

GUIDE ELECTIONS SOCIALES 2024



www.fgtb2024.be

PLUS FORTS
ENSEMBLE

FGTB

Hommes | Femmes

Les références aux personnes et aux fonctions au masculin (comme par exemple les termes « travailleur », « employeur », « ouvrier », ...) visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I. QUELLES SONT LES NOUVEAUTES POUR CES ELECTIONS SOCIALES ?	9
1. Droit de vote des interimaire	9
2. Convocation électronique des électeurs	9
3. Listes de candidats	9
3.1. <i>Modification après une plainte</i>	9
3.2. <i>Remplacement d'un candidat</i>	10
3.3. <i>Le sexe sur la liste de candidats</i>	10
4. Vote électronique	10
5. Suspension de la procédure électorale	10
5.1. <i>Mode de calcul du pourcentage de chômage temporaire</i>	10
5.2. <i>Fin de la suspension</i>	10
6. Application web et formulaires-types	11
7. Correction d'une erreur matérielle dans les résultats des élections	11
8. Collecte de matériel statistique supplémentaire concernant le droit de vote des interimaire et en matière d'égalité de genre	11
9. Inspection sociale du SPF etcs compétente plutôt que l'inspecteur social du chef de district	11
CHAPITRE II. QUELQUES PRINCIPES DE BASE	12
1. L'employeur doit-il organiser des élections sociales ?	12
1.1. <i>Les seuils: 50 et/ou 100 travailleurs !</i>	12
1.2. <i>Le cas spécial du maintien du Conseil dans une entreprise descendue sous le seuil de 100 travailleurs</i>	12
2. Être candidat pour les élections	13
2.1. <i>Conditions pour une candidature valable</i>	13
2.2. <i>L'employeur ne peut pas s'opposer à une candidature si elle répond aux conditions fixées par la législation</i>	14
2.3. <i>Vous êtes protégé avant que la direction ne prenne connaissance de votre candidature</i>	14
2.4. <i>Les travailