l'affichage d'un avis rectificatif. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Une copie de cet avis est aussi notifiée aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations de cadres si un conseil doit être institué. Cette notification est communiquée par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou est directement envoyée aux sièges de ces organisations. Les listes électorales corrigées ne sont communiquées qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations telles que visées à l'article 4, 6°, sont représentées. L'avis rectificatif doit contenir la mention suivante "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote.

Art. 31bis. Dans les sept jours qui suivent l'échéance du délai visé à l'article 31 endéans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations, les travailleurs intéressés ainsi que les organisations représentatives des travailleurs intéressées peuvent introduire un recours contre cette décision ou contre l'absence de décision auprès du tribunal du travail.

Les organisations représentatives des cadres intéressées bénéficient du même droit si un conseil doit être institué dans l'entreprise.

Le tribunal du travail saisi statue dans les sept jours qui suivent la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

Si, suite à la décision du tribunal, des modifications de l'avis visé à l'article 14 sont requises, l'affichage est rectifié. Cet affichage rectifié peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Une copie de cet avis rectifié est communiquée par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail

et Concertation sociale ou est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Les listes électorales rectifiées ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations telles que visées à l'article 4, 6°, sont représentées."

Art. 32. La clôture définitive des listes électorales, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre et la fixation définitive du nombre de mandats par organe et par catégorie, a lieu :

1° à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite;

2° à l'échéance du délai de recours contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité, régi par l'article 31bis, si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité.

3° au moment où la juridiction du travail rend son jugement sur un recours, régi par l'article 31bis, contre la décision ou contre l'absence de décision du conseil ou du comité.

Sous-section 6 Présentation des candidats et confection des bulletins

Art. 33. § 1er. Au plus tard le trente-cinquième jour à dater de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 4, 6°, a) ou leurs mandataires peuvent présenter les listes de candidats à l'employeur.

Dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au conseil peuvent être présentées également par:

1° les organisations représentatives des cadres;

2° au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.

§ 2. L'introduction des listes de candidats peut avoir lieu par l'envoi ou la remise de listes papier. La date de la présentation est déterminée par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou par la date de remise directe des listes à l'employeur. Les listes de candidats introduites par voie papier doivent être conformes au modèle repris en annexe de la présente loi.

A l'exception des listes de candidats visées au § 1er, alinéa 2, 2°, l'introduction des listes de candidats peut également avoir lieu **électroniquement via** l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Dans ce cas, il doit obligatoirement être fait usage du modèle et du format repris en annexe de la présente loi. La date de la présentation est déterminée par la date attribuée par ladite application web à la liste de candidats téléchargée.

Le choix opéré par l'organisation représentative de travailleurs ou de cadres en faveur de l'un ou l'autre mode de présentation des candidats pour une entreprise donnée, lie cette organisation pour toutes les opérations ultérieures relatives à la présentation de candidats, en ce compris, la modification de la liste ou le remplacement d'un ou de plusieurs candidats proposés, tels que visés par les articles 37, 38 et 40. Ces modifications de liste ou remplacements de candidats sont consignés dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi.

Toute liste de candidats introduite par voie électronique via l'application web du SPF précité est présumée avoir été introduite par l'organisation représentative de travailleurs ou de cadres intéressée.

Si, pour des raisons techniques, l'application web ne permet pas l'introduction électronique des listes de candidats, de leur modification ou des remplacements dans le délai imparti par la loi, un délai supplémentaire équivalent à la durée de l'inaccessibilité de l'application web sera octroyé afin de permettre l'introduction électronique. Dans un tel cas, le délai de prolongation et ses modalités seront publiés par avis sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés et doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle leur candidature est présentée. L'appartenance à une catégorie de travailleurs est déterminée en fonction de la liste électorale sur laquelle est inscrit le travailleur.

Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

§ 4. Les mandataires qui ont déposé des listes de candidats en exécution du § 1er peuvent également être mandatés pour les opérations électorales prévues par la présente loi pour agir au nom de l'organisation au nom de laquelle ils ont déposé une liste.

Art. 34. Les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 4, 6°, a) et les organisations représentatives des cadres demandent au ministre fédéral qui a l'emploi dans ses attributions, l'obtention d'un numéro d'ordre commun pour les listes de candidats qu'elles présentent.

La demande doit être remise par trois délégués de chaque organisation au ministre.

Le ministre procède à un premier tirage au sort pour déterminer les numéros d'ordre qui seront attribués aux organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats aux élections des délégués du personnel dans les conseils et les comités. Il procède ensuite au tirage au sort pour déterminer les numéros qui seront attribués aux organisations qui ne peuvent présenter des candidats aux élections des délégués du personnel que pour un seul de ces organes.

Le même numéro sera attribué aux listes de candidats ouvriers, aux listes de candidats employés, aux listes de candidats cadres, aux listes de candidats des jeunes travailleurs présentées par la même organisation.

Art. 35. Les cadres qui présentent individuellement une liste conformément aux dispositions de l'article 33, § 1er, alinéa 2, doivent demander à l'employeur l'attribution d'un numéro non attribué par le ministre fédéral qui a l'emploi dans ses attributions lors de la présentation de leur liste.

Si plusieurs demandes lui sont adressées, l'employeur ou son délégué procède au tirage au sort des numéros attribués aux listes présentées par ces cadres après l'expiration du délai fixé à l'article 33 et avant l'affichage prévu à l'article 36. Un représentant des cadres qui ont présenté une liste doit être invité à assister au tirage au sort.

Art. 36. Dans les cinq jours qui suivent l'expiration du délai prévu à l'article 33, l'employeur ou son délégué procède à l'affichage d'un avis mentionnant les noms des candidats ouvriers, des candidats employés, des candidats des jeunes travailleurs et les noms des candidats cadres, tels qu'ils figurent sur les listes déposées conformément à l'article 33; les listes et les noms des candidats sont présentés dans l'ordre prévu à l'article 40, alinéa 1er.

Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Un représentant de chacune des organisations ou des cadres ayant présenté une liste peut assister à l'affichage. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. ***Cet avis doit contenir la mention suivante : "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote."***

Art. 37. Dans les sept jours qui suivent l'échéance du délai prévu pour l'affichage de l'avis visé à l'article 36, les travailleurs figurant sur des listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats.

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature ou retirer une ou des candidatures contraires au prescrit de l'article 33, § 1er, dernier alinéa, le font savoir à l'employeur dans le même délai.

L'employeur transmet la réclamation ou le retrait de la candidature le lendemain du jour prévu à l'alinéa 1^{er}, à l'organisation qui a présenté des candidats, ou aux cadres qui ont présenté une liste. Cette transmission se fait, au choix de l'employeur, soit par voie postale, soit par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Seulement si l'employeur fait le choix de communiquer la réclamation ou le retrait par voie postale à l'organisation concernée, il doit, le cas échéant, également procéder à cette communication par voie postale au mandataire de celle-ci, pour autant qu'il ait communiqué une adresse postale. En cas de réclamation, les organisations concernées ou les cadres disposent d'un délai de six jours pour modifier la liste de candidats présentés s'ils le jugent utile. La date de cette modification est déterminée par la date de l'envoi postal ou par la date attribuée par l'application web. Cette modification est consignée dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Les candidats qui font l'objet d'une réclamation parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise le 30^{ème} jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Au plus tard le deuxième jour qui suit ce délai de six jours, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidats et les candidates conformément à l'article 40, par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentées et par les travailleurs qui retirent leur candidature ***aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.*** L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les listes et les noms des candidats sont présentés dans l'ordre prévu à l'article 40, alinéa 1er.

Art. 38. Jusqu'au quatorzième jour précédent l'élection, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres, ou les cadres qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur:

1° remplacer un candidat qui figure sur les listes affichées conformément à l'article 37, alinéa 4, dans les cas suivants:

- a) le décès d'un candidat;
- b) la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;
- c) la démission d'un candidat de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- d) le changement de catégorie d'un candidat.

2° remplacer un candidat qui a été rayé des listes affichées conformément à l'article 37, alinéa 4, suite à un retrait de candidature dans le délai prescrit.

Ce remplacement est consigné dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. *Ce remplacement est communiqué à l'employeur soit par voie postale, soit par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La date du remplacement est déterminée par la date de l'envoi postal ou par la date qui a été attribuée par l'application web.*

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

Au plus tard le treizième jour précédent le jour des élections, les listes définitives de candidats, modifiées ou non, sont affichées par l'employeur aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Par dérogation au délai visé à l'alinéa précédent et par dérogation au principe visé à l'article 13, § 2, il peut être procédé à l'affichage de ces listes définitives, le premier jour d'activité normale de l'entreprise qui suit le jour de leur réception, au cas où le remplacement a été communiqué un dimanche ou un jour d'inactivité de l'entreprise qui coïncide avec le quatorzième jour précédent le jour des élections

Art. 39. § 1er. Dans les cinq jours qui suivent l'échéance du délai fixé pour l'affichage de l'avis visé à l'article 37, alinéa 4, les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs intéressées et les organisations des cadres intéressées, peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail contre la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation visée à l'article 37, alinéa 1er.

§ 2. L'employeur dispose du même recours contre la présentation des candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ou les listes de candidats ne sont pas conformes aux dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la présente loi.

Dans le cas où aucune réclamation n'a été introduite, le recours de l'employeur doit être introduit dans les cinq jours qui suivent le délai pour l'introduction des réclamations prévu à l'article 37, alinéa 1er.

§ 3. Le tribunal du travail statue dans les quatorze jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

Les candidats dont le tribunal estime qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise le trentième jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Aucune modification aux listes de candidats ne peut plus être apportée dans les treize jours qui précèdent le jour des élections.

Art. 40. Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation suivi de la lettre H ou F selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate. *Les noms des candidats peuvent être suivis de leurs noms usuels.*

Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste des candidats sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Elles peuvent signifier toute modification en ce sens à l'employeur au plus tard à l'issue du délai prévu à l'article 37, alinéa 2.

Les candidats peuvent demander à faire suivre leur prénom de leur prénom usuel. Ils peuvent signifier toute modification en ce sens à l'employeur au plus tard à l'issue du délai prévu à l'article 37, alinéa 2. Dans le même délai, les candidats signifient à l'employeur les corrections à apporter à leur nom ou à leur prénom.

Sous-section 7. - Composition des bureaux électoraux

Art. 41. Des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés, lorsque le nombre des employés, dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier, est d'au moins 25. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé, le nombre des ouvriers est d'au moins 25.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs. Dans ce cas, ils sont déduits de la catégorie des ouvriers et de la catégorie des employés.

Pour l'application des alinéas précédents du présent article, il est tenu compte du nombre de travailleurs inscrits pour chaque catégorie sur les listes électorales après leur clôture.

Pour l'élection du conseil, un collège électoral distinct est constitué pour les cadres si l'entreprise compte au moins quinze cadres sur la liste figurant dans ou en annexe de l'avis annonçant la date des élections.

Art. 42. En cas de constitution de collèges électoraux distincts, les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs votent dans des bureaux distincts. Le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur, peut créer plusieurs bureaux pour chaque collège électoral si les circonstances l'exigent.

Dans chaque collège électoral, l'un de ces bureaux, déterminé par le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore par l'employeur, prend le nom de bureau principal.

Le conseil ou le comité ou, à défaut l'employeur, avec l'accord de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'employeur, avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs intéressées, désigne le président de chacun des bureaux qui ont été créés conformément à l'alinéa 1er. Il désigne également un président suppléant appelé à remplacer le président lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats, l'employeur en informe l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort.

Celui-ci peut, soit assumer personnellement la présidence d'un bureau principal et désigner les présidents et présidents suppléants des autres bureaux soit, désigner le président et le président suppléant du bureau principal et des autres bureaux dans le cas où il serait empêché d'assumer personnellement la présidence d'un bureau principal.

Dans l'un et l'autre cas, ces présidents et présidents suppléants sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats. En cas d'intervention de l'inspecteur social - chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort et en cas d'impossibilité

de désigner ces présidents parmi le personnel de l'entreprise, l'inspecteur social - chef de district peut désigner pour cette mission un inspecteur social qui relève de son autorité.

Le président de chaque bureau électoral désigne son secrétaire, ainsi qu'un secrétaire suppléant. Quatre assesseurs sont désignés par le conseil ou le comité; si celui-ci ne prend pas de décision, l'inspecteur social - chef de district ou, s'il le délègue un inspecteur social, désigne les assesseurs. Si le conseil ou le comité n'existe pas encore, le président désigne les assesseurs.

Le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur la liste électorale de leur catégorie. Toutefois, moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives des travailleurs, il peut être dérogé à cette disposition. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats et doivent faire partie du personnel de l'entreprise.

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir au plus tard le cinquante quatrième jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Art. 43. Le soixantième jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, ou s'il n'en existe pas encore, l'employeur, fait afficher aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureau. ***Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail***

Art. 44. Septante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent désigner comme témoins des opérations électorales autant de travailleurs qu'il y a de bureaux de vote et un nombre égal de témoins suppléants.

Elles indiquent le bureau de vote où chaque témoin remplira sa mission pendant toute la durée des opérations et elles en informeront les témoins qu'elles ont désignés ainsi que l'employeur. ***Les listes de témoins sont communiquées à l'employeur. Cette communication peut avoir lieu par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.***

Les témoins ont le droit de cacheter les enveloppes indiquées aux articles 59 et 63 et de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal de l'élection.

Sous-section 8. - Période pendant laquelle les différents avis doivent être affichés

Art. 45. *L'avis relatif à l'annonce des résultats électoraux et à la composition du conseil ou du comité, tel que visé à l'article 68, alinéa 7, reste affiché jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour qui suit son affichage. Les avis annonçant la date des élections, le calendrier électoral, les listes électORAUX, les listes de candidats, les listes des membres des bureaux électoraux, la répartition des électeurs et la remise des convocations électORAUX restent affichés jusqu'au quinzième jour qui suit l'affichage des résultats électORAUX. En cas de recours uniquement, ces avis doivent être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part et ce jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour suivant l'affichage des résultats électORAUX. Dans ce cas, un avis doit être affiché dans un endroit apparent et accessible. Le principe visé à l'alinéa précédent prévaut également, si les avis visés à l'alinéa précédent n'ont pas fait l'objet d'un affichage, mais ont été mis à la disposition des travailleurs par voie électronique.*

SECTION II. - Opérations de vote

Art. 46. Au plus tard le treizième jour précédent les élections, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, rayent des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise. *Le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, raye également des listes électorales les intérimaires qui ne satisfont pas aux conditions d'électorat*

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

Ces radiations sont sans incidence sur la constitution des collèges et bureaux électoraux.

Art. 47. Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation leur est remise dans l'entreprise au plus tard dix jours avant la date des élections. Un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu. *Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail*

L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise les jours de remise des convocations est convoqué par lettre recommandée. Il peut être convoqué par tout autre moyen pour autant que l'employeur puisse fournir la preuve de l'envoi de cette convocation et de la réception par le destinataire. A défaut de preuve de la réception par le destinataire, la convocation est envoyée par lettre recommandée au plus tard huit jours avant la date des élections. Il peut être dérogé à cette dernière obligation d'envoi recommandé moyennant un accord unanime conclu au sein du conseil ou du comité. Cet accord détermine les modes de convocation alternatifs ainsi que leurs modalités. Dans un tel cas, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité la liste des électeurs concernés par cet accord ainsi que les données utiles à cette convocation. Le principe de confidentialité doit être respecté lors de la mise en œuvre de cet accord. Cet accord est communiqué aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Le cas échéant, l'envoi peut contenir la convocation afférente à l'élection du conseil et du comité."

En cas de vote par correspondance, conformément à l'article 57, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillés conformément à l'article 54 sont remis aux électeurs présents dans l'entreprise au plus tard dix jours avant la date des élections. Cette remise se fait contre accusé de réception. Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise les jours de remise de ces convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie à l'électeur le dernier jour de cette remise, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillé(s) conformément à l'article 54. Cet envoi est assuré par lettre recommandée déposée à la poste le jour même. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir les bulletins et convocations afférents à l'élection pour le conseil et pour le comité, ainsi que les bulletins de vote ouvriers et employés en cas de collège électoral commun. Les témoins dûment prévenus par le président peuvent assister à cette opération.

La convocation porte obligatoirement la mention suivante:

« Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote. »

La convocation doit au moins mentionner la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter.

Art. 48. Le bureau électoral assume la responsabilité des opérations électorales. L'employeur doit lui accorder toutes les facilités requises pour l'accomplissement de sa tâche.

Art. 49. Les heures d'ouverture des bureaux électoraux sont fixées de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail et sans que la bonne marche de l'entreprise puisse en être affectée. Les opérations électorales ont lieu un jour ouvrable et doivent se terminer le même jour. Toutefois, lorsqu'il n'est pas possible de ramener ces opérations à une journée, elles peuvent se poursuivre pendant plusieurs jours ouvrables même non consécutifs, après accord du conseil ou du comité ou, à leur défaut, de la délégation syndicale.

Lorsqu'il n'est pas possible de permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail, l'employeur rembourse les frais de déplacement des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux en dehors de leurs heures de travail.

Art. 50. § 1er. Le vote a lieu nonante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, dans les locaux que l'employeur met à la disposition des bureaux électoraux.

§ 2. Les bulletins employés pour le vote doivent être conformes au modèle annexé à la présente loi. Ils sont confectionnés par les soins de l'employeur.

Les noms des candidats figurant sur les bulletins de vote doivent être conformes à ceux qui figurent sur les listes définitives de candidats.

§ 3. Par dérogation au § 2, il est autorisé, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, d'ajouter sur les bulletins de vote la photo de chaque candidat conformément au modèle joint en annexe de la présente loi, pour autant que le handicap des électeurs le justifie et moyennant l'accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs qui ont déposé des listes de candidats.

Art. 51. L'employeur a la charge de l'agencement du local réservé à chaque bureau de façon à assurer le secret du vote.

Art. 52. Si, à l'heure fixée pour le commencement ou la reprise des opérations électorales, un ou plusieurs assesseurs ne sont pas présents, le président désigne pour les remplacer des électeurs choisis parmi les premiers qui se présentent au bureau sans que cette désignation ne puisse, dans la mesure du possible, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Art. 53. Le président assure le maintien de l'ordre et veille à la régularité des opérations électorales.

Art. 54. Le président s'assure que les bulletins sont pliés en quatre, à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur, il les estampille au verso, à une place identique pour tous, d'un timbre portant la date des élections.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et les candidats ouvriers, l'électeur reçoit, des mains du président, un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, au cas où il n'y a présentation que de listes de candidats employés, l'électeur ne reçoit des mains du président, qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats employés; s'il n'y a présentation que des listes de candidats ouvriers, l'électeur ne reçoit, des mains du président, qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats ouvriers.

En cas de constitution de collèges électoraux distincts pour les employés, pour les ouvriers et pour les cadres, l'électeur ne reçoit qu'un seul bulletin de vote des mains du président correspondant à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient. En cas de constitution d'un collège commun pour les employés et les ouvriers et d'un collège distinct pour les cadres, les électeurs appartenant au collège électoral commun pour les employés et les ouvriers, reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers, tandis que les électeurs appartenant au collège électoral pour les cadres reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats cadres.

En cas de constitution d'un collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs, les électeurs âgés de moins de 25 ans ne reçoivent qu'un seul bulletin de vote des mains du président, contenant les noms des candidats des jeunes travailleurs.

Après avoir formulé son vote dans l'endroit du local réservé à cet effet, l'électeur dépose son bulletin replié dans l'urne. Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour les candidats ouvriers, deux urnes sont utilisées et réservées respectivement aux bulletins de vote pour l'une et l'autre catégorie.

Si l'électeur ne se conforme pas aux dispositions qui précèdent, le président peut reprendre et annuler son bulletin mais doit lui en remettre un autre. Le président doit agir de même si l'électeur détériore son bulletin.

Art. 55. L'électeur qui, par suite de son état physique, se trouve dans l'impossibilité de se rendre seul à l'endroit réservé au vote, ou d'exprimer lui-même son vote peut, avec l'autorisation du président, se faire accompagner d'un guide ou d'un soutien.

Art. 56. L'électeur ne peut émettre plus de suffrages qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

S'il veut se prononcer en faveur d'une seule des listes présentées et qu'il adhère à l'ordre de présentation des candidats de cette liste, il marque son vote dans la case placée en tête de celle-ci.

S'il veut modifier cet ordre, il marque un ou plusieurs votes nominatifs dans la case placée à côté du nom de celui ou de ceux des candidats de cette liste à qui il entend donner par préférence son suffrage.

Art. 57. En cas de dispersion considérable du personnel ainsi qu'en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, le vote par correspondance peut être admis après accord entre l'employeur et tous les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie de travailleurs concernée, au plus tard cinquante-six jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Un même accord peut admettre le vote par correspondance en cas de travail de nuit pour autant qu'il soit satisfait pour les travailleurs de la catégorie concernée aux conditions suivantes :

1° le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour de l'élection ne dépasse pas 5% du nombre de travailleurs occupés à la même date;

2° et le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour de l'élection ne dépasse pas quinze.

Un même accord peut admettre le vote par correspondance lorsque des travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux.

En cas de vote par correspondance, le bulletin de vote plié et estampillé est placé dans une première enveloppe laissée ouverte et ne portant aucune inscription. Une deuxième enveloppe, laissée ouverte mais affranchie, est jointe à l'envoi et porte l'inscription :

« M. le président du bureau électoral pour l'élection du conseil d'entreprise (ou du comité pour la prévention et la protection au travail) de..... (nom de l'entreprise), rue à ».

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau électoral « employés », « ouvriers », « cadres », « jeunes travailleurs » et d'autre part, la mention « expéditeur », le nom de l'électeur et la mention du caractère obligatoire de l'apposition de la signature de l'électeur. Le tout est enfermé dans une troisième enveloppe fermée, adressée à l'électeur. Les opérations énoncées ci-dessus sont effectuées pour chaque bulletin de vote envoyé ou remis à l'électeur.

Art. 58. En cas de vote par correspondance, l'électeur, une fois son vote exprimé, replace dans la première enveloppe le bulletin plié de manière prévue à l'article 54, alinéa 1^{er}.

Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième enveloppe, c'est-à-dire celle qui porte l'adresse du président du bureau électoral; il ferme cette deuxième enveloppe et remplit les mentions prévues à l'article 57, alinéa 6.

L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de toute autre manière. Elle doit parvenir avant la clôture du scrutin.

Sont considérés comme nuls :

1° les bulletins arrivés après la clôture du scrutin;

2° les bulletins renvoyés dans une enveloppe sur laquelle manque la signature de l'électeur comme le prévoit l'article 57, alinéa 6;

3° les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral.

Les enveloppes intérieures contenant le bulletin de vote nul sont conservées selon les modalités prévues à l'article 68.

Art. 59. Lorsque le scrutin est clos et avant que le bureau n'arrête le procès-verbal de l'élection, le président remet au bureau, sans les ouvrir, les enveloppes qu'il a reçues des électeurs votant par correspondance.

Comme en ce qui concerne les autres électeurs ayant pris part au vote dans l'entreprise, le nom de chaque électeur votant par correspondance est pointé au fur et à mesure par le secrétaire sur la liste électorale qui a servi à transmettre les bulletins de vote.

Le président ouvre les enveloppes extérieures et place dans l'urne adéquate les enveloppes intérieures contenant les bulletins de vote sans pouvoir ouvrir ces enveloppes.

Le bureau dresse ensuite le procès-verbal et y inscrit le nombre d'électeurs ayant pris part au vote, le nombre de bulletins repris et le nombre de bulletins non employés.

Les bulletins repris et non employés ainsi que les listes ayant servi au pointage, signées par les membres du bureau qui les ont tenues, et par le président, sont placés sous enveloppe cachetée.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats ouvriers et employés, les opérations visées ci-dessus se font séparément. Il en est de même lorsqu'il existe un collège électoral pour les jeunes travailleurs.

Lorsque les opérations électorales se déroulent pendant plusieurs jours, le président du bureau prend toutes dispositions nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote. Il se conforme à cet égard aux instructions qui peuvent lui être données par l'inspecteur social-chef de district, ou s'il le délègue par un inspecteur social.

SECTION III. - Après les opérations de vote

Sous-section 1re. - Dépouillement du scrutin

Art. 60. Après achèvement des opérations précitées, le bureau procède au dépouillement du scrutin.

En cas de nécessité, le président peut décider de postposer les opérations de dépouillement. Il devra dans ce cas prendre toutes les dispositions prescrites à l'article 59 en cas d'opérations électorales se déroulant pendant plusieurs jours.

Le président ouvre l'urne, en retire les enveloppes contenant les bulletins de vote par correspondance et ouvre ces enveloppes. Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, ceux-ci sont considérés comme nuls. Les autres bulletins sont remis dans l'urne dont le contenu est mélangé.

Le président vide l'urne, compte les bulletins, inscrit leur nombre au procès-verbal, les déplie et, avec l'assistance des assesseurs, les classe d'après les catégories suivantes :

1° bulletins donnant des suffrages valables pour une seule liste ou, pour un ou plusieurs candidats de cette liste; une catégorie distincte est faite pour chacune des listes dans l'ordre des numéros de celles-ci;

2° bulletins suspects;

3° bulletins nuls;

4° bulletins blancs.

Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans la première catégorie; le vote inscrit en tête de liste est considéré comme seul valable. Il en est de même si le bulletin compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

En cas de nécessité, le président peut décider d'interrompre les opérations de dépouillement. Il devra dans ce cas prendre toutes les dispositions prescrites à l'article 59 en cas d'opérations électorales se déroulant pendant plusieurs jours.

Art. 61. Sont nuls :

1° les bulletins autres que ceux qui ont été remis à l'électeur au moment du vote;

2° les bulletins qui contiennent l'expression de plus d'un suffrage en tête de liste;

3° les bulletins dans lesquels l'électeur a marqué en même temps un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes en faveur d'un candidat ou de plusieurs candidats d'une autre liste ou de plusieurs autres listes ou les bulletins donnant des suffrages à des candidats de plusieurs listes;

4° les bulletins dont les formes ou les dimensions ont été altérées ou qui contiennent à l'intérieur un papier ou un objet quelconque, ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque.

La marque du vote, même imparfaitement tracée, exprime valablement celui-ci, à moins que l'intention de rendre le bulletin reconnaissable ne soit manifeste.

Sont blancs, les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

Art. 62. Le président classe parmi les bulletins suspects les bulletins sur la validité desquels il a lui-même des doutes ou sur lesquels un autre membre du bureau estime devoir faire des réserves. Il paraphe ces bulletins suspects.

Les bulletins suspects sont ajoutés, selon les décisions du président, à la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Le président acte au procès-verbal ses réserves ainsi que celles que les autres membres du bureau croient devoir maintenir.

Les bulletins de chaque catégorie sont comptés par les membres du bureau. Ceux-ci comptent également le nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat.

Art. 63. Le bureau arrête et fixe le nombre de bulletins nuls et blancs et, pour chacune des listes le nombre de suffrages exprimés en tête de liste, le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste et le nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat. Tous ces nombres sont inscrits au procès-verbal.

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins classés comme il est dit à l'article 60, alinéa 4, 1°, 3° et 4° sont placés dans les enveloppes distinctes et fermées. Le président transmet ces enveloppes au président du bureau principal; s'il n'en existe pas, il les remet sans délai, à l'employeur.

Sous-section 2. - Répartition des mandats et désignation des élus

Art. 64. La répartition des mandats et la désignation des élus effectifs et suppléants est faite par le bureau immédiatement après la clôture des opérations de dépouillement.

S'il existe un bureau principal, les procès-verbaux des autres bureaux sont transmis à celui-ci, qui procède au recensement général des résultats du scrutin, à la répartition des mandats et à la désignation des élus.

L'élection se fait en un seul tour de scrutin.

Art. 65. Lorsqu'il y a plusieurs listes, le bureau divise successivement par 1, 2, 3, 4 etc. le chiffre électoral de chaque liste, qui est égal au nombre de bulletins contenant un vote valable en tête de liste ou ne contenant de votes valables qu'en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste et range les quotients, établis à deux décimales, dans l'ordre de leur importance jusqu'à concurrence d'un nombre total de quotients égal à celui des membres effectifs à élire. Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont considérés comme des votes en tête de liste.

La répartition entre les listes s'opère en attribuant à chacune d'elles autant de mandats que son chiffre électoral a fourni de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé. En cas de parité de chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui, en application de la procédure fixée à l'article 66, se verrait attribuer le mandat supplémentaire revenant à sa liste et qui a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs, ou en cas d'égalité, à celui de ces candidats qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Art. 66. La désignation des candidats élus s'opère de la manière suivante : lorsque le nombre de candidats d'une liste est égal à celui des sièges revenant à la liste, ces candidats sont tous élus.

Lorsque ce nombre est supérieur, les sièges sont confiés aux candidats qui atteignent le chiffre spécial d'éligibilité dans l'ordre de leur présentation. S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix. En cas de parité, l'ordre de présentation prévaut.

Préalablement à la désignation des élus, le bureau principal procède à l'attribution individuelle aux candidats des votes de liste favorables à l'ordre de présentation.

Le nombre de ces votes de liste est établi en multipliant le nombre de bulletins marqués en tête de liste par le nombre de sièges obtenus par cette liste. L'attribution des votes de liste se fait d'après un mode dévolutif : les votes de liste sont ajoutés aux suffrages nominatifs obtenus par le premier candidat de la liste à concurrence de ce qui est nécessaire pour parfaire le chiffre d'éligibilité spécial à la liste; l'excédent s'il y en a est attribué dans une mesure semblable au deuxième candidat et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les votes de liste aient été attribués.

Le chiffre d'éligibilité spécial à chaque liste s'obtient en divisant par le nombre plus un des sièges attribués à la liste l'ensemble des suffrages utiles.

Lorsqu'il comprend une décimale il est arrondi au chiffre inférieur pour une décimale de un à quatre et au chiffre supérieur pour une décimale de cinq à neuf.

L'ensemble des suffrages utiles est établi en multipliant le nombre de bulletins contenant un vote valable en tête de liste additionné du nombre de bulletins contenant des suffrages en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste par le nombre de sièges obtenus par la liste.

Art. 67. Dans chaque liste dont un ou plusieurs candidats sont élus, les candidats non élus sont déclarés suppléants selon la règle prévue pour les effectifs sans que leur nombre puisse dépasser celui des élus effectifs de la liste.

Préalablement à la désignation des candidats suppléants et non élus restants, le bureau procède, après suppression des candidats élus effectifs, à une deuxième attribution individuelle des votes de liste favorables à l'ordre de présentation, cette attribution se faisant de la même manière que pour les effectifs, mais en commençant par le premier des candidats non élus, dans l'ordre de présentation. Tous les suppléants ainsi que leur ordre et l'ordre des candidats non élus restants sont déterminés en fonction du nombre de votes nominatifs obtenus, auquel s'ajoutent les votes de liste qui leur ont été attribués lors de cette deuxième attribution individuelle.

L'ordre des suppléants et l'ordre des candidats non-élus sont consignés au procès-verbal.

Art. 68. Sitôt les opérations terminées, le bureau qui a procédé à la désignation des élus clôt le procès-verbal qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau.

Le président du bureau envoie immédiatement, pour le conseil ou le comité:

1° l'original des procès-verbaux, conformes au modèle repris en annexe de la présente loi, au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en y mentionnant le numéro de dossier qui leur a été attribué par la Direction générale précitée; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral précité;

2° une copie des procès-verbaux à l'employeur qui le conserve pendant toute la législature pour l'application de l'article 79;

3° par lettre recommandée, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées; il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si le procès-verbal a été transmis au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale par téléchargement vers l'application prévue à cet effet.

En même temps, les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de l'élaboration de statistiques. Cette communication se fait par voie électronique sur l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale selon les modalités définies par le SPF précité. À défaut, ces données seront transmises au moyen d'une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En vue de cette transmission des résultats, l'employeur aura fait parvenir au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par la voie électronique ou, à défaut, par une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les renseignements permettant d'identifier l'entreprise organisant les élections ainsi que les informations sur le personnel occupé et sur le nombre de mandats par catégorie. Ces informations seront transmises selon les modalités déterminées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le soixantième jour précédent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour les renseignements permettant d'identifier l'entreprise et au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour les informations sur le personnel occupé et sur le nombre de mandats par catégorie.

Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations, le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées, les documents ayant servi à l'élection.

L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de vingt-cinq jours qui suit le jour de la clôture des opérations électorales. En cas de recours, il communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations électorales, l'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité.

À défaut d'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité est affiché à l'endroit où il aurait été affiché s'il n'avait pas été procédé à la mise à disposition de l'avis annonçant la date des élections par voie électronique.

L'avis mentionne clairement et précisément tous les délégués du personnel et tous les délégués de l'employeur ainsi que leurs suppléants.

Art. 69. Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour les candidats ouvriers, les opérations visées aux articles 60 à 68 se font séparément pour chaque catégorie de candidats.

SECTION IV. - Organisation de nouvelles élections

Art. 70. Les élections sont organisées en dehors de la période déterminée à l'article 9 de la présente loi :

1° en cas d'annulation judiciaire des élections;

2° dès que le nombre de délégués effectifs devient inférieur à deux et qu'il n'y a plus de délégués suppléants ni de candidats pour occuper le ou les sièges vacants; ces élections sont organisées conformément aux articles 13 et suivants de la présente loi et sur base des décisions prises par l'employeur en exécution de l'article 12 lors des dernières élections du même organe, éventuellement modifiées par le tribunal du travail;

3° lorsque la procédure a été entamée en retard alors que l'entreprise remplissait les conditions pour l'institution ou le renouvellement d'un organe;

4° lorsque les recours judiciaires ont entraîné un retard dans la procédure;

5° lorsqu'il y a eu suspension des opérations électORALES pour cause de grève ou de chômage temporaire.

SECTION V. - Vote par des moyens électroniques

Art. 71. Par dérogation aux articles 50, 51, 54 et 59 à 63, il peut être procédé au vote par des moyens électroniques aux conditions prévues par la présente section.

Art. 72. Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes :

1° être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des conseils et des comités;

2° enregistrer les données suivantes qui doivent figurer au procès-verbal :

a) la date des élections;

b) l'organe concerné;

c) le numéro du bureau de vote

d) le collège électoral concerné;

e) le nombre d'électeurs ayant pris part au vote (en cas de collège électoral commun, chaque électeur exprime deux votes);

f) le nombre de votes blancs;

g) le nombre de suffrages en tête de liste;

h) le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste;

i) le nombre de voix obtenues par chaque candidat;

j) le nombre de mandats effectifs par liste;

k) le nom et le prénom des élus effectifs par liste;

l) le nom et le prénom des élus suppléants par liste;

3° présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation; ces affichages doivent présenter une garantie de neutralité;

4° ne pas permettre qu'un vote nul soit enregistré; l'électeur doit être invité à recommencer son vote;

5° offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret du vote;

6° (abrogé);

7° assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

Art. 73. Un système de vote par des moyens électroniques ne peut être utilisé que :

1° s'il est accompagné d'une attestation du fabricant que le système répond aux conditions fixées à l'article 72;

2° si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections;

3° s'il a fait l'objet d'un dépôt à la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 74. *La décision de procéder au vote par des moyens électroniques est prise par le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale*

Préalablement, le conseil ou le comité aura été informé des points figurant aux articles 72 et 73.

Le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale peut décider que les électeurs sont autorisés à émettre leur vote électroniquement depuis leur poste de travail habituel, au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise, et pour autant qu'il soit satisfait à toutes les exigences techniques visées aux articles 72 et 73. L'accord détermine les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote. Cet accord détermine également la notion de poste de travail habituel. Par ailleurs, l'accord fixe les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote, il consacre une attention particulière au mode d'identification des électeurs.

Cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis prévu à l'article 14.

Art. 75. Les membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants, les témoins et les électeurs doivent bénéficier d'une formation adéquate.

Art. 76. Chaque collège électoral doit voter séparément.

Art. 77. Les témoins du bureau principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats.

SECTION VI. - Dispense d'organiser des élections

Art. 78. §1^{er}. La procédure électoral est complètement arrêtée lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune catégorie de travailleurs conformément aux dispositions de l'article 33.

Il en est de même si toutes les candidatures présentées conformément au prescrit de l'article 33 sont retirées conformément aux dispositions de l'article 37 ou sont annulées par le tribunal du travail en application du recours prévu à l'article 39.

À défaut de candidats, dans les hypothèses visées aux alinéas précédents, le vote ne doit pas être organisé. La décision d'arrêter la procédure électoral est prise par l'employeur après l'expiration du délai prévu à l'article 33 ou, le cas échéant, après notification du jugement qui annule toutes les candidatures dans le cadre du recours visé à l'article 39.

L'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis conforme au modèle repris en annexe de la présente loi, indiquant sa décision d'arrêter la procédure électoral et les raisons pour lesquelles le vote n'a pas eu lieu. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. En même temps, il envoie une copie de cet avis au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par la poste ou par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de la décision est également transmise par lettre recommandée aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres concernées; il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si la copie de l'avis a été transmise au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet.

Suite à cette décision de l'employeur, aucun bureau électoral ne devra être institué et il ne faudra pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électoralles.

§ 2. La procédure électoral est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour cette ou ces catégories de travailleurs conformément aux dispositions de l'article 33.

Il en est de même si toutes les candidatures présentées conformément au prescrit de l'article 33 sont retirées conformément aux dispositions de l'article 37 ou sont annulées par le tribunal du travail en application du recours prévu à l'article 39.

La procédure électoral est poursuivie pour les autres catégories de travailleurs pour lesquelles une ou plusieurs listes ont été déposées.

Dans le cas visé aux alinéas précédents, le bureau électoral qui a été institué pour la catégories de travailleurs qui comporte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de la procédure électoral la veille de l'envoi ou de la remise des convocations. Cette constatation a lieu dans un procès-verbal conforme au modèle repris en annexe de la présente loi, en y mentionnant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette constatation du bureau électoral, il ne faut pas procéder à la

constitution d'un bureau électoral pour la catégorie concernée, ni à l'envoi ou à la remise des convocations électorales pour cette (ces) catégories de travailleurs.

Le procès-verbal est transmis, en original et en copie, aux différents destinataires tel que prescrit à l'article 68, alinéa 2.

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel de la procédure électorale par le bureau électoral est affiché à l'attention du personnel. ***Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.***

§ 3. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsque, pour la catégorie de travailleurs concernée, une liste de candidats n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou par une seule organisation représentative des cadres ou par un seul groupe de cadres, et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Un bureau électoral est institué pour la catégorie de travailleurs concernée par l'application de l'alinéa 1er. Le bureau électoral se réunit la veille de l'envoi ou de la remise des convocations électorales pour l'élection de la catégorie de travailleurs concernée afin de constater l'arrêt de la procédure électorale. Il rédige le procès-verbal, conforme au modèle repris en annexe de la présente loi, en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette décision du bureau électoral, il ne faut pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électorales.

Le ou les candidat(s) sont élus d'office. Le résultat doit être communiqué au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour la réalisation des statistiques, et ce conformément à l'article 68, alinéa 3.

Le procès-verbal est transmis, en original et en copie, aux différents destinataires tel que cela est prescrit à l'article 68, alinéa 2.

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel de la procédure électorale par le bureau électoral est affiché à l'attention du personnel. Les noms des travailleurs élus d'office font également l'objet d'un affichage. Si des élections ont lieu pour d'autres catégories de travailleurs de la même entreprise, l'affichage des personnes élues d'office doit avoir lieu après ce vote afin de ne pas influencer le résultat des élections.

Le candidat élu d'office bénéficie en qualité d'élu effectif de la protection contre le licenciement de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement de lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, même s'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne pourra fonctionner.

SECTION VI^{bis}. - Recours tendant à l'annulation de l'élection, à la rectification des résultats de l'élection ou recours contre la décision d'arrêter la procédure ou contre la désignation de la délégation de l'employeur

Art. 78bis. § 1er. Le tribunal du travail statue sur les recours introduits dans les treize jours suivant l'affichage du résultat du vote visé à l'article 68 par l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées et qui concernent une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure, ou une demande de rectification des résultats des élections.

Un recours peut être également introduit dans le même délai au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie conformément aux dispositions de la présente loi.

Le tribunal du travail saisi statue dans les soixante-sept jours qui suivent l'affichage du résultat du vote visé à l'article 68. Il peut exiger la communication des procès-verbaux et des bulletins de vote.

Le jugement est notifié immédiatement à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées et au directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, chargé des organes de participation.

§ 2. La cour du travail connaît de l'appel des décisions rendues en premier ressort par les tribunaux du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou la décision d'arrêter la procédure, ou une demande de rectification des résultats des élections ou contre la désignation de la délégation de l'employeur.

Le délai pour interjeter appel est de quinze jours à partir de la notification du jugement.

La cour du travail statue dans les mêmes septante-cinq jours qui suivent le prononcé du jugement du tribunal du travail.

Les arrêts sont notifiés aux personnes et organisations visées au § 1er, alinéa 4.

§ 3. La nouvelle procédure électorale débute dans les trois mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

SECTION VII. - Remplacement des membres effectifs

Art. 79. *Lorsque un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs est empêché temporairement d'exercer son mandat ou lorsque son mandat prend fin, les règles de remplacement visées à l'article 21, § 3, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 62 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont d'application..*

Art. 80. Lorsqu'un membre de la délégation de l'employeur perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner la personne qui reprend les mêmes fonctions.

Lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur est supprimée, l'employeur peut désigner une personne exerçant une des fonctions définie dans l'avis visé à l'article 14 éventuellement modifié conformément à l'alinéa 8.

Dans le mois qui suit le moment où ils ont eu connaissance de la désignation d'un remplaçant, visée à l'alinéa 1er, les délégués du personnel peuvent introduire un recours devant les juridictions du travail. Ce recours est soumis aux règles fixées à l'article 78bis, §§ 1er et 2.

La liste des fonctions de direction déterminée conformément à l'article 12 et éventuellement modifiée par le tribunal du travail dans le cadre du recours régi par l'article 12bis, ainsi qu'à titre indicatif, la liste des membres du personnel de direction arrêtée au jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sont conservées jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées après que la liste des fonctions de direction est devenue définitive, cette liste peut être adaptée après la date d'affichage du résultat des élections, conformément à la méthode suivante.

L'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au conseil ou au comité avec, à titre indicatif, les noms des personnes qui exercent ces fonctions de direction. Le conseil ou le comité fait connaître ses remarques à l'employeur dans le mois qui suit la remise de la proposition au conseil ou au comité. Ensuite l'employeur fait connaître, par écrit, sa décision au conseil ou au comité et l'affiche dans les locaux de l'entreprise à l'endroit prévu à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de la décision, un recours peut être ouvert contre cette décision dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 12bis.

Cette décision modifie la liste des fonctions de direction définies dans l'avis visé à l'article 12; cet avis est conservé jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

TITRE III. - Autres dispositions relatives aux conseils et aux comités

CHAPITRE Ier. - Dispositions communes

Art. 81. Le conseil ou le comité se réunit sur convocation du chef d'entreprise au moins une fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu déterminé par celui-ci.

Lorsqu'aucun recours, tel que régi par l'article 78bis, n'est introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, la première réunion du conseil ou du comité se tient au plus tard dans les trente jours qui suivent l'expiration du délai de recours régi par la loi précitée et, dans l'autre cas, dans les trente jours qui suivent la décision judiciaire définitive validant les élections.

La règle générale prévue à l'alinéa précédent n'est toutefois d'application qu'à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur prévoyant un délai plus court.

Lorsqu'un recours régi par l'article 78bis a été introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau conseil ou du nouveau comité est devenue définitive.

Art. 82. L'employeur est tenu de convoquer le conseil ou le comité lorsqu'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation du personnel lui en fait la demande. Les représentants indiquent les questions qu'ils désirent voir porter à l'ordre du jour.

Art. 83. Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :

1° quand ils assistent à des réunions inter-sièges;

2° quand ils doivent se rendre en dehors de leurs heures de travail à des réunions avec leurs propres moyens de transport;

3° quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport normaux.

Art. 84. Le secrétaire du conseil ou du comité tient le procès-verbal de chaque réunion.

Au procès-verbal sont actés : les propositions faites au conseil ou au comité, les décisions prises ainsi qu'un résumé fidèle des débats.

Le procès-verbal de la réunion est lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante.

CHAPITRE II Dispositions particulières relatives au conseil d'entreprise

Art. 85. Le conseil peut décider qu'il remplira à l'avenir les fonctions attribuées à un comité, aux conditions suivantes :

- 1° la décision ne peut être prise que de l'avis conforme préalable du comité;
- 2° la décision ne peut être prise que si les organisations des travailleurs représentées au sein de la délégation du personnel du conseil d'entreprise groupent au moins 60 p.c. des membres du personnel;
- 3° le conseil devra préalablement s'assurer du concours des personnes faisant déjà partie du comité et notamment du conseiller en prévention, du ou des membres du personnel de maîtrise, du médecin et de l'assistante sociale du service médical et, le cas échéant, des techniciens appartenant à l'entreprise;
- 4° la décision n'a d'effets qu'après avoir été approuvée par le ministre fédéral qui a l'emploi dans ses attributions.

Art. 86. Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs dans lesquelles doit être institué un conseil, les délégués du personnel élus au comité exercent le mandat des délégués du conseil.

Si ces délégués sont remplacés conformément à l'article 79, leurs remplaçants exercent également leur mandat au conseil.

Le conseil continue à fonctionner séparément du comité selon les règles fixées à l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948.

TITRE IV. - Surveillance et dispositions finales

CHAPITRE Ier. – Surveillance

Art. 87. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, sont désignés comme fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de ses arrêtés d'exécution, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que de la présente loi, les inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 88. Ils peuvent exiger communication par l'employeur, ses préposés ou mandataires, des listes électorales ainsi que de toute pièce justificative concernant les conditions d'électorat et d'éligibilité et de tous renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 89. Ils peuvent également exiger de l'employeur, ses préposés ou mandataires, communication des procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise. Ils peuvent assister aux réunions du conseil

d'entreprise, si la demande dûment motivée en est faite, soit par le conseil, soit par l'employeur, soit par des délégués des travailleurs; ils n'ont toutefois pas voix délibérative.

CHAPITRE II. - Dispositions diverses et finales

Art. 90. Pour déterminer les infractions visées à l'article 32, 1^o et 2^o, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi qu'à l'article 82, 1^o et 2^o, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les dispositions de la présente loi doivent être prises en considération.

Art. 91. L'arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail est abrogé.

Art. 92. La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

4. BROCHURE SPF – ELECTIONS SOCIALES 2020

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ELECTIONS SOCIALES 2020

Brochure relative aux élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail.

Juin 2019

Direction générale Relations individuelles du Travail
Cellule Organes de participation

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
La reproduction même partielle des textes de cette publication
n'est autorisée que moyennant la citation de la source.

AVANT-PROPOS

Tous les quatre ans ont lieu dans les entreprises belges des élections sociales. Ces élections sont organisées dans le but de désigner les représentants des travailleurs au sein des organes de participation des entreprises, à savoir le conseil d'entreprise (dénommés ci-après « conseil ») et le comité pour la prévention et la protection au travail dénommé ci-après « comité »).

Les élections sociales prochaines se dérouleront entre le 11 et le 24 mai 2020.

Ces élections doivent être organisées dans les entreprises selon une procédure chronologique stricte. Cette brochure a été élaborée afin de permettre aux entreprises de se préparer aux différentes étapes de la procédure et de disposer d'un guide pratique tout au long de ces étapes.

Il est important de noter que dans la législation actuellement en vigueur en matière d'élections sociales il n'est pas question d'harmonisation intégrale des statuts ouvriers/employés. La distinction ouvriers/employés subsiste donc pour les élections sociales de l'année 2020.

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Sommaire	4
INTRODUCTION – COMMUNICATION DIGITALE	7
CHAPITRE 1er - Quelques notions utiles	9
<i>Section 1 - Notion d'entreprise</i>	9
1.1 Le conseil et le comité institués au niveau de l'unité technique d'exploitation	9
1.2 L'unité technique d'exploitation correspond à l'entité juridique	10
1.3 L'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitations	10
1.4 Plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation	10
<i>Section 2 - Entreprises tenues d'organiser les élections</i>	12
2.1 Notion de "travailleur"	12
2.2 Nombre minimum de travailleurs à occuper	13
2.3 Calcul du nombre de travailleurs	14
2.4 Calcul du nombre d'intérimaires	17
<i>Section 3 - Catégories de travailleurs</i>	19
3.1 Ouvriers et employés	19
3.2 Jeunes travailleurs	19
3.3 Cadres	19
3.4 Personnel de direction	20
<i>Section 4 - Organisations représentatives</i>	21
4.1 Organisations représentatives des travailleurs	21
4.2 Organisations représentatives des cadres	21
<i>Section 5 - Report des élections</i>	22
<i>Section 6 - Prescriptions linguistiques en matière d'élections sociales</i>	23
6.1 Bruxelles, région de langue allemande et communes à facilités	23
6.2 Région de langue néerlandaise à l'exception des communes à facilités	24
6.3 Région de langue française à l'exception des communes à facilités	24
<i>Section 7 – traitement des données à caractère personnel réglementation vie privée (RGPD)</i>	
7.1 Contrainte du RGDP et le SPF ETCS	25
7.2 Contrainte du RGDP et les entreprises	27
7.3 Contrainte du RGDP et organisations représentatives des travailleurs et des cadres	29
CHAPITRE 2 - La procédure électorale	30
<i>Section 1 - Dates de la procédure des élections</i>	30
1.1 Dates des élections	30
1.2 Jours X et Y	30

1.3	Importance de la chronologie	30
1.4	Dimanche ou jour habituel d'inactivité dans l'entreprise	30
<i>Section 2 - Avant le jour X : procédure pré-électorale</i>		31
2.1	X - 60: premières informations écrites	31
2.2	De X - 60 à X - 35: consultations	33
2.3	X - 35: communications écrites des décisions	33
2.4	De X - 35 à X - 28: recours	34
2.5	De X - 28 à X - 5: jugement du tribunal du travail	35
2.6	Préparations des opérations pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections	35
Les listes électorales provisoires : conditions d'électorat		41
<i>Section 3 - Jour X: affichage de l'avis annonçant la date des élections</i>		45
3.1	Affichage de l'avis	45
3.2	Copies	46
3.3	Rectification de la date des élections	47
<i>Section 4 - Du jour X au jour Y : procédure électorale</i>		48
RECLAMATIONS A PROPOS DE L'AVIS DU JOUR X		48
4.1	X + 7 jours: réclamations	48
4.2	De X + 7 à X +14 : décisions sur les réclamations et affichage d'un avis rectificatif	48
4.3	De X + 14 à X + 21 : recours	49
4.4	X + 28: décision du tribunal saisi	49
SUSPENSION OU REPORT DES OPERATIONS ELECTORALES		50
4.5	Suspension des opérations électorales, ajournement des élections	50
CANDIDATURES		50
4.6	X + 35: introduction des listes de candidats (conditions d'éligibilité)	50
4.7	De X + 35 à X + 40	54
4.8	De X + 40 à X + 56	55
4.9	De X + 47 à X + 61: recours contre les listes de candidats	57
4.10	X + 76 : remplacement des candidats et affichage	57
4.11	X + 77 : clôture des listes de candidats et confection des bulletins de vote	59
CONSTITUTION DES COLLEGES ELECTORAUX ET DES BUREAUX ELECTORAUX		59
4.12	Constitution des collèges électoraux	59
4.13	De X + 40 à X + 70 : composition des bureaux électoraux	60
4.14	Dispense d'organiser les élections	63
4.15	X+56 : vote par correspondance	66
4.16	X + 80 : convocation des électeurs	66
<i>Section 5 - Jour X plus 90 ou jour Y : élections et dépouillement</i>		69
5.1	Les opérations de vote	69
5.2	Déroulement des opérations de vote	70
5.3	Dépouillement du scrutin	72
5.4	Répartition des mandats	75
5.5	Désignation des élus	79

5.6	Rédaction du procès-verbal et envoi des résultats du vote	82
<i>Section 6 - Vote par des moyens électroniques</i>		84
6.1	Général	84
6.2	Vote par correspondance combiné	85
6.3	Le vote électronique à distance	86
<i>Section 7 - Après le jour Y:</i>		87
7.1	Y + 1: Clôture des opérations électorales	87
7.2	Y + 2: Affichage des résultats des élections et composition du conseil et du comité	87
7.3	Y + 15 : recours auprès du tribunal du travail	87
7.4	Y + 69 : décision du tribunal du travail	88
7.5	Y + 84 : appel contre cette décision auprès de la Cour du travail	88
7.6	Y + 86 : durée d'affichage des avis et enlèvement des avis affichés	88
7.7	Y + 144 : décision de la Cour du travail	88
7.8	Première convocation du nouveau conseil et du nouveau comité et règles de suppléance	89
CHAPITRE 3 - Résumé du calendrier électoral		92
CHAPITRE 4 - Adresses utiles		103
4.1.	Website élections sociales	103
4.2.	Contacts au SPF ETCS	103
4.3.	Organisations représentatives de travailleurs	103

Introduction – communication digitale

Depuis les élections sociales de l'année 2004, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ci-après, SPF ETCS) se consacre à simplifier la procédure électorale, entre autre via une plus grande numérisation. Avec toujours comme point de mire la facilité d'utilisation pour toutes les parties concernées par les élections sociales.

1.1. Modèles de formulaires

Le SPF ETCS propose, sur son site internet, [un ensemble de modèles de formulaires](#) qui peuvent être utilisés par les entreprises durant la procédure électorale.

Modèles de formulaires obligatoires : ces modèles font partie des annexes de la loi relative aux élections sociales. Ils ont donc un caractère obligatoire. Si l'employeur/les usagers de ces formulaires préfèrent établir des formulaires propres ou faire usage de modèles de formulaires générés par un software de tiers, ces formulaires doivent être conformes aux modèles repris en annexe de la loi.

Modèles de formulaires non obligatoires : A côté des modèles de formulaires repris en annexe de la loi relative aux élections sociales, il existe également des modèles de formulaires n'ayant pas de caractère obligatoire. Ces modèles sont mis à disposition sur le site internet du SPF ETCS à titre d'aide pour les entreprises tenues d'organiser des élections sociales. Ces formulaires peuvent néanmoins également émaner de software spécifiques aux élections sociales développés par des tiers.

1.2. e-box

L'e-box consiste en une boîte aux lettres sécurisée grâce laquelle les institutions de sécurité sociale adressent des documents, des communications diverses ou des missions aux entreprises.

L'utilisation de l'e-box présente les avantages suivants :

- les envois ont lieu via un canal sécurisé;
- les envois peuvent être adressés directement à l'utilisateur final (en l'occurrence la personne de contact chargée des élections sociales pour l'entreprise);
- tous les envois effectués via l'e-box sont conservés durant toute la période électorale ; de cette manière il est toujours possible de consulter les informations importantes (ex. accès à l'application web, la brochure, ...) à tout moment.

Les informations suivantes seront communiquées via l'e-box :

- invitation à accéder à l'application web;
- avis d'information;
- les rappels et notifications relatives aux différentes phases de la procédure électorale.

1.3. Application web

Comme c'était le cas lors des élections sociales précédentes, le SPF ETCS met à la disposition des entreprises une application web. Cette application leur permet d'envoyer par voie électronique les différents documents requis par la loi ainsi que les données statistiques au SPF ETCS et/ou aux organisations représentatives de travailleurs.

Via l'application web, les entreprises peuvent remplir les obligations suivantes :

- compléter les fiches administratives et statistiques destinées au SPF ETCS;
- par voie électronique, fournir les informations (pré-)électorales aux différentes organisations représentatives de travailleurs;
- par voie électronique, communiquer le procès-verbal des élections aux différentes organisations représentatives de travailleurs et au SPF ETCS;
- réceptionner (via download) les listes de candidats, introduites par voie électronique, par les différentes organisations représentatives de travailleurs.

Afin d'obtenir l'accès à l'application web, un message sera envoyé aux entreprises via l'e-box de la sécurité social.

1.4. Aide à l'utilisation de l'application web

Cette brochure fournit des informations, de nature juridique, relatives à la procédure électorale.

Néanmoins, l'icône suivante  indiquera les moments où l'application web doit être utilisée afin d'envoyer ou de recevoir des informations. Pour ce qui est des informations concernant l'utilisation de l'application, vous les retrouvez sur l'application même.

CHAPITRE 1

Quelques notions utiles

Section 1 - Notion d'entreprise

1.1 Le conseil et le comité sont institués au niveau de l'unité technique d'exploitation

 Dans le cadre des élections sociales, on entend par « entreprise » l'unité technique d'exploitation, définie à partir de critères économiques et sociaux. En cas de doutes ces derniers prévalent.

A titre exemplatif, peuvent être considérés comme critères économiques : le fait d'avoir une comptabilité séparée, une direction autonome, une administration propre, la liberté de développer des activités propres, etc. En ce qui concerne les critères sociaux, les exemples suivants peuvent être retenus : une gestion du personnel autonome, l'éloignement géographique, une politique salariale distincte, la diversité des groupes humains, la différence de langue, autonomie au niveau où la négociation des questions sociales est pratiquée, etc.

Remarques:

- l'entreprise ainsi définie est celle avec ou sans finalité industrielle ou commerciale ;
- la détermination des unités techniques d'exploitation pour le conseil et pour le comité peut être différente. Ceci s'explique en raison des finalités distinctes de ces deux organes ;
- lors de la détermination des unités techniques d'exploitation, il est tenu compte de l'intérêt fondamental que les travailleurs ont dans le bon fonctionnement du conseil et du comité.

 Afin de déterminer le périmètre de l'unité technique d'exploitation en cas de transfert conventionnel, de transfert sous autorité de justice, de scission ou d'une autre modification dans la structure de l'entreprise, il convient avant tout d'analyser à quel moment ce changement de structure a lieu.

Si la modification de structure a lieu avant le jour de la détermination définitive de l'UTE (en principe X-35), il faut prendre cette modification en considération. En ce qui concerne la détermination du nombre de personnes occupées dans l'entreprise (pour voir si le seuil de 50 ou de 100 travailleurs est atteint), seule la période de quatre trimestres suivant le transfert, pendant laquelle la nouvelle entité existait, est prise en compte. ([cfr 2.3 de la Section 2](#))

Si ce changement intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive (en principe X-35) et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du conseil ou du comité selon les règles prévues respectivement aux articles 21 §§ 10 et 12 de la loi du 20 septembre 1948 portant

organisation de l'économie, ainsi qu'aux articles 70, 71, 72, 73, 76ter à 76septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cela signifie qu'une fois l'unité technique d'exploitation déterminée définitivement, on fait une fiction comme si le transfert conventionnel n'avait pas eu lieu.

1.2 L'unité technique d'exploitation correspond à l'entité juridique

La situation la plus simple est celle où la détermination de l'unité technique d'exploitation est identique à l'entité juridique. Dans ce cas, seul un organe (un comité, un conseil) devra être institué.

1.3 L'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation

L'unité technique d'exploitation peut ne pas correspondre à l'entité juridique. C'est le cas lorsqu'une entité juridique se compose de différents sièges d'exploitation se caractérisant par une autonomie économique (relative indépendance vis-à-vis de la direction du siège ; exemples de critères économiques [voir plus haut 1.1](#)) et par une autonomie sociale (exemples de critères sociaux : [voir plus haut 1.1](#)).

1.4 Plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation

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

(1) soit que 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 que 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 en principe considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation. Cette présomption ne peut 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 représentatives des travailleurs et des cadres.

Toutefois, cette présomption peut être renversée si le ou les employeurs apporte(nt) la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Exemple :

Une chaîne de magasins est constituée de plusieurs entités juridiques dispersées dans le pays. Le regroupement de ces différentes entités juridiques en une unité technique d'exploitation peut être demandé de la manière suivante.

Les demandeurs (par exemple, une organisation syndicale) apportent la preuve que ces différentes entités juridiques ont une même activité, la vente au détail d'un même assortiment de produits acquis par une centrale d'achats commune.

Lorsque la preuve de cette condition à caractère économique est apportée, les demandeurs doivent en plus apporter un début de preuve (quelques éléments de preuve) qu'il y a une cohésion sociale entre ces différentes entités juridiques. Dans le cas concret de la chaîne de magasins, les éléments de preuve à caractère social peuvent porter sur le fait de dépendre des mêmes commissions paritaires, d'avoir un même règlement de travail et des conventions collectives de travail communes, le fait de jouir d'une même police d'assurance extra légale, une formation commune du personnel, un service du personnel gérant l'ensemble du personnel des différentes entités juridiques.

Si la preuve d'une même activité est apportée ainsi que celle de certains éléments indiquant l'existence d'une cohésion sociale entre les différentes entités juridiques, il revient à l'employeur s'il conteste l'institution d'un organe, de prouver que les entités ne présentent pas les critères sociaux qui justifient l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Dans le cas où l'employeur entend décider que plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation, il doit apporter la preuve complète des critères économiques et des critères sociaux qui justifient cette décision.

Section 2 - Entreprises tenues d'organiser les élections

2.1 Notion de "travailleur"

☞ Des élections sociales en vue de l'institution d'un comité et d'un conseil doivent être organisées dans les entreprises occupant un certain seuil de travailleurs.

Pour le calcul du seuil, le calcul du nombre de mandats, les conditions d'éligibilité et d'électorat ainsi que pour toutes les règles de procédure électorale, est considéré comme "travailleur" : toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage.

Sont donc à considérer comme tels: les ouvriers, les employés y compris les représentants de commerce, les cadres et le personnel de direction (liés par un contrat de travail; cette notion est donc plus étroite que la [notion de « personnel de direction »](#)). Les étudiants, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs, les travailleurs titres-services et les apprentis industriels rentrent également dans cette définition.

Sont par ailleurs assimilés aux travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils sont occupés :

- les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle;
- les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés ; ils sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Pour le calcul du seuil uniquement, n'est pas considéré comme "travailleur" de son employeur :

- le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le travailleur intérimaire (pour l'agence de travail intérimaire).

Remarque : si les travailleurs intérimaires, pour le calcul du seuil, ne sont pas considérés comme "travailleurs" chez leurs employeurs (l'entreprise de travail intérimaire), ils sont par contre pris en considération pour dans les entreprises utilisatrices pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs dont l'exécution du contrat est suspendue. ([voir ci-après point 2.4](#))

2.2 Nombre minimum de travailleurs à occuper

✍ Un conseil doit être institué :

- dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs;
- dans les entreprises qui ont institué ou qui auraient dû instituer un conseil lors de l'élection précédente, pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Le mandat des représentants au conseil d'entreprise est exercé par les délégués du personnel élus au comité.

✍ Un comité doit être institué dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Pour les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs.

Si une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celle-ci ne satisfait pas à la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils, il faut pour atteindre cette norme :

- soit joindre cette unité technique d'exploitation à d'autres unités techniques de la même entité juridique n'atteignant pas non plus la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils de façon qu'elles l'atteignent;
- soit joindre cette unité technique d'exploitation à une unité technique de la même entité juridique atteignant la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils.

Les regroupements s'opèrent de préférence entre unités techniques d'exploitation proches les unes des autres.

Quelques exemples.

- *Une entité juridique compte plusieurs unités techniques d'exploitation et occupe plus de 100 travailleurs. Aucune des unités techniques n'occupe isolément, au moins 100 travailleurs. Il faut instituer un conseil au niveau de l'entité juridique.*
- *Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation occupant ensemble 190 travailleurs. Une des unités techniques occupe au moins 100 travailleurs. Les trois autres unités techniques occupent ensemble 90 travailleurs. Il faut instituer un conseil commun à toutes les unités techniques au niveau de l'entité juridique.*
- *Une entité juridique compte sept unités techniques d'exploitation. Une ou plusieurs unités techniques n'occupent que 24 travailleurs. Trois unités techniques occupent chacune au moins 100 travailleurs. Il faut instituer trois conseils. Un pour chaque unité technique occupant au moins 100 travailleurs. Sur ces trois conseils, un au moins sera en même temps commun à une ou plusieurs des unités techniques n'occupant que 24 travailleurs.*

- *Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation. Chaque unité technique occupe au moins 100 travailleurs. Il faut quatre conseils. Un pour chaque unité technique.*
- *Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation. Deux unités techniques occupent chacune au moins 100 travailleurs. Deux autres unités techniques occupent chacune 55 travailleurs. Il faut instituer deux ou trois conseils. Deux conseils si chaque unité technique occupant 55 travailleurs est rattachée à une autre occupant au moins 100 travailleurs. Trois conseils si les deux unités techniques occupant 55 travailleurs sont jointes entre elles. Dans ce dernier cas, en effet, il y aura un conseil pour chaque unité technique occupant au moins 100 travailleurs et un conseil commun aux deux autres unités techniques qui ont été jointes entre elles.*
- *Plusieurs entités juridiques constituent une unité technique d'exploitation, en application des règles de présomption ([voir point 1.4 plus haut](#)). Il faut instituer un conseil si cette unité technique d'exploitation occupe au moins 100 travailleurs.*

Ces exemples peuvent être appliqués mutatis mutandis aux comités à condition de remplacer le nombre de 100 travailleurs par le nombre de 50 travailleurs.

Remarque :

La réglementation prévoit qu'un conseil d'entreprise doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs.

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie précise que ses dispositions « ne s'appliquent pas aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à un statut syndical fixé par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ».

En vertu de cette disposition, les établissements et institutions qui tombent sous le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ne doivent pas organiser d'élections sociales. Il s'agit par exemple des administrations et autres services de l'Etat, des gouvernements communautaires et régionaux, des communes, des établissements d'enseignement institués par les Communautés, ...

Lorsqu'un établissement ou une institution de droit public n'est pas visé par le champ d'application de cette législation du 19 décembre 1974, il convient à chaque fois de vérifier si elle dispose d'un statut syndical propre, auquel cas, il n'y a pas lieu d'organiser des élections sociales. Ainsi, le statut syndical des entreprises publiques autonomes est régi par la loi du 19 mars 1991 concernant la réforme de certaines entreprises publiques économiques. C'est en vertu de cette législation que, par exemple, PROXIMUS, B-POST... ne doivent pas organiser des élections sociales. Cela est également valable pour la RTBF et la VRT.

2.3 Calcul du nombre de travailleurs

 Le calcul de l'effectif du personnel est une moyenne.

Pour déterminer l'effectif du personnel, entrent en ligne de compte, tous les travailleurs ([point 2.1 plus haut](#)), même si leur contrat est suspendu et qu'ils sont absents par exemple pour cause de maladie ou d'accident.

☞ Le calcul du seuil s'effectue sur base d'une période de référence de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre précédent le trimestre où tombe le jour des élections (concrètement, pour les élections sociales 2020 la période de référence commencerait le 1 er octobre 2018 et se terminerait le 30 septembre 2019). La moyenne des travailleurs se calcule :

- en divisant par 365 le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée pour chaque travailleur durant la période de référence dans le système DIMONA;
- pour les travailleurs qui ne sont pas soumis au système DIMONA, en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit durant la période de référence au registre général du personnel dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.
- en cas de non-application des dispositions relatives à la tenue du registre général du personnel, le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit durant la période de référence dans tout document, est divisé par 365.
- lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur à temps-partiel n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été déclaré dans le système DIMONA ou, s'il n'est pas soumis au système DIMONA, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel ou tout document en tenant lieu, sera divisé par deux.

Pour déterminer les 3/4 d'une occupation à temps plein, il convient de prendre en considération l'horaire partiel de travail c'est-à-dire la durée du travail prestée réellement. Cette durée peut en effet ne pas correspondre à la durée du travail prévue dans le contrat si, par exemple, le travailleur à temps partiel est régulièrement amené à préster des heures complémentaires par rapport à son horaire de travail initialement prévu.

Quelques cas particuliers :

- *Un travailleur engagé à temps plein travaillant dans le cadre d'une reprise progressive du travail reconnue par sa mutuelle doit être considéré comme un travailleur occupé à temps plein. En effet, ce travailleur reste lié à son employeur par un contrat de travail à temps plein.*
- *Un travailleur dont le contrat est suspendu pour cause de congé parental à temps plein reste déclaré dans le système Dimona pendant son congé parental. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il doit être comptabilisé pour les jours tombant dans cette période d'interruption. Son régime de travail à prendre en considération sera celui indiqué dans son contrat de travail.*
- *Un travailleur qui est dispensé de travailler à raison de 6 heures par semaine pendant toute l'année pour cause de congé sans soldes doit être considéré comme un travailleur à temps partiel. Il ne faut pas tenir compte de ces 6 heures pour déterminer s'il atteint ou non une occupation équivalente aux 3/4 d'une occupation à temps plein.*

- *Un travailleur qui bénéficie d'une diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps doit être considéré comme un travailleur à temps partiel dans la mesure où il a un contrat de travail à temps partiel.*

En règle générale, en cas de suspension de l'exécution du contrat, il faudra tenir compte du régime de travail antérieur à la suspension, sauf si le contrat de travail a été adapté au nouveau régime de travail propre à la suspension.

Exemples de calcul:

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise ayant organisé des élections pour la désignation des délégués du personnel au conseil et/ou au comité en 2016, et dont l'horaire de travail de l'ensemble des travailleurs est de 40h/semaine, la moyenne des travailleurs se calcule de la manière suivante :

- *30 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours, dont 14 occupés pendant 28h/semaine :*

$$365 \times 16 + \frac{365 \times 14}{2} = 8.395 \quad \text{soit } 365 \times 23$$

- *10 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 330 jours dont 2 occupés pendant 28h/semaine :* $330 \times 9 = 2.970$

- *20 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 274 jours :* $274 \times 20 = 5.480$

- *5 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 150 jours :* $150 \times 5 = 750$

- *15 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 346 jours :* $346 \times 15 = 5.190$

- *20 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 230 jours :* $230 \times 20 = 4.600$

Moyenne des travailleurs :

$$\frac{8.395 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600}{365} = 75$$

La moyenne des travailleurs s'établit donc à 75. L'entreprise sera tenue de renouveler le comité et le conseil. Il faut noter que dans ce cas (moins de 100 travailleurs), il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat sera exercé par les délégués du personnel élus au comité.

Dans le cas de contrats de travail successifs, le calcul s'effectue comme suit:

Un travailleur est déclaré dans le système DIMONA du 2 février 2019 au 1^{er} avril 2019 soit 59 jours. Le même travailleur est déclaré dans le système DIMONA du 1^{er} juillet au 31 août 2019 soit 62 jours.

$$\frac{59 + 62}{365} = 0,33$$

Ce travailleur représentera 0,33 unités dans le calcul total du nombre de travailleurs.

✍ En cas de transfert conventionnel d'entreprise, de scission ou en cas de transfert sous autorité de justice pendant la période de référence pour le calcul du seuil de travailleurs occupés, le comptage se fera sur base de la partie de la période de référence située après le transfert afin d'éviter que l'effectif du personnel pris en considération ne diminue artificiellement et afin d'apprécier avec exactitude le nombre de travailleurs de l'entreprise.

Exemple :

Une entreprise suite à changement de structure occupe en moyenne 400 travailleurs. Elle doit en principe instituer un conseil et un comité.

Supposons que ce transfert au 1er septembre 2019, le calcul effectué sur toute la période donne: $400 \times 30 \text{ jours}/365 = 33 \text{ travailleurs}$.

Cette entreprise ne devrait donc instituer ni conseil, ni comité alors qu'elle occupe de fait 400 travailleurs.

Si on tient compte uniquement des mois d'existence de la nouvelle entité, on constate que l'entreprise occupe bien 400 travailleurs ($400 \times 30/30 = 400$) et doit instituer un conseil et un comité.

2.4 Calcul du nombre d'intérimaires

✍ Travailleurs intérimaires.

Pour rappel, pour le calcul du seuil, les travailleurs intérimaires ne sont pas comptabilisés chez leur employeur (l'entreprise de travail intérimaire). Par contre, ils doivent être pris en considération pour le calcul du seuil chez l'utilisateur selon les modalités suivantes : l'utilisateur de travailleurs intérimaires doit tenir une annexe au registre général du personnel pendant le quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections (concrètement : pour les élections sociales 2020 cette période correspond au deuxième trimestre de l'année 2019).

Dans cette annexe, il est attribué à chaque travailleur intérimaire, un numéro suivant une numérotation continue et suivant l'ordre chronologique de sa mise à la disposition de l'utilisateur.

L'annexe énonce pour chaque intérimaire:

- le numéro d'inscription;
- les nom et prénom;
- la date du début de la mise à la disposition;
- la date de la fin de la mise à la disposition;
- l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;
- sa durée hebdomadaire de travail.

Dans certaines situations, un utilisateur peut être dispensé de la tenue de cette annexe. Si le conseil en place chez l'utilisateur constate, par une déclaration unanime que le seuil de 100 travailleurs a été dépassé, il pourra être dérogé à la tenue de l'annexe. Cette déclaration doit être actée dans le procès-verbal de la réunion du conseil ayant lieu au cours du trimestre précédent le trimestre de référence. En vue des élections sociales 2020, par dérogation au délai fixé, il était possible de faire la déclaration unanime dans une période de trente jours suivant le 30 avril 2019.

En ce qui concerne la portée et la ratio legis de cette déclaration unanime, il peut être référé aux travaux préparatoires lors de l'introduction de cette possibilité de dispense : « ... *l'obligation légale de tenir ce registre spécial vise uniquement à vérifier si l'entreprise, en tenant compte des intérimaires, atteint (ou non) le seuil de 50 ou 100 travailleur. Si le seuil de 100 travailleurs permanents est déjà dépassé, cette obligation est donc superflue. En effet, l'entreprise est déjà soumise à l'obligation d'organiser la double procédure d'élections sociales, tant pour le conseil d'entreprise que pour le comité pour la prévention et la protection au travail...* » (Trav. Prep., Chambre, 3546/004, 2018-2019, p.7).

Notez toutefois que la déclaration n'a de conséquence que sur la dispense de la tenue d'un registre spécial pour les intérimaires. Cela ne touche pas le fait que les intérimaires comptent pour le seuil durant la période de référence réglementaire. Si plus tard, au début de la procédure des élections, une discussion devait surgir à propos du calcul du seuil et la définition de l'unité technique d'exploitation, l'employeur devra encore prendre en compte les intérimaires concernés, et devra pour cela s'appuyer sur d'autres documents (par ex. factures bureau d'intérim).



Calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires.

La moyenne des travailleurs intérimaires se calcule en divisant par 92 le total des jours civils pendant lesquels chaque intérimaire qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, a été inscrit dans l'annexe au registre général du personnel durant le trimestre de référence (second trimestre de l'année 2019).

Lorsque l'horaire de travail effectif de l'intérimaire à temps partiel n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans l'annexe au registre général du personnel sera divisé par deux.

Exemple :

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise, dont l'horaire de travail est de 40 heures/semaine, utilisant 30 intérimaires dont 10 ne remplacent pas des travailleurs permanents dont le contrat est suspendu, la moyenne des intérimaires se calcule de la manière suivante:

- 2 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre général du personnel pendant 14 jours : $2 \times 14 = 28$
- 5 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre général du personnel pendant 31 jours dont 2 occupés pendant 28 heures/semaine:
 $4 \times 31 = 124$
- 3 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre général du personnel pendant 62 jours : $3 \times 62 = 186$
- Moyenne des intérimaires: $28 + 124 + 186$ = 3,7

Section 3 - Catégories de travailleurs

La législation actuellement en vigueur en matière d'élections sociales n'intègre pas totalement les statuts ouvriers/employés. La distinction ouvriers/employés subsiste donc pour les élections sociales de l'année 2020.

3.1 Ouvriers et employés

Les travailleurs sont à considérer comme employés ou comme ouvriers en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

3.2 Jeunes travailleurs

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans au jour de l'élection.

3.3 Cadres

 La catégorie des cadres n'intéresse que le conseil. Font partie du personnel de cadre, les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

La grande hétérogénéité du groupe des travailleurs considérés comme personnel de cadre a exigé une définition souple qui tient compte de la réalité sociale et structurelle très variable dans les entreprises.

La plupart des définitions se concentrent sur l'élément "conduite, délégation de pouvoir par l'employeur" avec un certain droit d'initiative; sont également considérés comme cadres, les travailleurs qui sans exercer véritablement un pouvoir, assurent, par exemple, des fonctions dirigeantes dans un service de recherche scientifique ou d'étude.

Il s'agit finalement de fonctions supérieures, en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée. Ces fonctions sont habituellement réservées aux diplômes de l'enseignement supérieur ou à des personnes ayant une expérience professionnelle équivalente.

 Pour le comité, il n'y a pas de catégorie distincte pour le personnel de cadre. Les cadres font partie de la catégorie employé.

3.4 Personnel de direction

Font partie du personnel de direction :

- les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur; il peut s'agir de personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail ;
- les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes **précitées**, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

La qualité de personnel de direction ne peut pas concerner plus de deux niveaux. Il s'agit des deux niveaux les plus élevés dans la hiérarchie de la structure de l'entreprise chargés de la gestion journalière. L'organigramme de l'entreprise peut être utile pour la détermination du personnel de direction.

Section 4 - Organisations représentatives

4.1 Organisations représentatives des travailleurs

Sont représentatives, les organisations de travailleurs remplissant les conditions suivantes:

- elles doivent être constituées sur le plan national;
- elles doivent être interprofessionnelles;
- elles doivent être représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail.

Les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à l'une des organisations satisfaisant aux conditions énoncées ci-dessus sont également considérées comme représentatives.

Dans la pratique, en l'état actuel, cela signifie que seules la FGTB, la CSC et la CGSLB ainsi que les organisations professionnelles y affiliées, sont considérées comme représentatives.

4.2 Organisations représentatives des cadres

Sont considérées comme organisations représentatives des cadres, les organisations interprofessionnelles de cadres qui sont constituées pour tout le pays et qui comptent au moins 10.000 membres. La manière de compter le nombre de membres n'est pas définie. C'est sans doute pour cette raison qu'on y a ajouté la condition suivante: ces organisations doivent également être reconnues par le Roi comme étant représentatives.

Les organisations de cadres qui désirent être reconnues comme étant représentatives doivent en adresser la demande au Ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions, sous pli recommandé à la poste. Cette demande doit être accompagnée :

- d'une copie de leurs statuts;
- de la liste de leurs dirigeants;
- de leur dénomination;
- de leur adresse;
- de leur numéro de téléphone.

Elles doivent y joindre également tout élément utile pour déterminer si elles remplissent les conditions de représentativité imposées par la loi.

Le Conseil national du Travail doit émettre son avis dans le cadre de la procédure d'agrément. Cependant, on passera outre à cet avis s'il n'est pas fourni dans les deux mois de la demande.

Depuis les élections sociales de 1987, la C.N.C. (Confédération Nationale des Cadres) a été reconnue comme organisation représentative des cadres.

Section 5 - Report des élections

Les élections sociales doivent avoir lieu endéans une période déterminée. Pour l'année 2020, il s'agit de la période allant du 11 mai au 24 mai 2020.

Toutefois, il peut arriver que les élections doivent être reportées en raison des circonstances suivantes :

- lorsque l'entreprise a décidé de mettre un terme à toutes ses activités;
- en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés suite à cette fermeture devienne inférieur au nombre de travailleurs fixé pour l'institution d'un conseil ou d'un comité ou pour leur renouvellement.

Attention, il ne suffit pas que ces conditions soient remplies pour que l'employeur puisse décider, de manière autonome, de reporter les élections. Il doit obtenir à cet effet l'autorisation préalable de l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales. Avant de donner cette autorisation, l'inspecteur social-chef de district doit obtenir l'accord du conseil ou du comité. Si ces organes n'existent pas encore, il doit obtenir l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale. Lorsqu'un report des élections est autorisé en raison des circonstances énumérées ci-dessus, ce report ne peut jamais dépasser un an. Pendant cette période de report, le conseil ou le comité existant continue de fonctionner et les membres représentant le personnel et les candidats continuent à bénéficier de la protection pendant la même période.

Section 6 - Prescriptions linguistiques en matière d'élections sociales

Lors de l'organisation des élections, différentes prescriptions linguistiques doivent être respectées. Une réglementation distincte est applicable suivant la Région.

Les règles linguistiques applicables sont déterminées en fonction du siège d'exploitation où se situe l'entreprise.

6.1 Bruxelles, Région de langue allemande et communes à facilités

A Bruxelles, dans la région de langue allemande et dans les communes à facilités, l'arrêté royal du 18 juillet 1966 coordonnant les lois sur l'emploi des langues en matière administrative régit la matière.

Bruxelles-Capitale

Dans les dix-neuf communes de Bruxelles-Capitale, les élections doivent être organisées en néerlandais pour le personnel d'expression néerlandaise et en français pour le personnel d'expression française. Il convient toutefois de distinguer les documents à caractère collectif des documents à caractère individuel.

En ce qui concerne les documents à usage collectif (par exemple les affichages de X-60, X-35, X), ils doivent être disponibles en français et en néerlandais.

Les documents à caractère individuel doivent être rédigés dans la langue de l'intéressé. Un membre du personnel est censé être d'expression française ou d'expression néerlandaise suivant la région linguistique dans laquelle il habite. Cette présomption peut toutefois être réfutée. Pour les travailleurs habitant dans les dix-neuf communes de la Région bruxelloise, il faut cependant tenir compte d'autres indices (par exemple : la langue de la carte d'identité ; du diplôme ou du contrat de travail; la langue dans laquelle sont rédigés les documents sociaux). On doit, en principe, utiliser des documents unilingues. Pour les personnes de langue néerlandaise, on utilisera des documents unilingues néerlandais, et pour les personnes de langue française, des documents unilingues français. Lorsqu'une entreprise occupe à la fois des personnes de langue néerlandaise et des personnes de langue française, les documents à afficher doivent être en double exemplaire (dans les deux langues). Les documents adressés à un travailleur individuel, comme par exemple la convocation, doivent être établis dans la langue de ce travailleur.

Afin de garantir le secret du vote, les bulletins de vote peuvent être bilingues pour les bureaux de vote principaux dont le siège se situe à Bruxelles-Capitale.

Région de langue allemande

Lorsqu'une entreprise est établie dans la région de langue allemande, les élections doivent être organisées dans la langue de cette région.

Communes à facilités

Les communes à facilités sont les communes situées dans une région linguistique déterminée (la région de langue française, néerlandaise, allemande), où des facilités linguistiques sont accordées à des minorités relevant d'un autre régime linguistique. Ces communes sont citées expressément dans la loi du 2 août 1963. Il s'agit principalement des six communes périphériques de l'agglomération bruxelloise et d'un certain nombre de communes situées le long de la frontière linguistique, notamment des communes des Fourons. Dans ces communes, les élections doivent être organisées dans la langue de la région. Lorsque la composition du personnel le justifie, des traductions en une ou plusieurs langues sont toutefois autorisées.

6.2 Région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités

Dans la région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités, cette matière est soumise au décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues notamment dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs. Il résulte de ce décret qu'en Flandre, toute la procédure électorale doit se dérouler en néerlandais. Seuls des documents en langue néerlandaise peuvent être utilisés. Les documents établis dans une autre langue sont nuls, et il est évidemment impossible d'organiser des élections valides sur base de documents nuls. Dans certains cas, des traductions peuvent toutefois être jointes aux documents néerlandais. Le texte du décret dispose que la traduction est obligatoire lorsque la composition du personnel le justifie et que:

- les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise en font la demande unanime ou, à défaut de cet organe,
- si la demande unanime en est faite par la délégation syndicale, ou encore, à défaut de cet organe également,
- si la demande en est faite par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

Ces règles doivent être établies par écrit. L'employeur doit les communiquer dans un délai d'un mois aux fonctionnaires chargés de surveiller l'exécution du décret.

En dehors du respect de cette procédure, les traductions ne sont pas obligatoires mais l'employeur peut toujours opter pour une traduction de plein gré. Lorsqu'il est fait usage de traductions, seul le document néerlandais constitue le document officiel.

6.3 Région de langue française, à l'exception des communes à facilités

Dans la région de langue française, à l'exception des communes à facilités, la matière est régie par le décret du 12 juillet 1978 sur la défense de la langue française et par le décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi de la langue française dans les relations sociales entre les employeurs et leur personnel.

Ces décrets disposent que l'emploi exclusif d'une autre langue que le français est interdit pour toutes les relations sociales et pour les actes et documents de l'entreprise prescrits par une loi ou un règlement. Le français est obligatoire. A côté de cela, les parties peuvent opter librement pour une autre langue. Cependant, seul le texte rédigé en français est juridiquement valable.

Section 7 - Traitement des données à caractère personnel réglementation vie privée (RGPD)

Depuis mai 2018, le RGPD du 27 avril 2016 (ou Règlement général sur la protection des données) est entré en vigueur. Ce règlement européen réglemente la gestion et la sécurité des données personnelles des citoyens européens. En vertu de ce Règlement, chaque organisation doit être en mesure de démontrer quelles données à caractère personnel elle collecte, comment elle les utilise et comment elles sont sécurisées : Tout un chacun a, en conséquence, droit à une information claire, complète et aisément compréhensible concernant le traitement des données personnelles qui le concerne.

Dans le cadre de la procédure des élections sociales, diverses données personnelles sont échangées. Les différents acteurs doivent donc se conformer à la nouvelle législation sur la protection de la vie privée. Ainsi, lors de la dernière modification de la loi sur les élections sociales, l'avis de l'Autorité chargée de la protection des données a été demandé.

7.1 Contrainte du RGPD et le SPF ETCS

Le SPF ETCS collecte des données personnelles de manière directe et indirecte dans le cadre des élections sociales. Si le SPF ETCS est le destinataire des données, il les reçoit directement : par exemple, les coordonnées de la personne responsable des élections sociales dans l'entreprise, ou les noms des personnes non-élues dans le procès-verbal. Si le SPF ETCS n'agit que comme intermédiaire entre les entreprises et les organisations représentatives de travailleurs et de cadres, souvent les données passent indirectement via l'application web : par exemple, les listes électorales (avis du jour X) ou les listes de candidats et de témoins.

Dans le cadre du RGPD, le SPF ETCS a examiné toutes ses procédures et a inclus celles qui contiennent des données personnelles dans un registre spécialement créé à cet effet. Il a déterminé la base juridique (base juridique du traitement des données), les mesures de sécurité et la durée de conservation des différents éléments. Par exemple, les procès-verbaux des entreprises sont conservés pour deux législations et les documents temporaires, tels que les listes de candidats, ne sont conservés que pour une seule législature.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des données personnelles que le SFP traite durant les différentes phases de la procédure des élections sociales. Une période de conservation est prévue pour chacune de ces phases.

Document/phase de la procédure	Données personnelles	Période de conservation
Avis X-60	<ul style="list-style-type: none"> -Liste des membres du personnel de direction (nom et prénom) -Liste des cadres (nom et prénom) 	1 législature (destruction après les élections sociales de 2024)
Avis X-35	<ul style="list-style-type: none"> -Liste des membres du personnel de direction (nom et prénom) -Liste des cadres (nom et prénom) 	2 législatures (destruction après les élections sociales de 2028)
Avis X	<ul style="list-style-type: none"> -Liste des membres du personnel de direction (nom et prénom) -Liste des cadres (nom et prénom) - Listes électorales (nom, prénom, date de naissance, date d'entrée en service et le service ou le travailleur est occupé) - le responsable de l'envoie des convocations électorales (nom, prénom) 	1 législature
Listes de candidat / Listes modifications et remplacements (X+35 jusque X+76)	<ul style="list-style-type: none"> - liste de candidat par organisation représentative (nom, prénom, sexe) -Mandataire par organisation représentative (nom, prénom, email, adresse) 	1 législature

Plainte contre liste de candidats (X+48)	-Nom et prénom de celui qui dépose la plainte	1 législature
Liste de témoins (X+70)	-Liste de témoins aux élections (nom, prénom) -Mandataire par organisation représentative (nom, prénom, email, adresse)	1 législature
Procès-verbal (X+79 et Y)	- candidats et élus par organisation représentative (nom, prénom, sexe) -membres du bureau de vote (nom, prénom) -Liste de témoins aux élections (nom, prénom)	2 législatures
Application web	Personne en charge de l'organisation des élections sociales dans l'entreprise (nom, prénom, email)	1 législature

Lors du développement de l'application web, le SPF ETCS a également prêté attention aux obligations concernant le RGPD.

[La politique générale du SPF ETCS sur le RGPD](#) peut être consultée à l'adresse suivante du site web. Si vous le souhaitez, vous pouvez contacter le délégué à la protection des données (DPD) du SPF.

7.2 Contrainte du RGPD et les entreprises

Toute organisation européenne qui traite des données personnelles est soumise à la réglementation du RGPD, il en va de même pour une entreprise belge qui organise des élections sociales.

Il appartient à chaque entreprise de compléter son propre registre RGPD pour la procédure des élections sociales.

En ce qui concerne plus particulièrement la conservation des données à caractère personnel, la législation sur les élections sociales elle-même prévoit différentes périodes minimales obligatoires de conservation pour les différents formulaires et données. L'entreprise peut prévoir des périodes de conservation plus longues si elle en donne la motivation. Si l'entreprise indique dans son propre registre qu'elle appliquera un certain délai de conservation, elle doit bien entendu s'y conformer. Chaque employé peut demander à son propre DPD si les mesures nécessaires ont été prises.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des données personnelles que l'entreprise gère dans le cadre de la procédure des élections sociales, avec indication des périodes de conservation.

Données personnelles Document/phase de procédure	Base légale de traitement	Période de conservation minimale	Base légale de conservation
Détenteur d'une fonction de direction ou de cadre (Avis X-60)	Article 10 Loi ES 4/12/2007	<i>25 jours après les élections sauf si recours</i>	<i>Article 68 Loi ES 4/12/2007</i>
Détenteur d'une fonction de cadre (Avis X-35)	Article 12 Loi ES	<i>25 jours après les élections sauf si recours</i>	<i>Article 68 Loi ES</i>
Détenteur d'une fonction de direction (Avis X-35)	Article 12 Loi ES	<i>Jusqu'aux prochaines élections sociales</i>	<i>Article 80 Loi ES</i>
Détenteurs d'une fonction de direction ou de cadre/ listes électorales/ responsable de l'envoie des convocations électorales (Avis X)	Article 14 Loi ES	<i>Y+84</i>	<i>Article 45 Loi ES</i>
Listes de candidats/ de témoins/ plaintes et modifications de listes (X+35 – X+76)	Articles 33, 37, 38 et 44 loi ES	<i>Y+84</i>	<i>Article 45 Loi ES</i>
Composition du bureau de vote et répartition des électeurs (X+60)	Article 43 Loi ES	<i>Y+84</i>	<i>Article 45 Loi ES</i>
Listes preuve d'envois des convocations électorales (X+80)	Article 47 Loi ES	<i>25 jours après les élections sauf si recours</i>	<i>Article 68 Loi ES</i>
Listes présences bureau de vote/ votes par correspondance (Y)	Article 59 Loi Es	<i>25 jours après les élections sauf si recours</i>	<i>Article 68 Loi ES</i>
Bulletins de vote, enveloppes vote par correspondance (Y)	Articles 50 et 57 Loi ES	<i>25 jours après les élections sauf si recours</i>	<i>Article 68 Loi ES</i>

Procès-verbal (X+79 & Y)	Entre autres articles 68 et 78 §§2-3 Loi ES	Toute la législature	Article 68 Loi ES
--------------------------	---------------------------------------------	----------------------	-------------------

Plus d'informations sur le RGPD pour les travailleurs

Il est recommandé aux entreprises, lorsqu'elles publient des avis contenant des données à caractère personnel, de toujours indiquer la base juridique du traitement et de rappeler les règles de confidentialité qui ont été respectées.

Par exemple, la clarification suivante pourrait être ajoutée à la publication de l'avis X :

"Ces données sont publiées dans le cadre de l'obligation d'information prévue à l'article 14 de la loi du 4 décembre 2007 sur les élections sociales. Étant donné que le présent avis contient des données à caractère personnel, c'est le Règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016 (dite RGPD) qui s'applique. L'entreprise traite les données personnelles uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été collectées et aussi longtemps que cela est nécessaire."

Attention à la diffusion des listes électorales!

Dans son avis sur la modification de la loi sur les élections sociales, l'Autorité de la protection des données a souligné que l'employeur ne pouvait pas diffuser les listes électorales (phase X) par e-mail. Une publication ouverte sur le site web interne de l'entreprise (avec téléchargement possible) devrait également être évitée. Les listes électorales devraient être disponibles électroniquement sur une plate-forme fermée ou sur un intranet protégé par l'employeur et accessible uniquement aux travailleurs de l'entreprise. Cela n'empêche pas l'envoi d'un e-mail aux travailleurs contenant un lien vers une telle plate-forme ou un tel intranet, à condition que seuls les employés de l'entreprise y aient accès.

7.3 Contrainte du RGPD et organisations représentatives des travailleurs et des cadres

Les organisations représentatives des travailleurs et des cadres sont également des organisations européennes qui traitent des données à caractère personnel. Elles doivent donc également se conformer au RGPD en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des élections sociales.

CHAPITRE 2

La procédure électorale

Section 1 - Dates de la procédure des élections

1.1 Dates des élections

Les élections pour l'institution ou le renouvellement des conseils et des comités doivent se situer dans la période qui commence le 11 mai 2020 et se termine le 24 mai 2020.

1.2 Jours X et Y

Signification du jour X et du jour Y

Dans la procédure électorale, il est très souvent fait référence à deux dates importantes :

- le jour des élections, dénommé généralement "jour Y";
- le jour de la communication de la date des élections dénommé généralement "jour X".

Certaines formalités doivent être accomplies au cours des périodes qui précèdent ou suivent ces jours. Pour le calcul de ces périodes, il faut toujours compter en jours calendrier et non en jours ouvrables.

Les jours X et Y délimitent les étapes à parcourir au cours de la procédure électorale. Ces étapes sont :

- avant le jour X : la préparation de la procédure;
- le jour X : l'affichage de la date des élections;
- du jour X au jour Y : la procédure proprement dite;
- le jour Y : le jour des élections;
- après le jour Y : possibilité de recours et première convocation du conseil/comité.

1.3 Importance de la chronologie

La procédure électorale a une durée de 150 jours.

Durant la procédure électorale, la chronologie doit être respectée de façon très stricte. Le non-respect des périodes et dates prescrites peut, par la suite, entraîner l'annulation des élections. Tout gravite autour du jour des élections, le jour Y. Dès que cette date est fixée, on peut en déduire toutes les autres.

1.4. Dimanche ou jour habituel d'inactivité dans l'entreprise

Lorsque les dates du calendrier des élections coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, l'opération doit être effectuée au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour habituel d'inactivité par l'employeur.

Section 2 - Avant le jour X: procédure préélectorale

2.1 X - 60: premières informations écrites

Fixation du nombre d'unités techniques d'exploitation

Au plus tard le 60e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sur la nature, les domaines, le degré d'autonomie et de dépendance de(s) l'unité(s) technique(s) d'exploitation vis-à-vis de l'entité juridique ou sur le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation; lorsqu'un organe a déjà été institué, l'information ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie et de dépendance de(s) unité(s) technique(s) d'exploitation vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation.

Si aucune modification n'a eu lieu au niveau de la composition de l'unité technique d'exploitation par rapport aux élections sociales précédentes, il est utile ici de définir, à l'aide du(des) numéro(s) d'entreprise, l'unité technique d'exploitation.

Nombre de membres du personnel par catégorie

Au plus tard le 60e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale le nombre des membres du personnel par catégorie (les ouvriers, les employés y compris le personnel de direction et les cadres, les jeunes travailleurs – un jeune cadre doit être comptabilisé dans la catégorie des jeunes travailleurs) qui sont occupés dans l'entreprise au jour X - 60.

Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

Au plus tard le 60e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit, le conseil ou le comité ou, à défaut la délégation syndicale, des fonctions du personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Le terme « indicatif » traduit le fait que la liste nominative, durant cette phase, ne donne qu'une représentation provisoire des personnes qui exercent effectivement les fonctions ainsi définies. Sont mentionnées également dans cette liste, les fonctions de direction ainsi que les personnes qui les exercent et qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation.

Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

Au plus tard le 60e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil, ou à défaut, la délégation syndicale, des fonctions de cadres et à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Le terme « indicatif » traduit le fait que la liste nominative, durant cette phase, ne donne qu'une représentation provisoire des personnes qui exercent effectivement les fonctions ainsi définies. Ne peuvent être considérés comme cadres que les travailleurs

qui sont déclarés comme ayant le statut d'employés dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Cette information ne doit pas être fournie dans le cas d'élections pour l'institution d'un comité, de même que dans les entreprises qui doivent procéder à l'élection de délégués pour le conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard au jour X-60.

 Jour d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et date envisagée pour les élections

Au plus tard le 60e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale du jour où la date des élections sera annoncée ainsi que la date envisagée pour les élections. Il doit donc communiquer la date du jour X dans l'entreprise ainsi que la date envisagée du jour Y.

Ces informations écrites ne doivent pas nécessairement être communiquées au cours d'une réunion de l'organe.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS.

Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs aient accès à cette information pendant leurs heures normales de travail.

 Toutes ces informations doivent être communiquées par voie électronique via l'application web du SPF ETCS. Les entreprises qui, de manière exceptionnelle, ne peuvent pas faire usage de l'application web, doivent envoyer une copie des documents concernés directement aux sièges des organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

Remarque: Informer le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale signifie que dans une procédure «conseil», l'information est donnée au conseil ou, à défaut, à la délégation syndicale et dans une procédure «comité», l'information est donnée au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale. Il s'agit donc bien de deux procédures parallèles.



Attention : au plus tard au jour X-60, les données reprises dans l'onglet X-60 doivent avoir été complétées ou vérifiées dans l'application web.

2.2 De X - 60 à X - 35: consultations

Nombre d'unités techniques d'exploitation

Entre le 60e jour et le 35e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, le comité ou à défaut, la délégation syndicale sur le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués ainsi que sur leur description, sur la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

Fonctions du personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

Entre le 60e jour et le 35e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, le comité ou à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions de personnel de direction, ainsi que sur la liste des personnes de direction qui a été fournie à titre indicatif par l'employeur.

Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

Entre le 60e et le 35e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil ou à défaut, la délégation syndicale, sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

Cette consultation ne doit pas être menée dans le cas d'une élection pour l'institution d'un comité, de même que dans les entreprises qui doivent procéder à l'élection de délégués pour le conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard au jour X-60.

2.3 X - 35: communications écrites des décisions

Nombre d'unités techniques d'exploitation

Au plus tard le 35e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ses décisions concernant les unités techniques d'exploitation ou les entités juridiques pour lesquelles des organes distincts doivent être institués avec leur description et leurs limites. Il communique également sa décision concernant la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

Au plus tard le 35e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ses décisions concernant les fonctions de personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.



Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

Au plus tard le 35e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou, à défaut, à la délégation syndicale, les fonctions de cadres ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

La décision relative aux fonction de cadres n'est pas d'application dans le cas d'une élection pour l'institution d'un comité, de même que dans les entreprises qui doivent procéder à l'élection de délégués pour le conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard au jour X-60.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

 Toutes ces informations doivent être communiquées par voie électronique via l'application web du SPF ETCS. Les entreprises qui, de manière exceptionnelle, ne peuvent pas faire usage de l'application web, doivent envoyer une copie des documents concernés directement aux sièges des organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

2.4 De X - 35 à X - 28: recours

Un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail, par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs - ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué - au plus tard le 28e jour précédent celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections en ce qui concerne :

-  **Le nombre d'unités techniques d'exploitation**
 - ⇒ la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux unités techniques d'exploitation ou aux entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués;
 - ⇒ la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant à la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.
-  **Les fonctions de personnel de direction et la liste indicative du personnel de direction.**

La contestation peut porter sur la décision de l'employeur mais également, le cas échéant, sur l'absence de décision quant aux fonctions du personnel de direction

 Les fonctions de cadres et la liste indicative des cadres

La contestation peut porter sur la décision de l'employeur mais également, le cas échéant, sur l'absence de décision quant aux fonctions de cadres.

2.5 De X - 28 à X - 5: jugement du tribunal du travail

Le tribunal du travail saisi statue dans les 23 jours qui suivent le jour de la réception du recours. Le jugement est sans recours ou opposition possible.

2.6 Préparations des opérations pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), les informations reprises ci-dessous doivent être connues.

 Le nombre de mandats par organe

 Date à prendre en considération

La date à prendre en considération pour déterminer l'effectif du personnel et la répartition des sièges entre ouvriers, employés, jeunes travailleurs et éventuellement cadres si l'entreprise occupe plus de 100 travailleurs, est la date de l'affichage de l'avis annonçant celle des élections. Au jour X, une photo était prise, pour ainsi dire, sur base de laquelle, l'effectif du personnel serait calculé.

 Calcul du nombre de mandats par organe.

La délégation du personnel au sein du conseil et du comité est composée :

- de 4 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 101 travailleurs;
- de 6 membres effectifs, si l'entreprise compte de 101 à 500 travailleurs;
- de 8 membres effectifs, si l'entreprise compte de 501 à 1000 travailleurs;
- de 10 membres effectifs, si l'entreprise compte de 1001 à 2000 travailleurs;
- de 12 membres effectifs, si l'entreprise compte de 2001 à 3000 travailleurs;
- de 14 membres effectifs, si l'entreprise compte de 3001 à 4000 travailleurs;
- de 16 membres effectifs, si l'entreprise compte de 4001 à 5000 travailleurs;
- de 18 membres effectifs, si l'entreprise compte de 5001 à 6000 travailleurs;
- de 20 membres effectifs, si l'entreprise compte de 6001 à 8000 travailleurs;
- de 22 membres effectifs, si l'entreprise compte plus de 8000 travailleurs.

Dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, la délégation du personnel au sein du comité est composée de 2 membres effectifs si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs.

Comme précisé plus haut, le nombre de travailleurs est évalué au jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, ceci étant le jour X.

Les membres du personnel de direction doivent être ajoutés au nombre des travailleurs pour déterminer le nombre des membres effectifs de la délégation du personnel. Ne sont toutefois pris en considération que les membres du personnel de direction qui sont liés par un contrat de travail.

Suite à l'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 30 mars 2009 (n° S.08.0088), les travailleurs intérimaires qui sont occupés, au jour X, dans une entreprise utilisatrice doivent également être pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel de cette entreprise en vue du calcul du nombre de mandats. Afin d'éviter les doubles comptages, les travailleurs intérimaires qui, hors les cas de chômage économique et intempéries, remplacent un membre du personnel permanent de l'utilisateur ne doivent toutefois pas être comptabilisés.

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres au jour X, une représentation séparée des cadres devra être prévue pour les élections du conseil. Dans ce cas de figure, le total de la délégation du personnel au conseil est augmentée d'une unité si l'entreprise occupe moins de 100 cadres et de deux unités si l'entreprise occupe 100 cadres et plus. Les membres du personnel de direction doivent également être ajoutés au nombre de cadres pour déterminer l'augmentation de la délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres effectifs.

✓ Augmentation éventuelle du nombre de mandats.

Le nombre de membres de la délégation du personnel prévu au point précédent peut être augmenté à la suite d'un accord unanime intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs sans pouvoir excéder le nombre de 25 membres.

Toutefois, si l'élection a lieu en vue de l'institution d'un conseil, le nombre de 25 peut éventuellement être porté à 26 ou 27 à la condition toutefois qu'il y ait une représentation séparée des cadres.

L'accord doit être conclu au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Cet accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs et ce, conformément au choix des parties qui ont conclu l'accord.

 Le nombre de mandats par catégorie

✓ Date à prendre en considération

Pour la répartition des mandats de délégués du personnel, il faut tenir compte du nombre de membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. En d'autres termes, il est tenu compte de la dite photo prise au jour X. Les travailleurs intérimaires occupés chez l'utilisateur au jour X qui ont été pris en considération pour déterminer le nombre de mandats ne doivent, ici, par contre, pas être pris en considération lorsqu'il s'agit de répartir ces mandats. (cf. jurisprudence de la Cour de Cassation)

Les travailleurs sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint 25 ans au jour de l'élection.

Le personnel de direction est compté dans la catégorie des employés ou dans la catégorie des cadres s'il y a une représentation séparée des cadres.

✓ Dans le cas où il y a moins de 25 jeunes travailleurs

⇒ Pas de représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories "ouvriers" et "employés".

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de mandats est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-ci n'est pas encore représentée.

Cette règle ne s'applique pas dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines.

Dans les autres cas, lorsque les deux catégories sont déjà représentées, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

⇒ Représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribué aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories "ouvriers", "employés" et "cadres".

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total de mandats est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des trois catégories qui n'est pas encore représentée.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se verront attribuer chacune un mandat ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque toutes les catégories sont déjà représentées, le ou les mandats restants sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

✓ Dans le cas où il y aurait au moins 25 jeunes travailleurs

Pour les jeunes travailleurs, une avance forfaitaire en mandats leur est appliquée.

Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, ces jeunes travailleurs sont représentés :

- dans les entreprises qui comptent moins de 101 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans;
- dans les entreprises qui comptent de 101 à 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans;
- dans les entreprises qui comptent plus de 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par trois délégués si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans.

En pratique, une fois que le nombre de mandats représentant les jeunes travailleurs est déterminé, le nombre de mandats restants (total des mandats – nombre de mandats jeunes travailleurs) est attribué aux ouvriers, employés et cadres.

⇒ Pas de représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribué aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus sera réparti proportionnellement aux effectifs de la catégorie des ouvriers âgés de 25 ans et plus et de celle des employés âgés de 25 ans et plus.

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de mandats diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs si celle-ci n'est pas encore représentée.

Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque les deux catégories sont déjà représentées, le mandat est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs, si les deux quotients ont la même décimale.

⇒ Représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribué aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories des ouvriers, des employés et des cadres âgés de 25 ans et plus.

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces

catégories par le nombre total de mandats diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des quotients ainsi obtenus (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total de mandats diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs, le mandat restant est attribué à celle des trois catégories qui n'est pas encore représentée.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se verront attribuer chacune un mandat ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque les trois catégories sont déjà représentées, le ou les mandats sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

Exemples :

- Une entreprise occupe 620 travailleurs, 535 ouvriers, 55 employés, 30 cadres, 8 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres (l'entreprise occupe au moins 15 cadres).

Mandats "ouvriers" : nombre d'ouvriers x nombre total de mandats / nombre total de travailleurs

$$\frac{535 \times 9}{620} = 7,77$$

Mandats "employés" : nombre d'employés x nombre total de mandats / nombre total de travailleurs

$$\frac{55 \times 9}{620} = 0,80$$

Mandats "cadres" : nombre de cadres x nombre total de mandat / nombre total de travailleurs

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0,44$$

Dans ce cas, deux catégories ne sont pas représentées, elles se verront donc attribuer chacune un mandat.

Résultats : mandats "ouvriers" : 7 ; mandats "employés" : 1 ; mandats "cadres" : 1

- Une entreprise occupe 400 travailleurs : 300 ouvriers, 50 jeunes travailleurs, 25 employés, 25 cadres => 6 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres = 7 mandats

Mandat "jeunes travailleurs" : 1

Mandats "ouvriers" : $\frac{300 \times 6}{350} (400 - 50 \text{ jeunes travailleurs}) = 5,14$

$$\text{Mandat "employés" et "cadres"} : \frac{25 \times 6 (7 - 1 \text{ mandat "jeunes travailleurs"})}{350 (400-50 jeunes travailleurs)} = 0,43$$

Dans ce cas, deux catégories ne sont pas encore représentées. Elles se voient attribuer chacune un mandat. Comme il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué et une des deux catégories se voit attribuer un mandat retiré à la catégorie la plus représentée (mandats "ouvriers" : 5,14 - 1).

Résultats : mandats "ouvriers": 4 ; mandat "employés": 1 ; mandat "jeunes travailleurs": 1 ; mandat "cadres": 1

- Une entreprise occupe 600 travailleurs, 200 ouvriers, 250 employés, 150 cadres : 8 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 2 mandats en raison de la représentation séparée des cadres.

$$\text{Mandats "ouvriers"} : \frac{200 \times 10}{600} = 3,33$$

600

$$\text{Mandats "employés"} : \frac{250 \times 10}{600} = 4,17$$

600

$$\text{Mandats "cadres"} : \frac{150 \times 10}{600} = 2,50$$

600

Dans ce cas, toutes les catégories sont déjà représentées. Comme il reste un mandat, il est attribué à la catégorie qui a obtenu la 1ère décimale la plus élevée.

Résultats : mandats "employés" : 4 ; mandats "ouvriers" : 3 ; mandats "cadres" : 3

- Une entreprise occupe 450 travailleurs, 225 ouvriers, 167 employés, 58 cadres : 6 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres = 7 mandats.

$$\text{Mandats "Ouvriers"} : \frac{224 \times 7}{450} = 3,48$$

$$\text{Mandats "Employés"} : \frac{166 \times 7}{450} = 2,58$$

$$\text{Mandats "Cadres"} : \frac{60 \times 7}{450} = 0,93$$

Dans ce cas, une catégorie n'est pas représentée et il reste deux mandats à attribuer. La catégorie « Cadres », qui n'est pas encore représentée, se voit attribuer un des mandats restants. Le dernier mandat restant est attribué à l'une des deux autres catégories qui a obtenu la première décimale la plus élevée, dans ce cas-ci il s'agit de la catégorie « Employés ».

Résultats : mandats « ouvriers » : 3 ; mandats « employés » : 3 ; mandats « cadres » : 1.



La date et l'horaire des élections

La date et l'horaire des élections sont fixés par le conseil ou le comité. Si ces organes n'existent pas encore, c'est à l'employeur de prendre ces décisions.

La date et l'heure doivent être fixées de manière à ce que, en principe, chaque travailleur puisse voter pendant ses heures de travail.

S'il n'est pas possible d'arriver à un accord sur cette date et cet horaire au sein du conseil ou du comité, ceux-ci seront fixés par l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales du ressort.

Les élections ont lieu 90 jours après le jour X.

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), les documents suivants doivent être rédigés :



Les listes électorales provisoires : conditions d'électorat

Sur les listes électorales provisoires sont repris aussi bien les travailleurs, que les intérimaires mis à disposition de l'utilisateur qui satisfont aux conditions d'électorat prévues.

- **Les travailleurs permanents** doivent satisfaire aux conditions cumulées suivantes, au jour Y :
 - ✓ Etre travailleur : Participant à l'élection des délégués du personnel au conseil et au comité, tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers ou apatrides, engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage ainsi que les personnes assimilées comme mentionné [au point 2.1 de la section 2 du chapitre 1](#) ;
 - ✓ Ne pas faire partie du personnel de direction ;
 - ✓ Etre occupé depuis trois mois au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques. En cas de transfert conventionnel d'entreprise ou de division de celle-ci, il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le transfert.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou du Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, ou des Fonds associés, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

- **Les intérimaires** mis à disposition chez l'utilisateur doivent satisfaire aux conditions cumulées suivantes :
 - ✓ au cours d'une période de référence commençant le premier jour du sixième mois calendrier précédent la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X) et se terminant à la première date mentionnée (c'est-à-dire jusqu'au jour X-1 inclus), ils sont occupés pendant au moins trois mois sans interruption ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, pendant au moins 65 jours de travail, au total dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques ;
 - ✓ au cours d'une période de référence qui débute à la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X) et qui se termine le treizième jour précédent les élections (donc jusqu'au jour X+76), ils sont occupés durant au moins 26 jours de travail, au total dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques.

Les conditions d'électorat relatives aux intérimaires, telles que prévues par la loi, n'exigent pas que l'intérimaire concerné soit mis à disposition chez l'employeur au jour X ou au jour Y.

En ce qui concerne les conditions d'ancienneté dans l'hypothèse de périodes d'occupations interrompues, la loi parle de « jours de travail » : ne sont pas visés ici tous les jours supposés être travaillés (en principe tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés), mais bien les jours pour lesquels l'intérimaire était effectivement mis à disposition de l'employeur, étant entendu que les interruptions et autres périodes assimilées (jours pour lesquels le travail était prévu, mais que l'intérimaire du fait de certaines circonstances ne peut effectuer de prestations effectives) entrent en ligne de compte.

En ce qui concerne le calcul concret des jours de travail, la loi ne prévoit pas de règle au prorata : ainsi, un jour durant lequel un intérimaire était occupé pendant seulement 3 heures sera comptabilisé comme un jour entier de travail.

Pour avoir une vue sur les intérimaires qui entrent en ligne de compte comme électeur, il est indiqué que l'utilisateur prenne contact avec le bureau d'intérim, afin de recevoir l'information en rapport avec leur ancienneté. Etant donné qu'il revient au comité et au conseil de communiquer les listes électorales dans le cadre de l'avis du jour X, l'employeur devrait transmettre cette information aux organes concernés.

Veuillez noter que les intérimaires ayant un droit de vote, dans ce cadre, seront assimilés aux travailleurs pour la suite de la procédure (plaintes et recours, composition collèges et bureaux de vote, opérations de vote).

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté des électeurs. Ainsi, les jours où, par exemple, le contrat est interrompu pour cause de maladie, que ce soit pour le travailleur permanent ou l'intérimaire, doivent être comptabilisés pour l'ancienneté.

Les électeurs sont inscrits sur des listes électorales distinctes, selon qu'ils sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'office national de Sécurité sociale.

Si l'entreprise occupe au moins 15 cadres sur base de la photo du jour X et qu'il y a une représentation séparée pour les cadres, les employés et les cadres sont pour l'élection du conseil, inscrits sur des listes électorales distinctes. Si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans au jour de l'élection et qu'il y a donc une représentation séparée des jeunes travailleurs, les jeunes travailleurs sont également inscrits sur une liste électorale distincte.

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales. Ces listes électorales sont dressées par le conseil ou le comité ou par l'employeur lorsqu'il n'existe pas encore de conseil ou de comité.

Ces listes reprennent, par ordre alphabétique et par catégorie de travailleurs, les travailleurs occupés dans l'entreprise qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection, de même que les intérimaires mis à disposition chez l'utilisateur qui satisfont aux conditions d'électorat ; un numéro est attribué à chaque travailleur de la liste d'une même catégorie. Les listes doivent indiquer les mentions suivantes : le numéro d'ordre du travailleur, le nom, le prénom, la date de naissance et la date d'entrée en service ainsi que le lieu où travaille le travailleur (par exemple : quel magasin, quel chantier, ...).

La numérotation a donc lieu par liste électorale. Si ultérieurement des noms sont rayés de ces listes, il n'y a pas lieu de modifier la numérotation d'origine.

A la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible.

Remarque : Il est important de noter que la compilation des listes électorales (et la composition des collèges électoraux qui s'en suivront plus tard) n'a lieu qu'après la répartition du nombre total de mandats entre les différentes catégories de travailleurs. Cette chronologie peut s'expliquer comme suit :

1/ Tout d'abord, le nombre total de mandats à attribuer pour l'organe de participation concerné est déterminé sur la base de la photo du jour X. Compte tenu de la jurisprudence précitée de la Cour de cassation, doivent également être pris en compte ici les travailleurs intérimaires mis à la disposition de l'utilisateur au jour X.

2/ Ce nombre total de mandats est ensuite réparti entre les différentes catégories de travailleurs. Pour déterminer quelles sont les différentes catégories de travailleurs, on se base à nouveau sur la photo du jour X, mais – cf. la jurisprudence précitée de la Cour de cassation – sans tenir compte des travailleurs intérimaires. Ainsi, il n'y aura de catégorie distincte de cadres (pour l'élection d'un conseil) que si seulement il y a 15 cadres sur la photo du jour X, de même, il n'y aura de catégorie distincte de jeunes travailleurs que si seulement il y a 25 jeunes travailleurs sur la photo du jour X.

Les mandats seront répartis entre les catégories ainsi déterminées. De ce fait, la répartition des mandats ne se fait pas sur base des listes électorales.

3/ Une fois que les catégories de travailleurs sont déterminées, les listes électorales peuvent être compilées. C'est seulement à ce moment-là que les intérimaires ayant le droit de vote seront ajoutés à la catégorie de travailleurs dont ils relèvent.

4/ Pour la détermination des collèges électoraux et des bureaux de vote, les intérimaires ayant un droit de vote seront pris en compte. ([voir plus loin : section 4, 4.12](#)).

Par l'application correcte de cette chronologie, on évite qu'un intérimaire ayant le droit de vote soit retenu sur une liste électorale pour une catégorie de travailleurs à laquelle aucun mandat n'a été attribué.

La liste des membres du personnel de direction

Le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, à défaut, l'employeur, communique aux travailleurs la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou les endroits où elle peut être consultée. Durant cette phase la liste nominative des personnes exerçant effectivement les fonctions de directions n'est donc plus seulement indicative.

La liste des cadres

Le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, à défaut, l'employeur, communique aux travailleurs la liste des cadres ou les endroits où elle peut être consultée. Durant cette phase la liste nominative des personnes, exerçant effectivement les fonctions de cadres, n'est, donc, plus seulement indicative.

Ce point n'est pas applicable dans le cas d'une élection pour l'institution d'un comité. Il n'est pas applicable non plus pour les entreprises qui doivent procéder à l'élection des délégués du personnel au conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard à X-60.

Section 3 - Jour X: affichage de l'avis annonçant la date des élections

3.1 Affichage de l'avis

Le conseil ou le comité ou, à défaut, l'employeur fait connaître aux travailleurs 90 jours avant le jour de l'élection, par affichage d'un avis dans les diverses sections et divisions de l'entreprise:

- la date et l'horaire des élections. En cas de désaccord au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales du ressort;
- l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles un conseil ou un comité doit être institué. Il convient de mentionner une seule adresse par unité technique d'exploitation pour laquelle un conseil ou un comité doit être institué;
- le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie;
- les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées. Ces listes reprennent, par ordre alphabétique et par catégorie de travailleurs, les travailleurs occupés dans l'entreprise et les intérimaires mis à disposition chez l'utilisateur qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection. Les listes doivent indiquer les mentions suivantes : le numéro d'ordre du travailleur, le nom, le prénom, la date de naissance et la date d'entrée en service ainsi que le lieu où travaille le travailleur (par exemple : quel magasin, quel chantier, ...) ; la numérotation des électeurs a lieu par liste électorale (catégorie) - si ultérieurement des noms sont rayés de ces listes, il n'y a pas lieu de modifier la numérotation d'origine;
- la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou les endroits où elle peut être consultée;
- la liste des cadres ou les endroits où elle peut être consultée, si une procédure a été entamée qui vise l'institution d'un conseil. Ne peuvent être considérés comme cadres que les travailleurs déclarés comme ayant le statut d'employés dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale. Les travailleurs qui exercent une des fonctions de cadre et qui figurent sur la liste électorale des jeunes travailleurs ne sont pas repris dans la liste des cadres;
- les dates qui résultent de la procédure électorale;
- la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales
- le cas échéant, la décision de procéder au vote par des moyens électroniques.

Lorsque les élections se déroulent sur plusieurs jours consécutifs, le jour Y coïncide avec le premier jour des élections.

Ces informations seront communiquées via un document conforme au modèle disponible sur le site web du SPF ETCS. Cet avis doit être daté et porter obligatoirement la mention suivante : "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote".

La date mentionnée sur l'avis vaut date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Elle ne peut être antérieure à la date réelle de l'affichage.

L'affichage de l'avis annonçant la date des élections peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Attention ! Du fait de la réglementation RGPD, l'employeur devra faire preuve de prudence lorsqu'il rend les listes électorales accessibles par voie électronique. Selon les instructions de l'Autorité de protection des données, il ne peut rendre accessibles les listes électorales que sur une plateforme fermée ou sur un intranet protégé par lui qui n'est accessible qu'aux travailleurs de l'entreprise. L'envoi des listes électorales par email, ainsi qu'une publication ouverte sur le site web de l'entreprise sont exclues car elles impliquent un risque trop élevé pour la protection de la vie privée.

Cet avis reste affiché ou disponible électroniquement jusqu'au 15^{ème} jour qui suit celui de l'affichage du résultat du vote. Au-delà, en cas de recours, cet avis doit être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part jusqu'au 84^{ème} jour après ce même affichage.

3.2 Copies

 Toutes ces informations doivent être communiquées de manière électronique via l'application web du SPF ETCS. Les entreprises qui, exceptionnellement, ne peuvent pas faire usage de l'application web, doivent envoyer une copie des documents concernés directement aux sièges des organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Le document du jour X doit, comme précisé plus haut, être conforme au modèle disponible sur le site web du SPF ETCS.

Les listes des membres du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadre sont jointes à ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale où toutes les organisations représentatives des travailleurs sont représentées. Puisque les délégations syndicales présentes au sein de l'entreprise sont les mieux à même de contrôler les listes électorales.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)



Attention : à ce moment, les données statistiques en rapport avec le jour X doivent aussi être complétées dans l'application web.

3.3 Rectification de la date des élections

Lorsque la date des élections mentionnée dans l'avis affiché ne se situe pas le nonantième jour après l'affichage, l'avis reste valable. La date des élections doit cependant être mise en concordance avec les prescriptions réglementaires.

Section 4 - Du jour X au jour Y: procédure électorale

RECLAMATIONS A PROPOS DE L'AVIS DU JOUR X

4.1 X + 7 : réclamations

Au plus tard le 7e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs et les intérimaires concernés, les organisations représentatives des travailleurs ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent introduire auprès du conseil ou du comité, ou, à défaut auprès de l'employeur, une réclamation en ce qui concerne :

- les listes électorales provisoires, du chef de non-inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitudes ;
- la fixation du nombre de mandats par organe et leur répartition par catégorie ;
- la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste ne remplit pas les fonctions de direction ;
- la liste des cadres.

Clôture définitive en l'absence de réclamations

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite.

4.2 X + 7 à X + 14 : décisions sur les réclamations et affichage d'un avis rectificatif

Dans les 7 jours suivant l'échéance du délai de réclamation, le conseil ou le comité ou, à défaut, l'employeur statue sur les réclamations et affiche un avis rectificatif le jour de sa décision en cas de modification.

L'affichage de cette décision peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Cet avis rectificatif devra contenir la mention suivante : « Afin de donner à la délégation qui sera élue, un caractère réellement représentatif, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ».

 La rectification doit être également communiquée aux organisations représentatives et, s'il s'agit de l'institution d'un conseil, aux organisations représentatives des cadres. Cela peut être effectué de manière électronique via l'application web du SPF ETCS, mais aussi par la poste. Les listes électorales rectifiées ne sont communiquées qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale où toutes les organisations représentatives des travailleurs sont représentées. Puisque les délégations syndicales présentes au sein de l'entreprise sont les mieux à même de contrôler les listes électorales.

4.3 X + 14 à X + 21 : recours

Dans les 7 jours suivant l'échéance du délai dans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations, les travailleurs et les intérimaires concernés, les organisations représentatives des travailleurs ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent introduire un recours contre la décision ou l'absence de décision concernant :

- les listes électorales provisoires;
- la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;
- la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste ne remplit pas les fonctions de direction;
- la liste des cadres.



Clôture définitive en l'absence de recours

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs à l'échéance du délai de recours contre la décision ou l'absence de décision si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision.

4.4 X + 28 : décision du tribunal saisi



Décision du tribunal saisi

Le tribunal du travail saisi statue dans les 7 jours qui suivent le jour de la réception du recours. La décision du tribunal n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

Si, à la suite de la décision du tribunal, des modifications doivent être apportées à l'avis du jour X, l'affichage pourra être rectifié. L'affichage de cette décision peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.



La rectification doit être également communiquée aux organisations représentatives et, s'il s'agit de l'institution d'un conseil, aux organisations représentatives des cadres. Cela peut être effectué de manière électronique via l'application web du SPF ETCS, mais aussi par la poste. Les listes électorales rectifiées ne sont communiquées qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale où toutes les organisations représentatives des travailleurs sont représentées. Puisque les délégations syndicales présentes au sein de l'entreprise sont les mieux à même de contrôler les listes électorales.



Clôture définitive

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs au moment où le tribunal rend son jugement sur le recours introduit contre la décision ou l'absence de décision.

SUSPENSION OU REPORT DES OPERATIONS ELECTORALES

4.5 Suspension des opérations électorales, ajournement des élections

Suspension des opérations électorales

Une organisation représentative des travailleurs habilitée à présenter des candidats peut suspendre les opérations électorales si, pendant la période qui sépare le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date de l'élection (X) du jour de l'élection (Y), la majorité c'est-à-dire plus de 50 p.c. des travailleurs de la catégorie des ouvriers ou des employés est impliquée dans une grève ou si 25 p.c. de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est en chômage temporaire selon les documents de l'Office national de l'emploi.

L'employeur et les organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats ont néanmoins la possibilité de décider de continuer ces opérations. A défaut d'un tel accord, ils indiquent la date à laquelle les opérations sont suspendues. S'ils omettent de le faire, la suspension prend cours au moment où les conditions de suspension sont remplies. La suspension prend fin le jour où les conditions de suspension ne sont plus remplies.

Ajournement des élections

Dans les entreprises où un conseil ou un comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du conseil ou du comité moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise. Cette circonstance est traitée plus haut à la [section 5 du chapitre 1](#).

CANDIDATURES

4.6 X + 35 : introduction des listes de candidats

Conditions d'éligibilité

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir toutes les conditions suivantes réunies au jour des élections (Y) :

- être âgés de 18 ans au moins; toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans à la date des élections;
- ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention sur les lieux de travail ou la qualité de [personne de confiance au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être](#);

En raison de leur fonction, le conseiller en prévention, le médecin du travail et le conseiller confidentiel au sens de la législation sur le bien-être ne peuvent faire partie de la délégation du personnel, ni de la délégation de l'employeur au conseil et au comité. Toutefois, ils assistent aux réunions du comité en tant qu'experts.

- ✓ soit être occupés depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques;
- ✓ soit avoir été occupé, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires ([voir plus haut chapitre 1, section 2, 2.10](#)).

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou du Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, ou des Fonds associés, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, entre en ligne de compte l'ancienneté du travailleur acquise avant le transfert.

- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

Les conditions d'éligibilité doivent être remplies à la date des élections.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, peut être présenté comme candidat.

Notez néanmoins que les intérimaires mis à disposition ne peuvent pas se porter candidats chez leur utilisateur.



Dépôt des listes de candidats :

Qui peut déposer une liste ?

Le dépôt des listes est réalisé par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs. En l'état actuel, sont concernées la FGTB, la CSC et la CGSLB.

Toutefois, ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de leurs listes de candidats. Elles ne peuvent donner qu'un mandat par catégorie de travailleurs au sein d'une même entreprise.

Les mandataires qui ont déposé des listes de candidats peuvent également être mandatés pour les opérations électorales prévues postérieurement au dépôt des listes de candidats.

Ainsi, ces mandataires pourront agir au nom de l'organisation au nom de laquelle ils ont déposé une liste par exemple lorsqu'il s'agit de marquer son accord quant au vote par correspondance, désignation de témoins,

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, où de ce fait, une représentation distincte des cadres a été prévue, des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au conseil peuvent être présentées également par :

- les organisations représentatives des cadres, en l'état actuel, cela concerne la CNC;
- Au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à 5 si le nombre de cadres est inférieur à 50 et à 10 si le nombre de cadres est inférieur à 100; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.

Quand déposer une liste ?

Le dépôt des listes de candidats doit avoir lieu au plus tard le 35e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X+35).

Si les listes sont déposées par voie papier, le respect du délai de dépôt est vérifié soit au regard de la date de l'envoi des listes de candidats par la poste, soit au regard de la date de la remise des listes directement à l'employeur.

Si le dépôt des listes de candidats a lieu par voie électronique, le respect du délai de dépôt est vérifié par la date et l'heure qui s'affiche dans l'application web à côté de la liste de candidats téléchargée.

Comment déposer une liste ?

Depuis les élections sociales de l'année 2016, les listes de candidats peuvent être introduites, modifiées et remplacées, au choix, soit par voie papier, soit par voie électronique via l'application web mise à disposition par le SPF ETCS.

Toutefois, une fois que l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou de cadres a fait le choix d'un mode de dépôt (mode papier ou électronique), elle doit se tenir au mode de dépôt initialement choisi pour l'élection concernée. Ceci vaut pour toutes les opérations liées aux listes de candidats pour une même élection. En d'autres termes, tout dépôt de liste, toute modification de liste ou remplacement de candidats pour une même unité technique d'exploitation et pour une même organisation interprofessionnelle de travailleurs ou de cadres doit avoir lieu conformément au mode initialement choisi.

Les modèles de formulaires types à utiliser pour le dépôt des listes de candidats, pour la modification de ces listes ou pour le remplacement des candidats sont disponibles sur le site web du SPF ETCS.

LINK toevoegen

⇒ Dépôt des listes par voie papier

En cas de choix du dépôt de listes par voie papier, les listes de candidats seront déposées au moyen du modèle de formulaire intitulé « *Template liste de candidat* ».

Le respect du délai de dépôt est vérifié par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou par la date de la remise des listes directement à l'employeur.

⇒ Dépôt des listes par voie électronique



Les organisations interprofessionnelles de travailleurs ou de cadres peuvent également introduire leurs listes de candidat par voie électronique.

Outre le respect du modèle, le formulaire doit également être téléchargé dans le format prescrit (Excel). L'employeur est informé du dépôt électronique d'une liste de candidats via un message dans son e-box ou via un email. À la suite de cet avertissement, il peut aller consulter la/les liste(s) de candidats sur l'application web.

Attention : les listes maison des candidats cadres pour l'élection des membres du conseil d'entreprise doivent être introduites par voie papier, elles ne peuvent pas l'être par dépôt sur l'application web.

Confection des listes de candidats

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés et doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle leur candidature est présentée. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

L'appartenance à une catégorie de travailleurs est déterminée en fonction de la liste électorale sur laquelle est inscrit le travailleur.

Lors de la confection des listes de candidats, le prénom officiel des candidats peut être suivi de leur prénom usuel sur la base duquel ils sont connus dans l'entreprise (par exemple, Marie-Louise "Lise" Peeters). Une fois les listes déposées, le candidat concerné peut également demander cet ajout à l'employeur. ([voir ci-après 4.8](#)).

Dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et les cadres doivent assurer sur leur(s) liste(s) de candidats une représentation des travailleurs relevant des différents secteurs de l'entreprise et veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes de candidats sont déposées.

A titre d'exemple, sur chaque liste de candidats déposée pour la catégorie des employés, le nombre de femmes et d'hommes devrait être proportionnel au nombre d'employées et d'employés occupés dans l'unité technique d'exploitation concernée.

Il convient également que les candidats présents sur les listes soient le reflet de la proportion de travailleurs de nationalité étrangère occupés dans l'entreprise.

Remarque : En ce qui concerne l'égalité hommes/femmes, le comité d'entreprise s'est vu attribuer une nouvelle compétence ([voir plus loin Section 7, 7.8](#)).

Jusqu'à l'expiration du délai de X+35, les organisations qui ont présenté des listes de candidats peuvent modifier les listes de candidats présentés si elles le jugent utile. Ce droit de modifier les listes de candidats présentés n'est soumis à aucune restriction. L'employeur est tenu d'afficher la dernière liste de candidats présentés.

En d'autres termes, aussi longtemps que le délai du jour X+35 n'est pas dépassé, une organisation peut modifier la liste initialement déposée. Dans un tel cas de figure, il ne s'agit pas d'une modification de liste mais bien du dépôt d'une nouvelle liste. Ce sera la dernière liste déposée, dans les temps, qui fait foi.

4.7 De X + 35 à X + 40

Attribution des numéros de liste

L'attribution des numéros de liste a lieu, par priorité, au plan national, par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le ministre procède à un premier tirage au sort visant à déterminer les numéros d'ordre qui seront attribués aux organisations qui peuvent présenter des candidats aux deux organes, conseil et comité. Il procède ensuite à un tirage au sort pour déterminer le numéro des organisations qui ne peuvent présenter des candidats que pour un seul organe, en l'état actuel, la CNC.

Un tirage au sort en vue de l'attribution d'un numéro de liste peut également être réalisé au niveau de l'entreprise dans l'hypothèse où des cadres présentent individuellement une ou plusieurs listes de candidats. Les cadres concernés doivent introduire une demande en ce sens auprès de leur employeur.

Ainsi, si plusieurs demandes lui sont adressées, l'employeur ou son délégué procède au tirage au sort des numéros attribués à ces listes après le 35e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections et avant l'affichage des listes de candidats.

Affichage des listes de candidats

Au plus tard le jour X + 40, l'employeur ou son délégué procède à l'affichage des listes de candidats, électroniques ou papiers, qui doivent être conformes au modèle de document disponible sur le site web du SPF ETCS. Les listes de candidats, électroniques ou papier, conformes au modèle peuvent être affichées telles quelles. Dans tous les cas, il doit s'agir d'un affichage neutre, exempt de logos et d'illustrations ou de couleurs frappantes.

Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les listes sont affichées aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Un représentant de chacune des organisations ayant présenté une liste peut assister à l'affichage.

Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

Cet affichage doit porter obligatoirement la mention suivante : "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote".

4.8 De X + 40 à X + 56



X + 47: modification éventuelle de la liste des candidats

Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste de candidats sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Au plus tard à l'issue du délai se terminant le 47e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X+47), elles peuvent signifier toute modification dans ce sens à l'employeur.

Dans ce même délai, les candidats peuvent eux-mêmes demander à l'employeur de faire suivre leur prénom de leur prénom usuel sur base duquel ils sont connus dans l'entreprise.

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature, ou qui veulent apporter une correction à leur nom ou prénom, le font savoir à l'employeur dans le même délai.

Dans les cas évoqués ci-dessus, l'employeur adapte la liste conformément à la demande formulée par le candidat.



X + 47: réclamation possible contre les listes de candidats

Pendant une période de 7 jours après l'affichage des listes de candidats, les travailleurs et les intérimaires figurant sur les listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats.



X + 48: introduction des réclamations par l'employeur à l'organisation intéressée

L'employeur transmet la réclamation ou le retrait de la candidature le lendemain du jour prévu au point précédent, à l'organisation qui a présenté des candidats, ou aux cadres qui ont présenté une liste.



Cette transmission peut avoir lieu, au choix de l'employeur soit par voie électronique via l'application web, soit par voie postale.

Seulement si l'employeur transmet la réclamation ou le retrait par voie postale, il doit l'adresser à l'organisation représentative ainsi qu'à son mandataire, pour autant que celui-ci ait communiqué une adresse. Si l'employeur opte pour une communication de la plainte ou du retrait par voie électronique via l'application web, on peut supposer que le mandataire a également accès à l'application web et que l'envoi par voie postale est donc superflu.

L'organisation ou les cadres qui ont présenté une liste disposent d'un délai se terminant au plus tard le jour X+54, pour modifier la liste des candidats présentés suite à une plainte, si elle le juge utile.



En cas de modification de liste après X+35, la modification doit être adressée à l'entreprise selon le même mode que celui qui a prévalu pour le dépôt de la liste concernée donc, selon le cas, soit par voie électronique via le téléchargement sur l'application web. Soit par voie papier.

Toute modification de liste doit avoir lieu au moyen d'un des formulaires suivants disponible sur le site web du SPF ETCS : ["modification suite à plainte » ou « modification suite à plainte contre toute la liste »](#)

La date de la modification sera déterminée par la date de l'envoi par la poste ou la date qui sera indiquée sur l'application web.

Les candidats qui font l'objet d'une réclamation parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30ème jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Exemples :

- *Dans une entreprise où le jour X est le 11 février 2020, un candidat fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité. Ce candidat n'apparaît pas dans le système DIMONA dans la période de 30 jours qui précède le 11 février 2020 soit avant le 12 janvier 2020. Il ne pourra dès lors pas être remplacé.*
- *Dans la même entreprise, un candidat qui fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité est déclaré dans le système Dimona être entré en service le 29 janvier 2020. Sa date de sortie de service le 1er mars 2020. Il ne pourra pas être remplacé.*
- *Dans la même entreprise, un candidat qui fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité est déclaré dans le système Dimona être entré en service le 15 décembre 2019. Sa date de sortie de service le 1er mars 2020. Il pourra être remplacé.*

En cas de retrait de candidature dans le délai prescrit, c'est-à-dire au plus tard le jour X+47, l'organisation dispose d'un délai se terminant au plus tard le 76e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour remplacer ce candidat (cf. point 4.10).



X + 56: second affichage de la liste des candidats modifiée ou non

Au plus tard le jour X+56, l'employeur procède à un second affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidats et les candidates ou par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentées, ou en raison d'un retrait dans les délais impartis. Cet affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès durant leurs heures normales de travail.

Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation.

4.9 De X + 47 à X + 61: recours contre les listes de candidats

 De X + 47 à X + 52: recours de l'employeur dans le cas où il n'y a pas eu de réclamation

L'employeur dispose d'un recours contre la présentation des candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ne sont pas conformes aux dispositions légales et réglementaires (conditions d'éligibilité, trop de candidats sur une même liste...).

En l'absence de plainte, le recours de l'employeur doit être introduit au plus tard le 52ème jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

 De X + 52 à X + 66: décision du tribunal à propos du recours de l'employeur

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours de l'employeur.

Cette décision n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

 De X + 56 à X + 61: recours contre les listes modifiées après réclamation

Au plus tard le 5e jour à dater du jour du second affichage des listes de candidats modifiées ou non, les travailleurs concernés, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées ainsi que l'employeur peuvent introduire un recours en ce qui concerne la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation.

 De X + 61 à X + 75: décision du tribunal à propos de ce recours

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

Cette décision n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

Dans ce cas-ci également, les candidats, dont le tribunal a estimé qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité, ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30ème jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

4.10 X + 76: Remplacement des candidats et affichage

Jusqu'au 14e jour précédent le jour de l'élection les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres, ou les cadres qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur (il s'agit d'une consultation et non d'un accord), remplacer un candidat dans les cas suivants :

- le décès d'un candidat;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;
- la démission d'un candidat de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- le changement de catégorie d'un candidat.
- le retrait par un candidat de sa candidature (qui a du avoir lieu au plus tard en X+47);



La notification du remplacement d'un candidat à l'employeur doit se faire au moyen du modèle de formulaire intitulé « remplacement de candidats» disponible sur le site web du SPF ETCS. Ce formulaire sera adressé à l'entreprise selon le même mode que celui qui a prévalu pour le dépôt de la liste des candidats donc, selon le cas, soit par voie électronique via le téléchargement du formulaire sur l'application web, soit par voie papier.

La date du remplacement sera déterminée par la date de l'envoi par la poste ou la date qui sera indiquée sur l'application web.

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

Au plus tard le 13e jour précédent le jour des élections, les listes de candidats, modifiées ou non, sont affichées par l'employeur pour la troisième fois dans leur forme définitive, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. De cette manière, il est clair pour toutes les personnes concernées quelles sont les listes de candidats définitives, éventuellement modifiées à la suite d'un recours, sur la base desquelles les bulletins de vote seront établis. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

En principe, un employeur devrait avancer un affichage qui tomberait un jour d'inactivité ou un dimanche, à la veille de ce jour. Par dérogation à ce principe, l'affichage des listes définitives des candidats peut avoir lieu le premier jour habituel d'activité de la société qui suit le jour de leur réception, si le remplacement ne lui a été soumis que le dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans la société qui coïncide avec le quatorzième jour précédent le jour des élections.

Par exemple, il est possible que l'employeur reçoive la notification d'un remplacement d'une liste de candidats d'une organisation un samedi, jour qui constitue une journée habituelle d'inactivité dans son entreprise, qui ne travaille que du lundi au vendredi. Dans ce cas, il lui serait impossible, si $X+76$ tombe, pour son entreprise, un dimanche suivant ledit samedi, d'afficher cette liste un vendredi, c'est-à-dire la veille du jour d'inactivité ou d'un dimanche. Par dérogation au principe général, l'employeur peut afficher les listes définitives des candidats le lundi, qui est le jour d'activité habituel qui suit la réception de ces listes.

Cette dérogation n'affecte, toutefois, pas le calendrier électoral. Elle ne touche que les modalités d'affichage. Dans tous les cas, le fait que les listes de candidats sont réputées définitives dans les 13 jours précédant le jour de l'élection reste valable. ([cf. 4.11](#)).

4.11 X + 77: Clôture des listes de candidats et confection des bulletins de vote

Après toutes les possibilités de modifications citées plus haut, les listes de candidats sont définitives. Ces listes ne peuvent plus être modifiées après le jour Y - 13.

Une fois que les listes de candidats étant définitives, l'employeur peut procéder à la confection des bulletins de vote. Un [modèle de bulletin de vote](#) pour ouvrier, employé, jeune travailleur ou cadre est disponible sur le site internet du SPF ETCS.

L'en-tête du bulletin comporte le sigle des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres et le numéro qui leur a été attribué par tirage au sort ainsi que les numéros attribués aux listes présentées par des cadres individuels.

Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation suivi de la lettre H ou F selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate.

Si une organisation représentative des travailleurs ou une organisation représentative des cadres ne présente pas de candidat, un espace ne doit pas être prévu sur le bulletin de vote.

Il est conseillé à l'employeur de ne pas faire imprimer les bulletins de vote dans une couleur qui représente habituellement une organisation représentative des travailleurs ou des cadres. Il lui est également conseillé de suivre les modèles de bulletins de vote disponibles sur le site web du SPF ETCS de veiller à une reproduction évitant toute confusion possible entre les listes et entre les candidats.

CONSTITUTION DES COLLEGES ELECTORAUX ET DES BUREAUX ELECTORAUX

4.12 Constitution des collèges électoraux

Les collèges électoraux distincts

Des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés, lorsque le nombre des employés dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier, est d'au moins 25.

Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé le nombre des ouvriers est d'au moins 25.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Dans ce cas, ils sont déduits de la catégorie des ouvriers et de la catégorie des employés.

Pour l'élection du conseil, un collège électoral distinct est constitué pour les cadres si l'entreprise compte au moins 15 cadres figurant sur la liste définitive des cadres.

Les collèges électoraux communs

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs est au moins égal à 25 et qu'un collège électoral distinct doit donc être institué pour ces jeunes travailleurs, un collège électoral commun pour les travailleurs d'au moins 25 ans sera néanmoins institué lorsque le nombre de travailleurs d'au moins 25 ans de la catégorie minoritaire (ouvriers ou

employés) est inférieur à 25.

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs de moins de 25 ans est inférieur à 25 ou s'il n'y a pas de jeunes travailleurs et que le nombre de travailleurs de la catégorie minoritaire (employés ou ouvriers) ne dépasse pas 25, il sera institué un seul collège électoral commun pour l'ensemble de tous les travailleurs.

Lorsque le nombre de cadres est inférieur à 15 et qu'il n'y a donc pas de collège distinct pour cette catégorie de travailleurs, ceux-ci sont considérés comme "employés" et font partie du collège électoral des employés.

Pour le calcul du nombre de travailleurs par catégorie, il est tenu compte du nombre de travailleurs inscrits pour chaque catégorie sur les listes électorales après leur clôture. (étant entendu que les listes électorales ne sont établies qu'après la répartition des mandats entre les différentes catégories de travailleurs – [voir plus haut Section 2, 2.6.](#))

Remarque :

Pour la constitution des collèges électoraux, il est tenu compte de chaque personne inscrite sur les listes électorales. Cela signifie que tant les employés permanents de l'entreprise que les travailleurs intérimaires ayant le droit de vote sont pris en compte pour déterminer quels collèges électoraux distincts doivent être créés.

Par exemple : si dans une entreprise, travaillent seulement 15 ouvriers en tant que travailleurs permanents, mais qu'il y a 30 ouvriers intérimaires mis à disposition de l'employeur avec droit de vote, il n'y aura pas de collège électoral commun pour les ouvriers et les employés. Un collège électoral séparé pour les ouvriers devra être mis en place.

4.13 De X + 40 à X + 70: composition des bureaux électoraux

Constitution

La constitution d'un bureau électoral distinct est obligatoire pour chaque collège électoral.

Le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur peut créer plusieurs bureaux pour chaque collège électoral, si les circonstances l'exigent.

Bureau principal et bureaux secondaires.

Si différents bureaux ont été constitués, dans chaque collège électoral, un des bureaux, déterminé par le conseil ou le comité ou, s'il n'existe pas encore, par l'employeur, prendra le nom de bureau principal, l'autre (ou les autres) bureau(x) de ce même collège électoral constitue(nt) le(s) bureau(x) secondaire(s).



X + 40: désignation des présidents des bureaux électoraux et intervention de la Direction générale Contrôle des lois sociales en cas de désaccord

Le président de chaque bureau est choisi par le conseil ou le comité ou, à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, par l'employeur avec l'accord des organisations représentatives intéressées.

Est également désigné un président suppléant appelé à remplacer le président lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats (X+40), l'employeur en informe l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort. Celui-ci peut, soit assumer personnellement la présidence d'un bureau principal et désigner les présidents et les présidents suppléants des autres bureaux, soit désigner le président et les présidents suppléants du bureau principal et des autres bureaux, dans le cas où il serait empêché d'assumer personnellement la présidence d'un bureau principal.

Dans l'un et l'autre cas, ces présidents et ces présidents suppléants sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats. En cas d'intervention de l'inspecteur social-chef de district et en cas d'impossibilité de désigner ces présidents parmi le personnel de l'entreprise, l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort peut désigner pour cette mission un inspecteur social qui relève de son autorité.



X + 54: désignation de tous les membres des bureaux électoraux

Le président de chaque bureau électoral désigne son secrétaire ainsi qu'un secrétaire suppléant.

Quatre assesseurs sont désignés par le conseil ou le comité. Si celui-ci ne prend pas de décision, l'inspecteur social-chef de district ou, s'il le délègue, un inspecteur social désigne les assesseurs. Si le conseil ou le comité n'existe pas encore, le président désigne les assesseurs.

Si au commencement ou à la reprise des opérations électORALES un ou plusieurs assesseurs sont absents, le président désigne pour les remplacer des électeurs choisis parmi les premiers qui se présentent au bureau de vote, sans que cette désignation ne puisse, dans la mesure du possible, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur la liste électORALE de la catégorie de travailleurs pour laquelle ils exercent leur fonction de secrétaire ou assesseurs. Toutefois, moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives intéressées, il peut être dérogé à cette obligation d'appartenir à la même catégorie de travailleurs que celle qui vient voter dans le bureau électoral. Sur base d'un tel accord, un employé pourrait par exemple être secrétaire ou assesseur d'un bureau électoral du collège électoral ouvrier.

Le secrétaire et l'assesseur ne peuvent être choisis parmi les candidats et ils doivent faire partie du personnel de l'entreprise.

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir au plus tard le 54ème jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.



X + 60: affichage de la composition des bureaux électoraux et de la répartition des électeurs par bureau

Le 60ème jour après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur fait afficher aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

[Un modèle \(non obligatoire\) pour la communication de la composition du bureau électoral](#) est disponible sur le site web du SPF ETCS.



X + 70: désignation des témoins

Septante jours après l'affichage de l'avis fixant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent désigner comme témoins des opérations électORALES autant de travailleurs qu'il y a de bureaux électoraux et un nombre égal de témoins suppléants.



Les témoins désignés ainsi que l'employeur sont informés. La liste des témoins est communiquée à l'employeur. Cette notification peut être effectuée par voie électronique via l'application web au moyen [d'un formulaire non obligatoire](#) prévu à cet effet se trouvant sur le site web du SPF ETCS.

Dans le cas où un bureau de vote est institué pour un collège commun, juridiquement il s'agit d'un seul bureau de vote, les organisations représentatives intéressées ne peuvent désigner qu'un seul témoin et un témoin suppléant au sein d'une des catégories concernées (ouvrier ou employé).

Les témoins votent dans le bureau où ils exercent leur fonction. Si la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent (ouvriers, employés, jeunes travailleurs ou cadres) les oblige à voter dans un autre bureau, ils peuvent demander une suspension des opérations pendant le temps nécessaire à l'expression de leur suffrage.



X + 77 : Toilettage des listes électORALES

Au plus tard le treizième jour précédent les élections, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, raye des listes électORALES les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise. Le conseil ou le comité doit également, par une décision prise l'unanimité des voix, rayer des listes électORALES tout travailleur intérimaire qui ne remplit pas les conditions d'électeurat.

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

Ces radiations sont sans incidence sur la constitution des collèges et bureaux électORAUX.

4.14 Dispense d'organiser des élections

Les opérations électorales sont totalement ou partiellement arrêtées lorsque l'une des situations suivantes se présente dans l'entreprise :

-  Il y a arrêt total lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune catégorie de travailleurs
-  Il y a arrêt partiel lorsque :
 - soit aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories du personnel (ex. ouvriers), mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel (ex. employés);
 - soit lorsqu'une seule organisation représentative des travailleurs ou une seule organisation représentative des cadres ou lorsque seul un groupe de cadres présente un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; dans ce cas, ces candidats sont élus d'office.



Arrêt total

L'arrêt total intervient lorsqu'aucune liste n'est introduite pour aucune catégorie de travailleur. Un arrêt total peut également être constaté en cas de retrait de candidatures de tous les candidats ou lorsque suite à un recours devant le tribunal du travail, toutes les candidatures sont annulées.

En cas d'arrêt total, le vote ne doit pas être organisé.

La décision d'arrêter la procédure est prise par l'employeur après que le délai prévu pour introduire les listes de candidat soit échu, donc après le jour X+35 ou, dans le cas où toutes les candidatures ont été annulées par le tribunal du travail, après la notification du jugement. En cas de retrait des candidatures par tous les candidats, un arrêt total ne pourrait être décidé qu'après écoulement du délai permettant le remplacement des candidatures.

 L'arrêt total de procédure doit être formalisé dans un avis conforme au [modèle disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#). Cet avis doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et doit être adressé au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF précité soit par la poste soit par voie électronique via l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

L'affichage de l'avis d'arrêt total de procédure peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

Une copie de ce procès-verbal doit également être transmise, par courrier recommandé, aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres intéressées. Il ne doit toutefois pas être procédé à l'envoi aux organisations représentatives si le procès-verbal d'arrêt total a été envoyé au Directeur général de la Direction général des Relations

individuelles du Travail du SPF ETCS par voie électronique via l'application web.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

En cas d'arrêt total, aucun bureau de vote ne doit être constitué et il ne faudra pas procéder à la remise ou l'envoi des convocations électorales.



Arrêt partiel

⇒ *Arrêt partiel lorsqu'aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories du personnel (ex. ouvriers), mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel (ex. employés).*

L'arrêt partiel peut être décidé si toutes les candidatures présentées pour une ou plusieurs catégories de personnel ont été retirées ou sont annulées par le tribunal du travail mais qu'une ou plusieurs listes de candidats sont déposées pour une ou plusieurs autre(s) catégorie(s) du personnel.

Dans ce cas, la procédure électorale est poursuivie pour la/les autres catégories du personnel. Un bureau électoral est constitué pour cette ou ces catégories. Le bureau électoral de la catégorie qui comporte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de la procédure électorale la veille de la remise ou de l'envoi des convocations. Suite à la constatation de l'arrêt partiel, le bureau électoral pour la catégorie concernée par l'arrêt ne doit pas être constitué et il n'y a pas lieu de procéder à la remise ou l'envoi des convocations électorales pour ladite catégorie.

L'arrêt partiel doit être constaté dans un procès-verbal conforme au modèle prévu par la loi, en indiquant les raisons pour lesquelles il n'a pas été procédé au vote.



Ce procès-verbal doit être transmis au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF précité soit par poste soit par voie électronique via l'application web.

Une copie de ce procès-verbal doit également être transmise à l'employeur ainsi que, par courrier recommandé, aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres intéressées. Il ne doit toutefois pas être procédé à l'envoi aux organisations représentatives si le procès-verbal d'arrêt partiel a été envoyé au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS via son téléchargement vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

Au plus tard deux jours après la date prévue pour les élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel doit être affiché à l'attention du personnel. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

- ⇒ *Arrêt partiel pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsque, pour la catégorie concernée, une liste de candidats n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou de cadres ou par un seul groupe de cadres et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.*

Dans ce cas, le bureau électoral doit être convoqué pour la ou les catégories concernées la veille de l'envoi ou de la remise des convocations afin de constater l'arrêt partiel. Le bureau rédige un procès-verbal d'arrêt partiel conforme au modèle prévu par la loi en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette constatation, les convocations électorales ne devront pas être remises (ou envoyées).

 Le ou les candidats sont élus d'office. Le résultat de cette élection doit être communiqué au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale soit par la poste, soit en complétant les données sur l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

 Le procès-verbal d'arrêt partiel doit être transmis au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF précité soit par la poste soit par voie électronique via l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Une copie de ce procès verbal doit également être transmise à l'employeur ainsi que, par courrier recommandé, aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres intéressées. Il ne doit toutefois pas être procédé à l'envoi aux organisations représentatives si le procès verbal d'arrêt partiel a été envoyé au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du travail via son téléchargement vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Le modèle de procès-verbal d'arrêt partiel et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

Au plus tard deux jours après la date prévue pour les élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel doit être affiché à l'attention du personnel. Les noms des travailleurs élus d'office doivent également figurer dans cet affichage. Si le vote est néanmoins organisé pour d'autres catégories du personnel de l'entreprise, l'affichage ne peut avoir lieu qu'après le déroulement de ce vote afin de ne pas influencer le résultat des élections.

Remarque : Le candidat élu d'office bénéficie en sa qualité d'élu effectif de la protection contre le licenciement telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Et ce, même s'il est le seul élu et que dès lors l'organe ne peut pas fonctionner.

4.15 X+56 : vote par correspondance

Le vote par correspondance ne peut être admis :

- qu'en cas de dispersion considérable du personnel (exemples: magasins disséminés à travers tout le pays qui n'occupent qu'une ou deux personnes par établissement, sociétés de transport dont les chauffeurs sont sur la route, entreprises qui effectuent des réparations d'appareils à domicile...);
- qu'en cas de suspension d'exécution du contrat;
- qu'en cas de travail de nuit pour autant qu'il soit satisfait, pour les travailleurs de la catégorie concernée, aux conditions suivantes:
 - le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas 5% du nombre de travailleurs occupés à la même date;
 - et le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas quinze;
- lorsque les travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux.

A cet effet, il doit y avoir accord entre l'employeur et les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie concernée, au plus tard 56 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Une [modèle, non-obligatoire, de formulaire](#) permettant de constater un tel accord est disponible sur le site web du SPF ETCS.

Les témoins peuvent assister à toutes les opérations que nécessite le vote par correspondance.

4.16 X + 80: convocation des électeurs

-  Envoi ou remise des convocations en cas de vote organisé dans un bureau de vote

Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation leur est remise dans l'entreprise au plus tard 10 jours avant la date des élections.

Un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise le(s) jour(s) de remise des convocations est convoqué par lettre recommandée déposée à la poste. Il peut également convoqué par tout autre moyen, à condition que l'employeur puisse apporter la preuve que cette lettre de convocation a été envoyée et qu'elle a été reçue par le destinataire. A défaut de preuve de réception par le destinataire, la convocation doit être adressée par courrier recommandé au plus tard huit jours avant la date des élections. Cette dernière obligation d'envoi par courrier recommandé peut être levée par accord unanime au sein du conseil ou du comité. Cet accord définit les modes alternatifs de convocation et les conditions de ceux-ci. Dans un tel cas, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité la liste des électeurs visés par cet accord et les données nécessaires à cette convocation. Lors de la rédaction de cet accord, le principe de confidentialité doit être respecté. Cet accord est communiqué aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas uniquement si la procédure initiée vise à l'institution d'un conseil.

L'envoi de la convocation peut, le cas échéant, contenir la convocation afférente à l'élection pour le conseil et pour le comité.

La convocation porte obligatoirement la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ». La convocation doit au minimum mentionner la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter. [Un modèle \(non-obligatoire\) de lettre de convocation](#) est disponible sur le site web du SPF ETCS.



Envoi ou remise des convocations en cas de vote par correspondance

En cas de vote par correspondance, le président du bureau électoral remet aux électeurs présents dans l'entreprise, au plus tard 10 jours avant la date fixée pour l'élection, la convocation accompagnée du ou des bulletin(s) de vote estampillé(s). Cette remise se fait contre accusé de réception.

Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de remise des convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie à l'électeur, le dernier jour de cette remise, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillé(s). Cet envoi est assuré par lettre recommandée déposée à la poste.

Les témoins prévenus par le président peuvent assister aux opérations de remise ou d'envoi des convocations électorales.

Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir les bulletins et convocations afférents à l'élection pour le conseil et pour le comité ainsi que les bulletins de vote ouvriers et employés en cas de collège électoral commun.

La convocation porte obligatoirement la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ». [Un modèle \(non-obligatoire\) d'explicatif du vote par correspondance](#) destiné aux électeurs concernés, est disponible sur le site web du SPF ETCS.



Contenu de la convocation et modalités de vote en cas de vote par correspondance

Le bulletin de vote plié et estampillé est placé dans une première enveloppe laissée ouverte et ne portant aucune inscription. Une deuxième enveloppe, laissée également ouverte, mais affranchie, est jointe à l'envoi et porte l'inscription suivante :

"M. le président du bureau électoral pour l'élection du conseil d'entreprise (ou du comité pour la prévention et la protection au travail) de ... (nom de l'entreprise), rue ..., à ...".

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau électoral "employés", "ouvriers", "jeunes travailleurs" ou "cadres", ainsi que la mention "expéditeur" et le nom de l'électeur et la mention du caractère obligatoire de l'apposition de la signature de l'électeur.

Le tout est placé dans une troisième enveloppe fermée, remise ou envoyée à l'électeur.

Ces consignes s'appliquent à tout bulletin de vote envoyé ou remis à l'électeur, étant entendu que la troisième enveloppe pourrait contenir la convocation et les bulletins de vote pour l'élection du conseil et du comité, ainsi que les bulletins de vote des ouvriers et des employés dans le cas d'un collège électoral commun.

En cas de vote par correspondance l'électeur, une fois son vote exprimé, replace dans la première enveloppe le bulletin plié en quatre à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur.

Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième enveloppe, c'est-à-dire celle qui porte l'adresse du président du bureau électoral; il ferme cette deuxième enveloppe et remplit les mentions prévues ci dessus.

L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de toute autre manière. Elle doit parvenir avant la clôture du scrutin.

Dans le cas où l'électeur reçoit plusieurs bulletins électoraux (en cas d'institution de deux organes ou en cas de collège électoral commun) dans une seule et même enveloppe, il doit néanmoins renvoyer ces bulletins dans des enveloppes distinctes.

Section 5 - Jour X + 90 ou jour Y: élections et dépouillement

5.1 Les opérations de vote

Date, heure des élections

Le vote a lieu nonante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), dans les locaux mis par l'employeur à la disposition des bureaux électoraux.

Les heures d'ouverture des bureaux électoraux sont fixées de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail et sans que la bonne marche de l'entreprise puisse en être affectée. Les opérations électorales ont lieu un jour ouvrable et doivent se terminer le même jour.

Toutefois, lorsqu'il n'est pas possible de ramener ces opérations à une journée, elles peuvent se poursuivre pendant plusieurs jours ouvrables, même non consécutifs, après accord du conseil ou du comité ou, à leur défaut, de la délégation syndicale.

Lorsqu'il n'est pas possible de permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail, l'employeur rembourse les frais de déplacement des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux en dehors de leurs heures de travail.

Nombre de bureaux électoraux

Il convient de prévoir un bureau électoral par collège. Cela implique qu'il pourra y avoir de 1 à 3 bureaux électoraux pour le comité et 1 à 4 bureaux électoraux pour le conseil.

Toutefois, si nécessaire et afin de ne pas mobiliser un trop grand nombre de travailleurs, il est possible de ne constituer qu'un seul bureau électoral pour les différentes catégories de travailleurs donc un bureau commun pour les différents collèges. Dans un tel cas, la désignation des secrétaires et des assesseurs peut impliquer de disposer de certaines autorisations : en effet, la loi prévoit que le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur les listes électorales de leur catégorie (par exemple, un ouvrier est secrétaire d'un bureau électoral ouvrier). Il peut toutefois être dérogé à ce principe (par exemple, un employé est secrétaire dans un bureau ouvrier) moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives des travailleurs.

Dans la pratique, il est toutefois fortement conseillé de faire voter les diverses catégories de travailleurs à des heures différentes s'il a été opté pour un bureau unique, par exemple les ouvriers voteront de 9 à 10 heures et les employés de 10 à 11 heures.

Inversement, le conseil ou le comité selon le cas ou, à défaut de conseil ou de comité, l'employeur peut décider de constituer plusieurs bureaux par collège électoral si le collège comprend un grand nombre d'électeurs et qu'il n'est dès lors pas possible de faire voter tout le monde dans un même bureau.

Un de ces bureaux sera désigné comme le bureau principal et sera chargé, lors du dépouillement, de centraliser les résultats électoraux des différents bureaux, de répartir les mandats entre les listes et de désigner les élus. Les autres bureaux forment les bureaux secondaires.

Tâche du bureau électoral

Le bureau électoral assume la responsabilité des opérations électORALES et l'employeur doit lui accorder toutes les facilités requises pour l'accomplissement de sa tâche.

L'employeur a la charge de l'agencement du local réservé à chaque bureau de façon à assurer le secret du vote.

Le Président veille au maintien de l'ordre et au bon déroulement des élections.

Accompagnement de l'électeur

Le président peut permettre à l'électeur qui, par suite d'une infirmité physique, est dans l'impossibilité de se rendre dans l'endroit réservé au vote ou de voter seul, de se faire accompagner d'un guide ou d'un soutien.

5.2 Déroulement des opérations de vote

Bureau complet

Si un ou plusieurs assesseurs ne sont pas présents à l'heure du début ou de la reprise des opérations de vote, le président désigne des remplaçants parmi les électeurs qui se présentent les premiers, tout en veillant à ce que, dans la mesure du possible, ce choix ne porte pas préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Bulletins de vote

Les bulletins de vote utilisés pour l'élection doivent être conformes au modèle de bulletin repris en annexe de la loi.

Les noms des candidats figurant sur les bulletins doivent être conformes à ceux qui figurent sur les listes définitives de candidats.

Dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire des entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les "maatwerkbedrijven", il est autorisé d'apposer sur chaque bulletin de vote, la photo de chacun des candidats, et ce conformément au [modèle prévu par la loi](#). Ceci n'est toutefois d'application que pour autant que le handicap de l'électeur le justifie et à condition qu'un accord soit intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives de travailleurs qui ont présenté des listes de candidats.

Si un ou des bureau(x) de vote secondaire(s) ont été constitué(s), le président du bureau principal est tenu d'envoyer ou de remettre les bulletins de vote nécessaires, la veille des élections, au président de chaque bureau de vote secondaire.

Sur l'enveloppe sera mentionné, en plus de l'adresse du destinataire, le nombre de bulletins de vote inclus. L'enveloppe ne peut être ouverte qu'en présence du bureau régulièrement constitué.

Le président s'assure que les bulletins sont pliés en quatre à angle droit, de manière à ce que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur; il les estampille au verso, à une place identique pour tous, d'un timbre portant la date de l'élection. Le président prendra toutes les dispositions pour que ce timbre, ne soit pas employé frauduleusement.

Remise des bulletins de vote

Lorsqu'un collège électoral commun est institué pour les ouvriers et les employés, et si des candidats ouvriers et des candidats employés ont été présentés, l'électeur reçoit des mains du président, un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers.

Lorsqu'un collège électoral commun est institué pour les ouvriers et les employés et au cas où il n'y aurait présentation que de listes de candidats employés, l'électeur (ouvrier et employé) ne reçoit des mains du président qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats employés; s'il n'y a présentation que de listes de candidats ouvriers, l'électeur (ouvrier et employé) ne reçoit des mains du président qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats ouvriers.

En cas de constitution de collèges électoraux distincts pour les employés, pour les ouvriers et pour les cadres, l'électeur ne reçoit qu'un seul bulletin de vote des mains du président correspondant à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

En cas de constitution d'un collège électoral commun pour les employés et les ouvriers et d'un collège électoral distinct pour les cadres, les électeurs appartenant au collège électoral commun pour les employés et les ouvriers, reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers, tandis que les électeurs appartenant au collège électoral pour les cadres reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats cadres.

En cas de constitution d'un collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs, les électeurs âgés de moins de 25 ans ne reçoivent qu'un seul bulletin de vote des mains du président, contenant le nom des candidats des jeunes travailleurs.

Votes valables

En règle générale, l'électeur ne peut émettre plus de suffrages qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

S'il veut se prononcer en faveur d'une seule des listes présentées et qu'il adhère à l'ordre de présentation des candidats de cette liste (vote de liste), il marque son vote dans la case placée en tête de celle-ci.

S'il veut modifier cet ordre, il marque un ou plusieurs votes nominatifs dans la case placée à côté du nom de celui ou ceux des candidats de cette liste à qui il entend donner par préférence son suffrage (vote nominatif).

Le panachage est interdit. On entend par panachage, un vote nominatif pour des candidats de listes différentes, en marquant un vote à côté de leur nom. Cette façon de voter entraîne un vote nul.

Scrutin

Après avoir formulé son vote dans l'endroit du local réservé à cet effet, l'électeur dépose son bulletin replié dans l'urne. Lorsqu'un collège électoral commun aux ouvriers et aux employés est institué, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour les candidats ouvriers, deux urnes sont utilisées et réservées respectivement aux bulletins de vote pour l'une ou l'autre catégorie.

Si l'électeur ne se conforme pas aux dispositions qui précèdent, le président peut reprendre et annuler son bulletin mais il doit lui en remettre un autre. Le président doit également remettre un nouveau bulletin à l'électeur qui a détérioré son bulletin de vote. Il lui appartient de veiller à ce que le bulletin qu'il dépose dans l'urne ne contienne aucune marque, déchirure ou souillure qui pourrait en déterminer l'annulation.

Lorsque les opérations se déroulent pendant plusieurs jours, le président du bureau de vote prend toutes les dispositions nécessaires à la conservation des urnes, des bulletins de vote et des documents relatifs aux opérations de vote.

Les urnes électORALES doivent être scellées après chaque séance de scrutin.

Les témoins ont le droit d'apposer un signe distinctif sur la bande de scellement.

Clôture des opérations de vote

Avant que le bureau n'arrête le procès-verbal de l'élection, le président remet au bureau, sans les ouvrir, les enveloppes qu'il a reçues des électeurs votant par correspondance.

Le nom de chaque électeur votant par correspondance est pointé par le secrétaire sur la liste électORALE, de la même manière que les électeurs qui ont voté sur place.

Le président ouvre les enveloppes extérieures et place dans l'urne adéquate sans les ouvrir les enveloppes intérieures contenant les bulletins de vote.

5.3 Dépouillement du scrutin

Après la clôture des opérations électORALES, le bureau procède au dépouillement du scrutin. En cas de nécessité, le président peut décider d'interrompre les opérations de dépouillement. Dans ce cas, il devra prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote.

Collège électoral commun aux ouvriers et aux employés

En cas d'élection simultanée dans un collège électoral commun aux ouvriers et aux employés, les opérations concernant le dépouillement du scrutin se font distinctement pour chaque catégorie.

Dépouillement des votes par correspondance

Le président du bureau de vote ouvre l'urne et en retire les enveloppes contenant les bulletins de vote par correspondance. Il ouvre ces enveloppes et en retire les bulletins de vote sans les ouvrir. Si une enveloppe contient plus d'un bulletin, ceux-ci sont considérés comme nuls. Le président remet les autres bulletins de votes dans l'urne et en mélange le contenu. Cela fait, le président vide les urnes et compte les bulletins de vote sans les déplier. Le nombre total obtenu est consigné dans le procès-verbal.

Si un électeur figurant sur les listes électorales et ayant reçu un bulletin de vote par correspondance vient voter dans le bureau électoral, son vote est considéré comme valable. Le président du bureau électoral assurera l'annulation du bulletin de vote par correspondance de ce même électeur.

Classement des bulletins de vote

Ensuite, les bulletins de vote sont dépliés et, avec l'assistance des assesseurs, ils sont classés d'après les catégories suivantes :

1° les bulletins donnant des suffrages valables pour une seule liste ou, pour un ou plusieurs candidats de cette liste; une catégorie distincte est faite pour chacune des listes dans l'ordre des numéros de celle-ci.

Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans cette catégorie. Le vote en tête de liste est considéré comme seul valable. Il en est de même si le bulletin compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer (les votes nominatifs non valables sont donc commutés en vote en tête de liste valable).

2° les bulletins nuls.

Sont nuls :

- les bulletins autres que ceux qui ont été remis à l'électeur;
- les bulletins qui contiennent l'expression de plus d'un suffrage en tête de liste;
- les bulletins dans lesquels l'électeur a marqué en même temps un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes en faveur d'un candidat ou de plusieurs candidats d'une autre liste ou les bulletins donnant des suffrages à des candidats de plusieurs listes (bulletins panachés);
- les bulletins de vote dont la forme ou les dimensions ont été modifiées, qui contiennent tout papier ou objet, ou dont l'auteur pourrait être reconnu par un signe, une rature ou une marque.

En cas de vote par correspondance, sont également considérés comme nuls:

- les bulletins arrivés après la clôture du scrutin;
- les bulletins renvoyés dans une enveloppe sur laquelle manque la signature de l'électeur ;
- les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral.

Les enveloppes intérieures contenant le bulletin de vote non valable sont conservées dans l'entreprise. En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

3° les bulletins blancs.

Sont blancs, les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

4° les bulletins suspects.

Le président classe parmi les bulletins suspects, les bulletins sur la validité desquels il a lui-même des doutes ainsi que les bulletins sur la validité desquels un autre membre du bureau estime devoir faire des réserves.

Les bulletins suspects sont ajoutés selon la décision du président, à la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Le président acte au procès-verbal ses réserves ainsi que celles que les autres membres du bureau croient devoir maintenir.

Appréciation de la validité des bulletins de vote

Il est important de distinguer, lors de l'appréciation de la validité des bulletins de vote, les marques pouvant résulter du peu d'habileté de l'électeur à manier le crayon électoral des autres marques.

Pour les premières (par exemple, des marques de vote imparfaitement tracées, oblitération incomplète du point clair central de la case réservée au vote), le bureau ne peut annuler les bulletins que s'il est manifeste que l'électeur a voulu se faire reconnaître.

Quant aux autres marques, intentionnelles ou non (par exemple, des tâches, déchirures, coups d'ongle, plis irréguliers, traits au crayon tracés en dehors des cases réservées au vote, etc.), elles entraînent l'annulation du bulletin dès qu'elles sont de nature à rendre l'auteur du bulletin reconnaissable sans qu'il y ait à examiner s'il a pu y avoir intention frauduleuse.

Un bulletin de vote qui n'est pas complété avec le crayon électoral ne peut être annulé pour cette seule raison à moins que son auteur puisse être identifié, même involontairement. Dans un même ordre d'idée, la couleur du bic ou du crayon utilisé ne constitue pas, en soi, une raison suffisante pour décider de la nullité du bulletin de vote.

Il est nécessaire d'appliquer ces règles strictement, afin de garantir le secret du vote.

Toutefois, le bureau devra s'abstenir d'annuler les bulletins qui présenteraient de légères défectuosités manifestement dues à l'impression du bulletin ou à sa composition ou au découpage du papier électoral.

Dépouillement des votes nominatifs

Le bureau de vote compte les bulletins de vote de chaque catégorie et le nombre de votes nominatifs exprimés par chaque candidat.

Pour la désignation des élus effectifs et des suppléants de chaque liste, il est souhaitable de faire usage d'un tableau de dépouillement portant comme intitulé "Tableau de dépouillement des bulletins de liste incomplets" (bulletin de liste incomplet = bulletin comprenant des votes nominatifs).

Il est recommandé de faire usage du tableau modèle ci-dessous :

Nom des candidats	Nombre de suffrages	Total
Colvin Delval Geirts etc.		

A la lecture des bulletins donnant des suffrages à quelques candidats seulement d'une liste, le membre du bureau qui fait les pointages marquera, en regard des noms appelés, un trait.

Le recensement se fera ainsi aisément et il y aura une sérieuse garantie contre les erreurs possibles.



Recensement des suffrages et établissement du procès-verbal des opérations électorales.

Le procès-verbal des élections comprend les mentions suivantes :

- ✓ Le nombre d'électeurs ayant pris part au vote ;
- ✓ Le nombre de bulletins repris et non employés ; ces bulletins ainsi que les listes électorales ayant servi au pointage, signés par les membres du bureau de vote qui les ont pointés et par le président, sont placés dans une enveloppe cachetée.

Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations au procès-verbal et d'apposer un signe distinctif sur les enveloppes cachetées.

- ✓ la comptabilisation par le bureau :
 - du nombre de bulletins nuls;
 - du nombre de bulletins blancs ;
 - du nombre de suffrages exprimés en tête de liste, pour chacune des listes ;
 - du nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur des candidats de la liste, et ce pour chacune des listes;
 - du nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat.



Clôture des opérations de dépouillement

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins sont placés dans des enveloppes distinctes et fermées, selon leur catégorie ([voir ci-dessus « classement des bulletins de vote »](#)).

S'il existe un bureau principal, les procès-verbaux des bureaux secondaires sont transmis au bureau principal, afin qu'il puisse procéder aux opérations décrites aux points repris ci-dessous.

5.4 Répartition des mandats

Le bureau de vote (principal) répartit les mandats, désigne les élus effectifs et suppléants et classe les candidats non élus. S'il existe un bureau principal, la répartition et la désignation sont effectuées par ce bureau principal, dès qu'il a reçu les procès-verbaux de dépouillement des bureaux secondaires et qu'il a additionné les résultats calculés par les différents bureaux secondaires.

Détermination du chiffre électoral

Afin de faire la répartition des mandats entre les différentes listes, le bureau fixe le chiffre électoral de chaque liste, en additionnant :

- le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste (= bulletins de liste complets) et
- le nombre de bulletins contenant des votes nominatifs en faveur des candidats de la liste (= bulletins de liste incomplets).

Le chiffre électoral est donc égal au nombre total de bulletins valables.

Exemple:

Nombre de mandats effectifs: 6

Bulletins de liste complets (votes en tête de liste):

liste 1: 60

liste 2: 30

liste 3: 52

Bulletins de liste incomplets (votes nominatifs):

liste 1: 22

liste 2: 65

liste 3: 47

Chiffre électoral de la liste 1: $60+22=82$

Chiffre électoral de la liste 2: $30+65=95$

Chiffre électoral de la liste 3: $52+47=99$

Détermination des quotients utiles

Le chiffre électoral de chaque liste doit être divisé successivement par les nombres 1, 2, 3, 4, 5 etc. (les diviseurs). On obtient ainsi plusieurs quotients. On ne tient compte que d'un certain nombre de ces quotients (appelés quotients utiles). Le nombre de quotients utiles est égal au nombre de mandats effectifs à répartir.

Les quotients utiles sont rangés par ordre de grandeur, quelle que soit la liste où ils figurent et à partir du quotient le plus élevé. On attribue ensuite à chacune des listes autant de mandats que cette liste a obtenus de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Exemple:

<u>Diviseur</u>	<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>	<u>Liste 3</u>
1	82 (3)	95 (2)	99 (1)
2	41 (6)	47,5 (5)	49,5 (4)
3	27,33	31,67	33

Il y a 6 mandats à répartir, donc 6 quotients utiles.

La liste 1 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

La liste 2 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

La liste 3 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.



Cas particuliers - Plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles

Lorsque plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles, il y a contestation quant à l'attribution du mandat.

Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé. En cas de parité des chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui lors de la [désignation des élus effectifs](#) (5.5), se verrait attribuer le mandat supplémentaire revenant à sa liste et qui a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs ou en cas d'égalité, à celui de ces candidats qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

- Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, les chiffres électoraux étant différents. Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé.

Exemple:

<u>Diviseur</u>	<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>	<u>Liste 3</u>
1	60 (1)	30 (3)	20 (5)
2	30 (2)	15	10
3	20 (4)	10	6,67
4	15 (6)		

Six mandats sont à répartir :

1. *Le premier mandat revient à la liste 1.*
2. *Le deuxième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).*
3. *Le troisième mandat revient à la liste 2.*
4. *Le quatrième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 3. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).*
5. *Le cinquième mandat revient à la liste 3.*
6. *Le sixième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).*

En résumé, la liste 1 obtient 4 mandats, la liste 2 obtient 1 mandat et la liste 3 obtient 1 mandat.

- Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, avec parité des chiffres électoraux

En cas de parité des chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui, lors de la [désignation des élus effectifs](#) (5.5), se verrait attribuer le mandat supplémentaire revenant à sa liste et qui a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs ou en cas d'égalité, à celui de ces candidats qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

A cette fin, il convient de faire une désignation fictive des élus effectifs où le chiffre d'éligibilité doit être calculé et où les votes en tête de liste qui ont été émis en faveur de l'ordre de présentation sont attribués aux candidats individuels (5.5).

Exemples:

Exemple 1

3 mandats sont à attribuer;

2 listes sont en présence;

il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 24

1° Première étape

<u>Diviseur</u>	<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>
1	24 - 1er mandat	24 - 2ème mandat
2	12	12
3	8	8

le 3e mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2.

2° Deuxième étape : désignation (fictive) des élus effectifs

Le chiffre d'éligibilité est calculé et le pot est distribué parmi les candidats, dans l'ordre de leur présentation.

$$\text{Chiffre d'éligibilité} = \frac{\text{ensemble des suffrages utiles}^*}{\text{nombre de sièges à attribuer à la liste} + 1} = \frac{24 \times 2}{2+1} = 16$$

* ensemble des suffrages utiles : nombre de bulletins de listes complets (vote valable en tête de liste) auquel on additionne le nombre de bulletins de liste incomplets (nombre de bulletins comprenant des votes valables pour un ou plusieurs candidats) multiplié par le nombre de siège revenant à la liste.

Le « pot » = votes favorables à l'ordre de présentation = nombre de bulletins de liste complets x nombre de siège que la liste a obtenu = $12 \times 2 = 24$

<i>Candidats</i>	<i>Candidats</i>
$A 4 + 12 = 16$	$A 3 + 13 = 16$
$B 1 + 12 = 13$	$B 5 + 11 = 16$
C 6	C 2
D 4	D 3

Le candidat B de la liste 2 a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs. C'est donc à la liste 2 que revient le 3e mandat.

Exemple 2

3 mandats sont à attribuer;

2 listes sont en présence;

il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 10.

1° Première étape

La liste 1 a obtenu 5 votes nominatifs et 5 votes de tête de liste

La liste 2 a obtenu 3 votes nominatifs et 7 votes de tête de liste

<i>Liste 1</i>	<i>Liste 2</i>
10 - 1er mandat	10 - 2e mandat
5	5

le 3e mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2.

2° Deuxième étape : désignation fictive des élus effectifs

Chiffre d'éligibilité

$$\frac{10 \times 2}{3} = 6,6 = 7$$

Le « pot » = votes favorables à l'ordre de présentation = nombre de votes de tête de liste X le nombre de sièges attribués à la liste = Liste 1 : $5 \times 2 = 10$ Liste 2 = $7 \times 2 = 14$

Liste 1	Liste 2
Candidats	Candidats
$A 3 + 4 = 7$	$A 0 + 7 = 7$
$B 4 + 3 = 7$	$B 3 + 4 = 7$

Le candidat B de la liste 1 a atteint le chiffre d'éligibilité vu qu'il a obtenu 4 votes nominatifs ($4+3=7$) ainsi que le candidat B de la liste 2 vu qu'il a obtenu 3 votes nominatifs ($3+4=7$). Les deux candidats ont atteint le chiffre d'éligibilité et le mandat restant sera attribué à la liste sur laquelle apparaît le candidat ayant la plus grande ancienneté.

- Une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats

Si une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats, les sièges qui ne pourront être occupés resteront vacants.

5.5 Désignation des élus

Calcul du chiffre d'éligibilité

Le chiffre d'éligibilité spécial à chaque liste s'obtient en divisant l'ensemble des suffrages utiles par le nombre de sièges attribués à la liste plus un. Lorsqu'il comprend une décimale, il est arrondi au chiffre inférieur pour une décimale de 1 à 4 et au chiffre supérieur pour une décimale de 5 à 9.

L'ensemble des suffrages utiles est établi en multipliant le nombre de bulletins de liste complets et incomplets par le nombre de sièges obtenus par la liste.

Exemple :

Nombre de sièges attribués à la liste 5

Bulletins de liste complets 622

Bulletins de liste incomplets 666

La première opération consiste à établir le nombre de suffrages utiles.

A cet effet, on ajoute le nombre de bulletins de liste complets à celui des bulletins de liste incomplets ($622 + 666 = 1.288$). On multiplie ensuite ce résultat par le nombre de sièges obtenus par la liste ($1.288 \times 5 = 6.440$).

Pour obtenir le chiffre d'éligibilité, on divise le nombre de suffrages utiles par le nombre plus un de sièges attribués à la liste ($6.440 : 6 = 1.073$).

Désignation des élus effectifs

Le nombre de sièges à accorder à chacune des listes étant définitivement arrêté, le bureau n'a plus qu'à proclamer les élus.

Si le nombre des candidats d'une liste est égal à celui des sièges attribués à cette liste, tous les candidats sont élus sans autre opération.

Si les candidats sont en nombre supérieur à celui des mandats attribués à la liste, sont proclamés élus, à concurrence du nombre de sièges qui sont dévolus à la liste, ceux qui atteignent le chiffre d'éligibilité dans l'ordre de leur présentation.

S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix nominatives. En cas de parité, l'ordre de présentation prévaut.

Préalablement à cette désignation, les votes émis en tête de liste (= qui sont favorables à l'ordre de présentation) sont attribués individuellement aux candidats suivant un mode dévolutif et ce, après que ces votes aient été multipliés par le nombre de sièges revenant à la liste (le « pot » est distribué).

La dévolution se fait selon l'ordre de présentation des candidats et à concurrence, pour chacun d'eux, du chiffre d'éligibilité de la liste.

Exemple:

Le chiffre d'éligibilité étant fixé, il importe d'établir le total des votes favorables à l'ordre de présentation qui doivent être répartis entre les candidats.

Ce total s'obtient en multipliant le nombre des bulletins de liste marqués en tête par le nombre de sièges obtenus par la liste ($622 \times 5 = 3.110$).

Le bureau répartira entre les candidats les 3.110 votes favorables à l'ordre de présentation. Cette répartition s'effectue en ajoutant au nombre de suffrages nominatifs recueillis par chaque candidat le nombre de voix nécessaires pour atteindre le chiffre d'éligibilité.

Ci-dessous, cette répartition pour l'exemple repris plus haut :

<i>Noms des candidats</i>	<i>Suffrages nominatifs</i>	<i>Votes attribués</i>	<i>Total</i>	
<i>Ackerman</i>	<i>202</i>	<i>+ 871</i>	<i>= 1.073</i>	<i>1er</i>
<i>Barbaix</i>	<i>166</i>	<i>+ 907</i>	<i>= 1.073</i>	<i>2ème</i>
<i>Ceulemans</i>	<i>196</i>	<i>+ 877</i>	<i>= 1.073</i>	<i>3ème</i>
<i>Danneels</i>	<i>176</i>	<i>+ 455</i>	<i>= 631</i>	<i>4ème</i>
<i>Dewachter</i>	<i>48</i>			
<i>Durieux</i>	<i>197</i>			<i>5ème</i>
<i>Goossens</i>	<i>171</i>			
<i>Gysels</i>	<i>73</i>			
<i>Puttemans</i>	<i>97</i>			
<i>Roose</i>	<i>91</i>			
<i>Thiel</i>	<i>160</i>			
<i>Baels</i>	<i>31</i>			
<i>Bailly</i>	<i>55</i>			
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>			

<i>Claessens</i>	<i>150</i>
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>

Après cette répartition, on constate que les candidats Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels et Durieux, ont obtenu le plus grand nombre de voix et doivent être désignés comme délégués effectifs.

Il convient de remarquer qu'en cas de parité de voix, l'ordre de présentation sur le bulletin prévaut.

Désignation des élus suppléants

Aussitôt après la désignation des délégués effectifs, le bureau procède à la désignation des suppléants.

Le nombre de suppléants est égal au nombre d'élus effectifs.

Préalablement à la désignation des suppléants, le bureau procède à une nouvelle attribution individuelle des votes de liste favorables à l'ordre de présentation; cette attribution se fait de la même manière que pour les délégués effectifs mais en commençant par le premier des candidats non élus dans l'ordre de présentation.

Dans l'exemple cité ci-dessus, la répartition des votes de liste favorables à l'ordre de présentation et la désignation des suppléants s'effectuent comme suit :

Le nombre des votes à répartir (3.110) et le chiffre d'éligibilité (1.073), sont les mêmes que ceux ayant servi à la répartition pour la désignation des délégués effectifs.

<i>Nom des candidats</i>	<i>Suffrages nominatifs</i>	<i>Votes attribués par dévolution</i>	<i>Total</i>	
<i>Dewachter</i>	<i>48</i>	<i>+ 1025</i>	<i>= 1073</i>	<i>1er</i>
<i>Goossens</i>	<i>171</i>	<i>+ 902</i>	<i>= 1073</i>	<i>2ème</i>
<i>Gysels</i>	<i>73</i>	<i>+ 1000</i>	<i>= 1073</i>	<i>3ème</i>
<i>Puttemans</i>	<i>97</i>	<i>+ 183</i>	<i>= 280</i>	<i>4ème</i>
<i>Roose</i>	<i>91</i>			
<i>Thiel</i>	<i>160</i>			<i>5ème</i>
<i>Bael</i> s	<i>31</i>			
<i>Bailly</i>	<i>55</i>			
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>			
<i>Claessens</i>	<i>150</i>			
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>			
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>			

Donc, dans chaque liste dont un ou plusieurs candidats sont élus, les candidats non élus sont déclarés suppléants selon la règle prévue pour les effectifs, sans que leur nombre puisse dépasser celui des élus effectifs de la liste.

Classement des candidats non élus

La désignation des élus suppléants et la désignation des non-élus ont lieu au cours de la même opération. La désignation des suppléants et des candidats non-élus ainsi que leur classement sera déterminé en additionnant au nombre de votes nominatifs qu'ils ont obtenu le nombre de vote de tête de liste qui leur sont attribués lors de la seconde attribution individuelle des votes en tête de liste.

Le résultat est le suivant :

<i>Nom des candidats</i>	<i>Suffrages nominatifs</i>	
<i>Claessens</i>	<i>150</i>	<i>1er</i>
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>	<i>2ème</i>
<i>Roose</i>	<i>91</i>	<i>3ème</i>
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>	<i>4ème</i>
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>	<i>5ème</i>
<i>Bailly</i>	<i>55</i>	<i>6ème</i>
<i>Baels</i>	<i>31</i>	<i>7ème</i>

Dans l'hypothèse où un non-élu devrait siéger conformément aux règles relatives au remplacement, il conviendra tout d'abord de prendre en considération le classement des non-élus tel qu'il figure au procès-verbal de l'élection. Ensuite, il conviendra de regarder si le candidat non-élu bénéficie d'une protection contre le licenciement de 4 ou de 2 ans.

S'il s'agit d'une première candidature qui ne conduit pas à une élection, les candidats non-élus bénéficient d'une protection qui a une durée équivalente à celle des élus, c'est-à-dire jusqu'à l'installation des représentants du personnel élus lors des élections suivantes. Les candidats bénéficient en revanche seulement d'une protection de 2 ans, s'ils ont déjà été candidat par le passé (peu importe l'organe) et qu'ils n'ont pas été élus lors des élections sociales précédentes.

5.6 Rédaction du procès-verbal et envoi des résultats du vote

Le résultat du recensement général des votes et les noms des candidats élus effectifs et suppléants ainsi que le classement des candidats non élus sont consignés comme il est prévu dans le modèle de procès-verbal. Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal de l'élection.

Aussitôt les opérations de vote terminées, le bureau qui a réparti les mandats, désigné les élus effectifs et suppléants et classé les candidats non élus, clôt le procès-verbal, qui est signé par tous les membres du bureau.

Le président du bureau envoie immédiatement, pour le conseil ou pour le comité:

-  l'original [des procès-verbaux](#) au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 1 rue Ernest Blérot à 1070 Bruxelles, en y mentionnant le numéro de dossier qui leur a été attribué par la Direction générale précitée; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociales.

- une copie des procès-verbaux à l'employeur qui le conserve pendant toute la législature;

Il est à noter que cette période de conservation est prévue pour une éventuelle suppléance au sein de l'organe. Les règles relatives à un régime de protection particulier contre le licenciement jouent parfois un rôle dans ce contexte : un candidat qui ne bénéficie d'un régime de protection particulier contre le licenciement que pendant deux ans parce qu'il n'a pas été élu deux fois (consécutivement ou non) n'est pas toujours éligible comme suppléant ([voir 7.8](#)). Compte tenu de ce qui précède, il semble souhaitable de conserver le procès-verbal plus longtemps que la durée d'une législature prescrite par la loi. Ceci peut être justifié dans le registre RGPD. ([voir plus haut, Chapitre I, section 7](#)).

- par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées. Ces envois ne doivent toutefois pas être effectués si le procès-verbal a été communiqué au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS via le téléchargement sur l'application web précitée.



En même temps, les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF ETCS en vue de l'élaboration de statistiques. Cette communication se fait par voie électronique sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS conformément aux modalités prévues par le SPF précité. A défaut, ces données seront transmises au moyen d'une fiche statistique papier fournie par le SPF. La transmission de ces informations statistiques par l'employeur au SPF ETCS (soit par voie électronique, soit par voie postale) s'effectue dans des phases obligatoires, dont la première commence au plus tard le X-60. ([voir plus haut, 1.3](#))

Remarque importante : Lorsque l'effectif d'une entreprise est descendu en deçà du seuil de 100 travailleurs mais qu'elle en compte plus de 50 et que cette entreprise a institué ou a du instituer un conseil lors des élections sociales précédentes et qu'il n'y a donc pas lieu de procéder à l'élection en vue du renouvellement des membres du conseil - leur mandat étant exercé par les membres élus au comité - il faut lors de l'introduction des résultats du vote pour les représentants du comité, mentionner à l'endroit réservé à cet effet sur la fiche statistique ou l'application web que l'entreprise a un conseil composé des membres élus lors de l'élection des membres du comité.

Section 6 - Vote par des moyens électroniques

6.1 Général

Il peut être procédé au vote par des moyens électroniques aux conditions suivantes:

1. Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes:

1° être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des conseils et des comités;

2° enregistrer les données suivantes qui doivent figurer au procès-verbal:

- a) la date des élections
- b) l'organe concerné
- c) le numéro du bureau de vote
- d) le collège électoral concerné
- e) le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote (en cas de collège électoral commun, chaque électeur exprime deux votes)
- f) le nombre de votes blancs
- g) le nombre de suffrages en tête de liste
- h) le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste
- i) le nombre de voix obtenues par chaque candidat
- j) le nombre de mandats effectifs par liste
- k) le nom et le prénom des élus effectifs par liste
- l) le nom et le prénom des élus suppléants par liste

3° présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation; ces affichages doivent présenter une garantie de neutralité;

4° ne pas permettre qu'un vote nul soit enregistré; lorsque davantage de votes nominatifs sont émis sur une liste qu'il n'y a de mandats à attribuer ou lorsqu'un ou plusieurs votes nominatifs sont émis en même temps qu'un vote en tête de liste, l'écran de visualisation doit afficher un avis indiquant à l'électeur qu'il a émis trop de votes nominatifs sur une liste ou qu'il doit choisir entre un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes nominatifs sans toutefois dépasser le nombre de mandats à attribuer. L'électeur doit ensuite être invité à recommencer son vote;

5° offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret du vote;

6° assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

Le système informatique ne peut, de plus, être utilisé que:

- s'il est accompagné d'une attestation du fabricant que le système répond bien aux conditions précitées ;
- si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections;
- s'il a été déposé par le fabricant auprès du Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du Travail du SPF ETCS, situé 1 rue Ernest Bérot à 1070 Bruxelles. Une attestation de dépôt sera délivrée ; Il est à noter que le rôle du SPF ETCS se limite ici au dépôt, en ce sens que seuls les systèmes qui lui sont remis peuvent être utilisés. A cette fin, le SPF publie sur son site internet les noms des fabricants concernés. Toutefois, le SPF ETCS n'est pas responsable du contrôle du contenu et de la conformité du système déposé.

2. **La décision** de procéder au vote par des moyens électroniques **doit être prise** par chaque conseil ou comité concerné ou, à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale. Auparavant, la réglementation prévoyait que cette décision devait être prise à l'unanimité au sein de l'organe. Maintenant que cette précision a été supprimée, il s'agira d'une décision prise conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné. En l'absence de dispositions sur la manière de prendre des décisions, la règle générale de l'unanimité s'appliquera néanmoins, c'est-à-dire une décision unanime de tous les membres de l'organe présents.

Préalablement, le conseil ou le comité aura été informé des points figurant ci-dessus. Cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis annonçant la date des élections.

3. Les membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants, les témoins et les électeurs doivent bénéficier d'une **formation** adéquate. Chaque collège électoral doit voter séparément. Les témoins du bureau principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats.

Lors du vote et du dépouillement électronique, la répartition des mandats et la désignation des élus ne doivent pas nécessairement se faire par voie électronique.

Il doit être possible de procéder à un nouveau dépouillement chaque fois que le résultat des élections est contesté. A cette fin, les supports électroniques qui ont servi lors des élections doivent être conservés sous forme de scellé dans l'entreprise.

6.2 Vote par correspondance combiné

Au cas où le vote électronique est combiné avec la possibilité de voter par correspondance, les garanties nécessaires pour préserver le secret doivent être offertes.

A cette fin, lors du vote électronique, le vote par correspondance ne peut avoir lieu que via le bureau de vote principal. Les dix premiers électeurs de ce bureau qui se présentent, et qui ne peuvent être membres de ce bureau de vote, doivent également

voter par correspondance. Les règles relatives au vote par correspondance doivent, ici aussi être respectées, ce qui signifie que les bulletins de vote des électeurs susvisés doivent être insérés, comme les bulletins de vote des électeurs par correspondance, dans des enveloppes blanches qui seront ajoutées aux enveloppes contenant les bulletins de vote des électeurs par correspondance.

Le comptage des votes par correspondance se fera ensuite électroniquement dans le bureau de vote principal en présence des témoins, ce qui signifie que chaque enveloppe sera ouverte et que le président émettra un vote électronique conformément à la préférence indiquée sur le bulletin de vote. Si le bulletin de vote compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à pourvoir ou dans le cas où à la fois un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste ont été émis, il convient de considérer qu'il s'agit d'un vote en tête de liste.

6.3 Le vote électronique à distance

La suppression de l'utilisation obligatoire des cartes magnétiques ne signifie pas, en principe, qu'il ne sera plus nécessaire de voter dans un bureau de vote. Le système utilisé doit garantir que toute manipulation des données enregistrées est impossible et garantir le secret du vote. Jusqu'à une date récente, les électeurs qui votaient électroniquement devaient encore venir voter sur place dans le bureau de vote spécialement aménagé à cet effet.

Désormais, il est possible de prévoir le vote électronique à distance. Le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale, peut décider que les électeurs peuvent voter par voie électronique à partir de leur poste de travail habituel, en utilisant un support connecté au réseau sécurisé de l'entreprise, à condition que toutes les conditions techniques énoncées ci-dessus aient été remplies. Ici aussi, il s'agit d'une décision prise conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné. En l'absence de dispositions sur la manière de prendre des décisions, la règle générale de l'unanimité s'appliquera néanmoins, c'est-à-dire une décision unanime de tous les membres de l'organe présents.

Cet accord fixe les conditions particulières propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral lors du vote. Cet accord définit également "le poste de travail habituel". Il est recommandé que ce concept soit défini concrètement par les parties concernées par cet accord, en tenant toujours compte des conditions de travail spécifiques de l'entreprise. Certaines situations peuvent être exclues (cf. définition négative, par exemple un camion peut être le poste de travail habituel du chauffeur, mais cela ne peut être accepté dans le cadre des élections sociales), de plus, les parties concernées peuvent y tenir compte au maximum des autres conditions légales (garantir le secret du vote et absence d'influence, réseau sécurisé...).

Enfin, l'accord fixe les modalités de bon fonctionnement des bureaux de vote, en accordant une attention particulière à la manière dont les électeurs s'identifient dans le système.

Conseil : Afin d'assurer le bon déroulement du vote électronique à distance, il semble opportun de préciser dans la convocation envoyée à l'électeur des données de contact (adresse électronique, numéro de téléphone, etc.) auxquelles il peut se référer en cas de problèmes techniques ou pratiques durant le vote.

Section 7 - Après le jour Y

7.1 Y + 1 : Clôture des opérations électorales

Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations, le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées, les documents ayant servi à l'élection.

Dans le cas où les élections se déroulent sur plusieurs jours consécutifs, la clôture des élections est opérée le dernier jour.

L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de 25 jours qui suit le jour de la clôture des opérations électorales. En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

7.2 Y + 2 : Affichage des résultats des élections et composition du conseil et du comité

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations de vote, l'employeur affiche aux mêmes endroits où était affiché l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité. Cet avis dresse une liste claire et précise de tous les représentants du personnel et de tous les représentants des employeurs ainsi que de leurs suppléants. Il reste affiché jusqu'au 84e jour suivant le jour du vote.

Le résultat du vote détermine quels délégués du personnel effectifs et suppléants vont siéger.

Les délégués de l'employeur et leurs suppléants ne sont pas élus : ils doivent être nommés par l'employeur. Ces délégués doivent exercer une fonction de direction telle que déterminée dans l'avis annonçant la date des élections et doivent donc avoir le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur. Attention : le conseiller en prévention ou la personne de confiance qui fait partie du personnel ne peut avoir la fonction de représentant de l'employeur.

A défaut d'affichage papier de l'avis annonçant la date des élections, l'avis relatif au résultat du vote et à la composition du conseil et du comité doit être affiché à l'endroit où l'avis annonçant la date des élections aurait été affiché s'il n'avait pas été mis à la disposition des travailleurs par voie électronique.

7.3 Y + 15: Recours auprès du tribunal du travail

Dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou une demande

de rectification des résultats des élections.

Un recours est également introduit dans le même délai au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie au cours de la procédure préélectorale.

7.4 Y + 69: Décision du tribunal du travail saisi

Le tribunal du travail saisi statue dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote. Il peut exiger la communication des procès-verbaux et des bulletins de vote.

Le jugement est notifié immédiatement à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, au directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargé des organes de participation.

7.5 Y + 84: Appel contre cette décision auprès de la cour du travail

La Cour du travail connaît de l'appel des décisions rendues en premier ressort par les tribunaux du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou une demande de rectification des résultats des élections ou au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie au cours de la procédure préélectorale.

Le délai pour interjeter appel est de 15 jours à partir de la notification du jugement donc au plus tard 84 jours qui suivent le vote.

7.6 Y + 86: Durée d'affichage des avis et enlèvement des avis affichés

Les avis annonçant la date et le calendrier des élections, les listes électorales, les listes de candidats et les listes des membres des bureaux de vote, la répartition des électeurs et la remise des convocation électorales sont affichés jusqu'au 15e jour après l'affichage des résultats des élections. Ce n'est qu'en cas recours et jusqu'au 84e jour suivant l'affichage des résultats de l'élection que ces avis doivent être mis à la disposition des employés à leur simple demande. Dans ce cas, un avis doit être affiché en un lieu clair et visible. Ceci s'applique également si les avis en question n'ont pas été affichés, mais ont été mis à la disposition des travailleurs par voie électronique.

7.7 Y + 144: Décision de la cour du travail

La cour du travail saisie statue dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement du tribunal du travail donc au plus tard 144 jours qui suivent le vote.

Le jugement est notifié à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres concernées, ainsi qu'au Directeur général de la Direction Générale des Relations Individuelles du Travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale, en charge des organes de participation.

La nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

Les candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées jouissent des mêmes protections que celles reconnues aux autres candidats.

7.8 Première convocation du nouveau conseil et du nouveau comité et règles de suppléance

Lorsqu'aucun recours n'est introduit pour annuler les élections, pour rectifier le résultat des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, la première réunion du conseil ou du comité se tient au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai de recours, dans les autres cas, dans les 30 jours qui suivent la décision judiciaire définitive validant les élections.

La règle générale prévue à l'alinéa précédent n'est toutefois d'application qu'à défaut de dispositions particulières du règlement d'ordre intérieur prévoyant un délai plus court.

Lorsqu'un recours a été introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau conseil ou du nouveau comité soit devenue définitive.

Le conseil ou le comité se réunit au moins une fois par mois à la date, à l'heure et au lieu fixés par le chef d'entreprise. Ce dernier doit également convoquer le conseil ou le comité si au moins un tiers des délégués effectifs du personnel lui en fait la demande.

Remarque : Dans le cadre de l'égalité hommes-femmes, une nouvelle compétence a été attribuée au conseil d'entreprise. Désormais, le conseil a le pouvoir de recevoir de l'employeur, après chaque élection sociale, une analyse relative au rapport entre les femmes et les hommes candidats figurant sur les listes de candidats définitives aux élections sociales, ainsi que le rapport entre les femmes et les hommes élus qui siègent au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail. Les informations mentionnées doivent être mises en rapport avec le nombre total de travailleurs, hommes et femmes, de l'entreprise.

L'employeur doit soumettre cette analyse et en discuter dans les 6 mois suivant l'affichage des résultats des élections en vue d'atteindre un ratio équivalent de femmes et d'hommes candidats sur les listes que le ratio hommes/femmes travaillant dans l'entreprise. L'analyse est envoyée aux membres du conseil ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.

Mode du choix du secrétaire

A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs ou par l'organisation représentative des cadres dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix toutes catégories confondues.

Lorsque plusieurs règlements d'ordre intérieur sont applicables, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le plus grand nombre de travailleurs faisant partie de l'entreprise.

Le secrétariat du comité est assuré par le Service interne, lorsque l'employeur doit instaurer un seul comité.

Lorsqu'un employeur a plusieurs unités techniques d'exploitation pour lesquelles un comité doit être créé, le secrétariat du comité est assuré par la section du Service interne, qui est instaurée auprès de l'unité technique d'exploitation pour laquelle le comité concerné a été institué.

Le secrétaire du conseil ou du comité rédige le procès-verbal de chaque réunion.

 Mode de remplacement d'un membre de la délégation patronale et de la délégation des travailleurs

● ***Remplacement d'un membre de la délégation patronale***

La liste des fonctions de direction déterminées au jour X - 35 et éventuellement modifiée par le tribunal du travail ainsi qu'à titre indicatif la liste des membres du personnel de direction reprise dans ou en annexe de l'avis annonçant la date des élections sont conservées jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Nouvelles fonctions

Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées après que la liste des fonctions de direction est devenue définitive, cette liste peut être adaptée après la date d'affichage du résultat des élections.

Dans ce cas, l'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au conseil ou au comité. Il mentionne également à titre indicatif le nom des personnes qui exercent ces fonctions. Le conseil ou le comité selon le cas fait connaître ses remarques à l'employeur dans le mois qui suit la remise de la proposition au conseil ou au comité. Ensuite l'employeur fait connaître, par écrit, sa décision au conseil ou au comité et l'affiche dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où est conservé le règlement de travail. Dans les sept jours qui suivent l'affichage de cette décision, un recours peut être introduit contre la décision de l'employeur.

La décision d'adapter cette liste implique que la liste des fonctions de direction établie dans l'avis du jour X soit modifiée. Cet avis sera conservé jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Perte de fonction

Lorsqu'un membre de la délégation de l'employeur perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner la personne qui reprend les mêmes fonctions et qui a les mêmes pouvoirs de représenter et d'engager l'employeur.

Suppression d'une fonction de direction

Lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur est supprimée, l'employeur peut désigner une personne exerçant une des fonctions de direction de la liste des fonctions de direction.

Lors du remplacement d'un membre effectif de la délégation patronale, la priorité est donnée à la fonction.

Ceci implique que le membre effectif peut être remplacé par une personne qui ne faisait pas partie de l'entreprise au moment des élections sociales précédentes ou qui n'exerçait pas une fonction de direction à ce moment.

La désignation d'un remplaçant peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions du travail dans le mois qui suit le moment auquel les délégués du personnel ont eu connaissance du remplacement. Ce recours est soumis à certaines règles (voir [7.3](#), [7.4](#) et [7.5](#))

- ***Remplacement d'un membre de la délégation des travailleurs***

Remplacement temporaire

Le membre suppléant siège en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte de l'ordre de classement tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Remplacement définitif

Le membre suppléant siège en remplacement d'un membre effectif lorsque le mandat de celui-ci prend fin pour une des raisons légales énumérées. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat. Le membre effectif est remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre de classement tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste, le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. Ce remplaçant est choisi conformément à l'ordre de classement tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. Les candidats qui n'ont pas été élus pour la deuxième fois et qui bénéficient d'un régime de protection contre le licenciement pendant seulement deux ans ne pourront pas remplacer un membre suppléant.

Lorsqu'il n'y a plus de membre suppléant et qu'il n'y plus de candidat non-élu tels que visé à l'alinéa précédent, le membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées, est remplacé par le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste qui n'a pas été élus pour la deuxième fois et qui bénéficie d'un régime de protection contre le licenciement pendant seulement deux ans. Ce remplacement tient compte de l'ordre de classement tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. Ce candidat achève le mandat et bénéficie de la protection jusqu'à la date à laquelle les candidats élus lors des prochaines élections seront installés.

CHAPITRE 3

Résumé du calendrier électoral

La procédure électrale a une durée de 150 jours.

X = date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Y = X + 90 jours = date des élections.

X - 60 jours

1. L'employeur informe par écrit le conseil, le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sur:

- la nature, les domaines et le degré d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation. Si un organe a déjà été institué, l'information écrite de l'employeur ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation, ou sur l'UTE non modifiée.
- le nombre de membres du personnel par catégorie (ouvriers, employés y compris les cadres et le personnel de direction, jeunes travailleurs) compte tenu du nombre de membres du personnel occupé dans l'entreprise à ce moment ;
Si un conseil doit être institué, à cette étape de la procédure électrale, il n'y a pas encore de décision concernant le personnel de "cadres", ceux-ci sont donc comptés dans la catégorie des employés ;
- les fonctions de personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Dans cette liste sont reprises les fonctions de direction et les personnes qui les exercent, aussi bien celles qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation que les travailleurs de l'unité technique d'exploitation qui exercent des fonctions de direction ;

- les fonctions de cadre ainsi que, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Dans cette liste peuvent uniquement figurer les personnes qui ont été déclarées comme employées en qualité de cadre dans la déclaration à la sécurité sociale ;

ATTENTION : cette information est uniquement communiquée si l'entreprise compte au moins 100 travailleurs et au moins 30 employés.

- la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et la date envisagée pour les élections.

N.B. L'information et la communication écrites peuvent se faire soit dans le procès-verbal de la réunion du conseil et du comité, soit dans une note aux membres de ces organes ou, à défaut de ces derniers, dans une note aux membres de la délégation syndicale.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS. Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les informations sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue pour les élections sociales ou est envoyée directement aux sièges des organisations représentatives de travailleurs ou de cadres. L'envoi aux organisations représentatives de cadres ne doit être effectué que dans le cas où une procédure est entamée en vue de l'institution d'un conseil.

X - 60 à X - 35

2. L'employeur consulte le conseil, le comité, ou à défaut, la délégation syndicale sur:

- le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués et sur leur description;
- la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;
- les fonctions de personnel de direction ainsi que la liste des personnes qui exercent ces fonctions et qui est mise à titre indicatif à la disposition par l'employeur.

Uniquement si l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs et compte au moins 30 employés au jour X-60, l'employeur consulte le conseil ou, à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

X - 35

3. Après consultation des organes, le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sont informés par écrit, au plus tard au jour X-35, des décisions de l'employeur concernant :

- les fonctions de personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions ;
- le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués avec leur description et leurs limites;
- la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ;

Uniquement si l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs et compte au moins 30 employés au jour X-60, l'employeur informe par écrit, au plus tard au jour X-35, le conseil ou, à défaut, la délégation syndicale de sa décision concernant :

- les fonctions de cadres ainsi qu'à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Sur cette liste ne peuvent figurer que les personnes déclarées comme employées dans la déclaration transmise à l'office national de sécurité sociale.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS. Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les informations sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ou est envoyée directement aux sièges des organisations représentatives de travailleurs ou de cadres. L'envoi aux organisations représentatives de cadre ne doit être effectué que dans le cas où une procédure est entamée en vue de l'institution d'un conseil.

X - 28

4. Recours introduit par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres auprès du tribunal du travail compétent contre les décisions de l'employeur ou l'absence de décisions concernant les points mentionnés au 3 ci-dessus.

X -5

5. Décision du tribunal du travail saisi.

X

6. Fixation du nombre de mandats par organe, répartition des mandats par catégorie et augmentation éventuelle du nombre de mandats moyennant accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs et de cadres.
7. Affichage par le conseil ou le comité, à son défaut, par l'employeur dans les diverses sections et divisions de l'entreprise, de l'avis comportant :

- la date et l'horaire des élections ;
- l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués ;
- le nombre de mandats par organe et par catégorie ;
- les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées ;

- la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions de direction, ou les endroits où elles peuvent être consultées ;
- la liste des cadres ou les endroits où ces listes peuvent être consultées ;
- les dates qui résultent de la procédure électorale ;
- la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales ;
- la décision concernant le vote électronique (facultatif).

Cet avis doit être daté. La date mentionnée sur l'avis doit être la date réelle de l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections.

En cas de désaccord sur la date et l'horaire des élections au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort.

Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Cet avis doit être conforme au modèle disponible sur site internet du SPF ETCS. A défaut de conseil ou de comité, une copie de cet avis est transmise à la délégation syndicale. Les informations doivent être communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ou est envoyée directement aux sièges des organisations représentatives de travailleurs ou de cadres. L'envoi aux organisations représentatives de cadre ne doit être effectué que dans le cas où une procédure est entamée en vue de l'institution d'un conseil. Les listes des membres du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadre sont jointes à ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations représentatives des travailleurs sont représentées.

X + 7

8. Réclamation auprès du conseil ou du comité, ou, à défaut auprès de l'employeur au sujet des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre.

X + 14

9. Décision du conseil ou du comité, à défaut, de l'employeur sur les réclamations introduites au sujet des points visés au [point 8](#).

Affichage d'un avis rectificatif en cas de modifications de certaines mentions visées au point 8.

X + 21

10. Recours par les travailleurs et intérimaires intéressés ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, auprès du tribunal du travail compétent contre les listes électorales, la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, la liste du personnel de direction, la liste du personnel de cadre.

X + 28

11. Décision du tribunal du travail saisi, correction de l'avis si nécessaire et notification aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées.

12. Clôture définitive des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre.

N.B. La clôture définitive des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction et de la liste du personnel de cadre peut avoir lieu :

- à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite (X + 8);
- à l'échéance du délai de recours contre la décision du conseil ou du comité si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision du conseil ou du comité (X + 21) ;
- au moment où la juridiction du travail rend son jugement sur un recours contre la décision du conseil ou du comité (X + 28).

X + 35

13. Introduction des listes de candidats par les organisations représentatives des travailleurs.

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, introduction des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres également possible, pour le conseil d'entreprise, par :

- les organisations représentatives des cadres;
- au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise.

14. Décision de l'employeur d'arrêter la procédure électorale lorsqu'aucune liste de candidat n'a été déposée pour aucune catégorie de travailleurs. L'employeur affiche au même endroit que l'avis annonçant la date des élections, un avis conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS, avec la mention de sa décision d'arrêter la procédure et les raisons pour lesquelles le vote n'aura pas lieu. En même temps, il envoie une copie de cet avis au Directeur général des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS ou par voie postale ou par voie électronique via l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS. Une copie de cette décision est également adressée par courrier recommandé aux organisations représentatives de travailleurs et de cadres intéressées ou par voie électronique via l'application web.

X + 40

15. Premier affichage par l'employeur ou son délégué d'un avis mentionnant les noms des candidats.

N.B. Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation. Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

16. Désignation par le conseil ou le comité ou à défaut par l'employeur en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, par l'employeur avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, du président et du président suppléant de chacun des bureaux électoraux.

N.B. Le président ne peut être choisi parmi les candidats.

X + 47

17. Possibilité pour les travailleurs qui figurent sur les listes électorales ainsi que pour les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées de formuler auprès de l'employeur une réclamation au sujet de la présentation des candidats.

Au plus tard en X+47, les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature ou une ou plusieurs candidatures qui ne satisfont pas aux exigences légales peuvent également introduire une réclamation auprès de l'employeur.

Les femmes mariées ou veuves qui figurent sur les listes de candidats peuvent demander une modification à l'employeur afin que leur nom de jeune fille figurant sur ces listes soit précédé du nom de leur époux ou époux décédé.

Les candidats peuvent demander à l'employeur de faire suivre leur prénom par leur prénom usuel, pour autant qu'il n'a pas été repris dans la liste de candidats déposée. Ils peuvent également informer l'employeur des corrections à apporter à leur nom ou à leur prénom.

X + 48

18. Transmission par l'employeur des réclamations ou des retraits de candidatures aux organisations représentatives des travailleurs et de cadres.

X + 54

19. Modifications éventuelles des listes de candidats par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées.

20. En cas de désaccord sur la désignation des présidents et des présidents suppléants des bureaux électoraux ([voir point 16](#)), désignation par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Désignation par le président de chaque bureau électoral de son secrétaire ainsi que d'un secrétaire suppléant.

Désignation par le conseil ou le comité ou, à défaut, par le président de chaque bureau électoral, de 4 assesseurs.

X + 56

21. Second affichage par l'employeur ou son délégué des listes de candidats éventuellement modifiées par les candidates, les candidats (prénom usuel, correction au nom ou prénom) et par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées.

22. Accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées sur le vote par correspondance.

X + 60

23. Affichage par le conseil ou le comité ou, à défaut, par l'employeur, d'un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux.

X + 61

24. Recours par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, par l'employeur, contre les listes de candidats.

N.B. Dans le cas où il n'y aurait pas de réclamation, le recours de l'employeur doit être introduit dans les 5 jours qui suivent le délai pour l'introduction des réclamations (X+52).

X + 70

25. Désignation des témoins par les organisations représentatives qui ont présenté des candidats.

X + 75

26. Décision du tribunal du travail saisi sur les recours contre les listes de candidats.

27. Décision par l'employeur d'arrêter la procédure électorale lorsque le tribunal du travail a annulé toutes les candidatures. Dans ce cas, l'employeur procède de la même manière que mentionné au point 14.

X + 76

28. Remplacement des candidats, après notification de l'employeur, par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui ont présenté des candidats, dans les cas suivants :

- le décès d'un candidat;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;
- la démission d'un candidat de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- le retrait par un candidat de sa candidature dans les délais prescrits;
- le changement de catégorie d'un candidat.

Les candidats, dont le tribunal a estimé qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité, ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30ème jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

X + 77

29. Clôture définitive des listes de candidats et troisième affichage par l'employeur, y compris les remplacements éventuels visés au point 28 et les éventuelles modifications suite à la décision du juge .

30. Au plus tard le treizième jour qui précède l'envoi ou la remise des convocations électorales, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, rayent des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise. Le conseil ou le comité doit également, par décision unanime, rayer des listes électorales tout travailleur intérimaire qui ne remplit pas les conditions requises pour voter.

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

X + 79

31. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de candidats lorsque aucune liste de candidat n'a été introduite pour cette/ces catégorie(s). La procédure est poursuivie pour les autres catégories de personnel.

Le bureau électoral constitué pour la catégorie de travailleurs qui compte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de procédure au plus tard la veille de la remise ou de l'envoi des convocations. Cette constatation a lieu dans un procès-verbal conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS et mentionne les raisons pour lesquelles il n'y a pas de vote. Suite à cette constatation du bureau électoral, il ne faut pas procéder à la constitution d'un bureau électoral pour la/les catégorie(s) concernée(s), ni à la remise ou l'envoi des convocations électorales pour cette(ces) catégorie de travailleurs.

Le procès-verbal, en original et en copie, est envoyé aux différents destinataires mentionnés au point 14.

32. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsque, pour la catégorie de travailleurs concernée, une liste de candidat n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou une seule organisation représentative de cadres ou par un seul groupe de cadres et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Un bureau électoral est institué pour la catégorie de travailleurs concernée par l'application de l'alinéa 1^{er}. Le bureau électoral se réunit la veille de l'envoi ou de la remise des convocations électorales pour l'élection de la catégorie de travailleurs concernée afin de constater l'arrêt de la procédure électorale. Il rédige le procès-verbal conforme au modèle repris sur le site internet du SPF ETCS en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette décision du bureau électoral, il ne faut pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électorales.

Les candidats sont élus d'office. Le résultat est communiqué comme mentionné [au point 14.](#)

X + 80

33. Délai ultime de remise ou d'envoi des convocations électorales. L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise les jours de remise des convocations électorales, est convoqué, au plus tard au jour X+80, par courrier recommandé ou par tout autre moyen pour autant que l'employeur puisse fournir la preuve de l'envoi de la convocation et la preuve de la réception par le destinataire.

34. En cas de vote par correspondance : délai ultime de remise, contre accusé de réception, des convocations électorales accompagnées des bulletins de vote estampillés. Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de remise des convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie – le dernier jour de cette remise – la convocation ainsi que le bulletin de vote estampillé par courrier recommandé à la poste. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir, les convocations électorales et bulletins de vote pour le conseil et le comité ainsi que, en cas de collège électoral commun, les bulletins pour les ouvriers et employés.

35. Affichage de l'avis indiquant que la remise des convocations électorales a eu lieu.

X+82

36. L'électeur qui n'était pas présent dans l'entreprise le jour où les convocations électorales ont été remises et qui a été convoqué par tout moyen autre que le recommandé postal, est convoqué par courrier recommandé au plus tard 8 jours avant la date des élections, sauf accord contraire dans l'entreprise, si l'employeur n'a pas reçu la preuve de la réception de la convocation qui avait été adressée par un autre moyen. S'il y a lieu, l'envoie peut contenir à la fois la lettre de convocation pour l'élection du conseil et du comité.

X + 90 jours = Y

37. Jour des élections et du dépouillement.

38. Le président du bureau électoral envoie, pour le conseil et pour le comité :

- l'original des procès-verbaux, conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS, au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 1 rue Ernest Blérot à 1070 Bruxelles en y mentionnant le(s) numéro(s) de dossier(s) qui ont été attribué par le SPF précité ; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ;
- une copie des procès-verbaux à l'employeur qui le conserve pendant toute la législature;

- par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées ; il ne faut cependant pas procéder à cet envoi si le procès-verbal a été adressé au Directeur général des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS via son téléchargement vers l'application web.

Au même moment, les résultats du vote doivent être adressés au SPF ETCS en vue de la réalisation de statistiques. La communication a lieu par voie électronique au moyen de l'application web spécialement conçue à cet effet et disponible sur le site web du SPF ETCS. A défaut de communication par voie électronique, ces données seront communiquées au moyen de la fiche statistique papier qui peut être demandée au SPF précédent.

Y + 1

39. Le président du bureau remet à l'employeur les documents ayant servi à l'élection qui auront été placés dans des enveloppes scellées.

Y + 2

40. Affichage par l'employeur de la composition de l'organe :

- délégation du personnel : résultat du vote (il n'y a pas lieu d'afficher le nombre de vote obtenu individuellement par les candidats);
- délégation patronale : délégués effectifs et suppléants.

41. Le cas échéant, au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis constatant que la procédure électorale a été partiellement arrêtée est affiché à l'attention du personnel par le bureau de vote (voir points [31](#) et [32](#))

Les noms des travailleurs élus d'office sont, le cas échéant, également affichés. Si des élections ont eu lieu pour une autre catégorie de personnel de l'entreprise, l'affichage des personnes élues d'office a lieu après le déroulement du vote pour cette autre catégorie et ce, afin de ne pas influencer les résultats du vote.

Y + 15

42. Recours en annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou de la demande de rectification des résultats des élections ou contre la délégation de l'employeur.

Y + 17

43. Fin de l'affichage obligatoire de certains avis : avis relatif à l'affichage de la date des élections, au calendrier électoral, des listes électorales, les listes de candidats, les listes des membres des bureaux électoraux, la répartition des électeurs et l'avis relatif à la remise des convocations électorales restent affichés jusqu'au quinzième jour qui suit l'affichage du résultat du vote. Au-delà et jusqu'au 84^{ème} jour suivant l'affichage du résultat du vote, seulement en cas de recours, ces avis doivent être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part.

Y + 25

44. Conservation des documents ayant servi à l'élection par l'employeur. En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente. En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

Y + 69

45. Décision du tribunal du travail saisi.

Y + 84

46. Appel contre le jugement du tribunal du travail ([voir point 45](#))

Y + 86

47. Fin de l'affichage obligatoire de l'avis relatif aux résultats des élections. Fin de l'obligation de mettre à disposition, dans le cas d'un recours, sur simple demande, les différents avis énoncés [au point 43](#)

Y + 144

48. Décision de la Cour du travail.

N.B. En cas d'annulation des élections, la nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

Chapitre 4

Adresses utiles

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

4.1. Website élections sociales

Sur le [site internet du SPF ETCS](#), la rubrique consacrée au thème « Concertation sociale » contient un volet spécifiquement consacré aux [élections sociales de l'année 2020](#) :

 [Application web](#) : à différents moments de la procédure électorale, des informations doivent être communiquées aux personnes concernées tant internes qu'externes à l'entreprise. L'application web permet de communiquer, par voie électronique, les informations aux personnes intéressées qui sont externes à l'entreprise. En pratique, cela a lieu via l'usage de l'application web en y remplaçant les données ou en y téléchargeant les documents sur une page sécurisée et propre à l'unité technique d'exploitation concernée.

Les utilisateurs ont accès à cette application web grâce à un numéro de dossier.

 Dans la rubrique « élections sociales », les modèles de formulaires dont il est question à plusieurs reprises dans cette brochure et qui sont destinés à l'information des personnes intéressées tant internes qu'externes à l'entreprise peuvent être téléchargés. Il s'agit :

- des formulaires X-60, X-35, X
- des modèles de bulletins de vote
- du procès-verbal des élections, des procès-verbaux d'arrêt partiel et de l'avis relatif à l'arrêt total de la procédure électorale.
- En complément, des modèles non-obligatoires

Par ailleurs, un certain nombre d'autres informations relatives aux élections sociales sont disponibles sur le site web : news, notions de base, réglementation, calendrier électoral concret 2020, ...

4.2. Contacts au SPF ETCS

- ☞ Numéro d'appel général du SPF ETCS : 02 233.41.11
- ☞ Direction générale Relations individuelles du Travail
Cellule « Organes de participation »
rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles
Tél : 02 233.43.00
e-mail: elections.sociales@emploi.belgique.be
- ☞ Direction générale Contrôle des Lois sociales
Direction centrale
rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles
Tél.: 02 233.47.66

Les coordonnées des services extérieurs sont disponibles sur le site internet du SPF ETCS : www.emploi.Belgique.be /Contacts/Accès aux services < Contrôle des lois sociales >.

4.3. Organisations représentatives des travailleurs

CGSLB Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent
CSC Service entreprise boîte 10 - 1031 Bruxelles
FGTB rue Haute 42 - 1000 Bruxelles
CNC Boulevard Lambermont, 171 bte 4 – 1030 Bruxelles

La réalisation de ce document a été achevée le 21 juin 2020

Service responsable: Cellule Organes de participation

Editeur responsable: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

5. LOI DU 19.03.1991

19 MARS 1991. - Loi 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.

CHAPITRE I. - Dispositions préliminaires.

Article 1. § 1. La présente loi s'applique :

- 1° aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 2° aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;
- 3° aux employeurs qui occupent les personnes précitées.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

- 1° délégué du personnel : le membre effectif ou suppléant au sens du § 1er, 1°;
- 2° candidat délégué du personnel : le candidat au sens du § 1er, 2°;
- 3° conseil : le conseil d'entreprise;
- 4° comité : le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 5° entreprise ou unité technique d'exploitation : l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.
- 6° fermeture : toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Art. 2. § 1. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

- 1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;
- 2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;
- 3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 5, § 3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1er pendant une période allant du trentième jour précédent l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 pendant une période allant du trentième jour précédent l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1er, alinéa 1er.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1er, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur;
- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II. - Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique.

Art. 3. § 1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur.

CHAPITRE III. - Licenciement pour motif grave.

Art. 4. § 1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

1° l'indication des jour, mois et an;

2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;

3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;

4° la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1er.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

Art. 5. § 1. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1er. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débuter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

Art. 6. L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1er, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat

délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel.

Art. 7. La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, paragraphe 1er. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, paragraphe 1er, doit être déposée au dossier.

Art. 8. L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 9. Si le président du tribunal du travail a décidé, à titre de mesure provisoire, pour un délégué du personnel ou si l'employeur a décidé pour un candidat délégué du personnel que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue jusqu'à ce que soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité des motifs invoqués par l'employeur ou, s'il n'y a pas eu appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent article.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1er reste acquise au délégué du personnel (et au candidat délégué du personnel), quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

(Alinéa 5 abrogé)

Art. 10. Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 8, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 8, alinéa 4. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 11. § 1. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La Cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

Art. 12. Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Art. 13. Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IV. - Dispositions communes.

Art. 14. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis :
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Art. 15. En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Art. 16. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Art. 17. § 1. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée.

Art. 18. Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du tribunal du travail, rendue en application de l'article 5 et décistant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Art. 19. Le membre représentant le personnel, qui est licencié en violation des dispositions de la présente loi et est réintégré dans l'entreprise, reprend son mandat.

CHAPITRE V. - Dispositions finales.

Art. 20. Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 21. <insertion d'un article 587bis dans le Code judiciaire>

Art. 22. Sont abrogés :

1° l'article 21, §§ 2 à 8, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;

2° l'article 1bis, §§ 2 à 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978.

Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date.

Art. 23. La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au Moniteur belge.

Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur et aux reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont n'a pas encore été saisi l'organe paritaire compétent.

abus de droit, 109, 151
affichage, 10, 15, 16, 30, 41, 43, 46, 50, 51, 71, 72, 75, 78, 82, 83, 88, 105, 106, 113, 116, 117, 118, 120, 146, 147, 150, 151, 154
ancienneté, 12, 18, 67, 69, 85, 141, 160
arrêt de la procédure, 112, 113, 145, 159
ateliers protégés, 39
avis X, 30, 46, 50, 71, 72, 78, 82, 83, 84, 87, 91, 95, 105, 117
bulletin de vote, 49, 119, 123, 124, 125, 126, 138, 139
bulletins blancs, 140
bulletins nuls, 126, 140
bulletins suspects, 140
bulletins valables, 139, 140
cadre, 11, 16, 40, 47, 48, 50, 73, 75, 76, 77, 82, 89, 90, 91, 94, 97, 99, 101, 114, 124
calcul de la moyenne des travailleurs, 9, 10, 55, 56
calculer le nombre de candidats, 12
candidat, 18
candidature, 9, 13, 18, 19, 98, 99, 100, 101, 105, 150, 151, 152, 154, 155, 156, 158, 161, 164, 166, 168, 169
catégorie de travailleurs, 11, 12, 13, 18, 97, 99, 112, 125, 127, 154, 155
chiffre d'éligibilité, 142, 143, 144
chiffre électoral, 141, 143, 144, 147
collège commun, 49, 114, 125, 127, 134, 140
collège électoral, 48, 78, 99, 116, 117, 118, 125, 126, 127, 134
contractuels subventionnés, 53
contrat de remplacement, 52, 54, 89
contrat de travail, 18, 53, 54, 74, 84, 88, 98, 99, 148, 151, 156, 157, 160, 161, 162, 164, 165, 168, 169, 170, 171
convocation, 114, 118, 119, 120, 122, 123, 125, 126
date des élections, 15, 16, 18, 40, 41, 43, 50, 72, 78, 82, 83, 99, 102, 106, 117, 118, 120, 124, 133, 146, 150, 151
délégation de l'employeur, 41, 46
délégation des travailleurs, 45, 102
délégation du personnel, 78, 92
délégation patronale, 41, 45, 46, 74, 97
délégation syndicale, 9, 52, 68, 70, 71, 77, 83, 88, 149
désignation des élus, 15, 117, 137, 139, 142, 145
DIMONA, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 88
doubles comptages, 54
électeur, 49, 84, 87, 114, 119, 120, 122, 123, 125, 126, 134, 135, 137, 139, 140
entité juridique, 47, 51, 52, 56, 58, 59, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 73, 84, 85, 99
fermeture partielle, 44
fiche statistique, 122, 123, 145
fin du mandat, 155, 170
fonctions de cadre, 16
fonctions de direction, 41, 46, 47, 73, 74, 75, 155
gestion journalière, 47, 66, 73, 74
horaire, 55, 57, 72, 78, 82, 83, 105, 116
instances régionales, 65
interdiction de discrimination, 166
intérimaire, 45
interruption de carrière, 56, 171
jeune travailleur, 11, 48
jonge werknemers, 155
licenciement collectif, 166
liste de candidats, 41, 43, 97, 101, 106, 112, 145
liste électorale, 16, 48, 82, 84, 87, 119, 127
listes maison, 11, 31, 97, 103
mandat, 12, 38, 45, 54, 61, 78, 84, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 97, 98, 99, 103, 112, 141, 142, 143, 144, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 158, 160, 164, 166, 170
nom de jeune fille, 105
nombre de mandats, 12, 13, 16, 39, 44, 78, 82, 88, 89, 90, 91, 92, 96, 112, 134, 141, 142, 156
nombre de travailleurs, 9, 11, 12, 38, 44, 50, 52, 53, 58, 59, 73, 88, 91, 92, 93, 118, 147
nouvelles élections, 43, 147
période de protection, 151, 153, 156
période occulte, 151, 169
personne de confiance, 18, 69, 100
personnel de direction, 12, 16, 18, 40, 45, 46, 47, 50, 54, 73, 74, 75, 78, 82, 83, 84, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 100, 146
prénom usuel, 104, 105, 136

protection, 8, 14, 16, 19, 44, 45, 46, 69, 72, 119, 144, 145, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 160, 164, 165, 168, 169, 170, 171

réclamation, 16, 31, 40, 41, 75, 87, 95, 96, 105, 106

recours, 16, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 50, 52, 61, 71, 74, 75, 76, 78, 87, 88, 95, 96, 105, 106, 107, 130, 135, 136, 138, 146, 147, 165, 169

registre du personnel, 52, 53, 55, 56, 58, 88

remplacement des listes de candidats, 31

répartition des mandats, 40, 73, 75, 78, 91, 92, 95, 115, 117, 137, 140

scission, 38, 56, 66, 72, 78

seuils électoraux, 52, 54, 56

sous autorité judiciaire, 38, 56, 155

suppléants, 43, 45, 90, 102, 116, 123, 134, 136, 143, 144, 146, 148, 150, 151, 153, 154, 155, 160

temps partiel, 55, 98, 171

transfert conventionnel, 38, 56, 72, 78, 85, 155

travailleurs à domicile, 84, 98

travailleurs intérimaires, 52, 53, 54, 55, 69

travailleurs placés en formation, 54, 84, 88, 98

tribunal du travail, 16, 39, 40, 41, 43, 65, 71, 74, 75, 77, 78, 88, 95, 96, 105, 106, 107, 114, 146, 147, 148, 149, 155, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 165, 166, 168, 171

unité technique d'exploitation, 10, 32, 47, 52, 58, 70, 83, 84, 99, 100, 103, 152, 156, 165

vote électronique, 82, 123, 127, 130, 133, 135, 136, 137, 138, 139

vote par correspondance, 16, 17, 117, 118, 120, 125, 126, 136, 137, 138, 139

X, 12, 15, 16, 31, 40, 43, 72, 82, 87, 89, 90, 96

X+14, 41

X+21, 41, 114, 125

X+28, 16

X+35, 16, 18, 43, 84, 96, 97, 102, 112, 114

X+40, 10, 16, 114, 116

X+47, 41, 105

X+52, 105, 106

X+54, 106, 116

X+56, 16, 106, 118, 126

X+60, 122

X+61, 41, 106

X+7, 16, 41, 114, 125

X+70, 117, 122

X+77, 119, 125

X+79, 112, 122

X+8, 16

X+80, 17

X+90, 72

X-28, 40, 50, 71, 74, 78

X-30, 16, 19, 98

X-35, 16, 31, 40, 43, 50, 51, 60, 71, 73, 77, 78, 83

X-5, 72, 78

X-60, 16, 31, 40, 43, 50, 51, 52, 60, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 78, 83

Y, 15, 16, 17, 43, 50, 58, 60, 72, 73, 82, 83, 84, 85, 86, 96, 98, 99, 108, 114, 120, 122, 126, 135, 136, 137, 139, 146

Y+144, 147

Y+15, 146

Y+2, 16, 146

Y+45, 17, 147

Y+69, 147

Y+84, 147

Y-10, 118, 119

Y-11, 44

Y-14, 107

Élections Sociales 2020

Calendrier procédure

	Dates élections	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05
X-60	Communication par l'employeur	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12
X-35	Consultation - Décision	07/01	08/01	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01
X-30	Début période de protection	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01
X-28	"Recours auprès du tribunal décisions X-35"	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
X-5	Décision du tribunal	06/02	07/02	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02
X	Premier affichage JOUR X=Y-90	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02
X+7	Réclamation	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03
X+14	Décision sur les plaintes	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03
X+21	Recours auprès du tribunal	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03
X+28	Décision tribunal	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03
X+35	Dépôt listes de candidats	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03
X+40	Affichage listes de candidats	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04
X+47	«Introduction des réclamations sur listes de candidats»	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04
X+48	«Transmission des réclamations par employeur»	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04
X+54	Modification listes de candidats	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
X+54	«Désignation membres bureaux de vote»	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
X+56	Affichage listes modifiées	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+56	Accord vote par correspondance	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X-60	Affichage bureaux de vote	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04
X+61	«Recours auprès du tribunal pour listes»	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04
X+70	Désignation témoins	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05
X+75	Décision tribunal sur listes	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05
X+76	Remplacement candidats	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05
X+77	Listes des candidats définitives	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+77	Radiations listes électorales	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+80	Remise convocations	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05
Y	Jour de vote	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05
Y	Affichage des résultats	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05
Y+1		12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05
Y+2		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y+1	Employeur reçoit résultats	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05
Y+13	Recours auprès du tribunal du travail	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06
Y+14		25/05	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06
Y+15		26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06
Y+43	Première réunion CE ou CPPT	23/06	24/06	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07
Y+44		24/06	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07
Y+45		25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07
Y+69	Décision tribunal du travail	19/07	20/07	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08
Y+84	Recours devant Cour du travail	03/08	04/08	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08
Y+144	Décision Cour du travail	02/10	03/10	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10

Week-end Vacances scolaires Jour férié



1. Toutes les dates qui figurent dans ce calendrier sont des dates limites. Lorsque les dates coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, l'opération doit être réalisée au plus tard la veille sauf pour l'affichage de la liste définitive des listes de candidats (à X+77).

2. La date d'affichage effective des résultats des élections par l'employeur est capitale: vous n'avez que 13 jours à partir de cette date pour introduire un recours au tribunal contre ces résultats. La première réunion du CE/CPPT doit avoir lieu 30 jours après ce délai de recours. Comme les résultats des élections peuvent être affichés pendant 3 jours, nous avons prévu 3 lignes pour «Afficher les résultats», «Recours auprès du tribunal du travail» et «Première réunion CE ou CPPT». La procédure suit la première, deuxième ou troisième ligne pour chacune de ces étapes. Par exemple la date d'affichage effective des résultats (Y + 1) correspond à la date limite du recours qui en découle (Y + 14) et à la date limite de la première réunion (Y+44)

3. Les périodes de référence

Période de référence pour le calcul du seuil d'occupation (de 50 ou 100 travailleurs): du 1/10/2018 au 30/09/2019

Période de référence pour la tenue du registre des intérimaires importante pour le seuil: du 1/04 au 30/06/2019

Droit de vote des intérimaires:

- la 1re période pour le calcul de leur ancienneté court du 1/08/2019 au jour X inclus. Pendant cette période, l'intérimaire doit avoir été occupé au moins 3 mois sans interruption ou au moins 65 jours de travail au total avec interruption auprès de l'entreprise-utilisatrice.
- la 2e période pour le calcul de leur ancienneté court du jour X au jour X+77 inclus. Pendant cette période, l'intérimaire doit avoir été occupé au moins 26 jours de travail au total auprès de l'entreprise-utilisatrice.



Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Robert Vertenueil © octobre 2019

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2019/1262/21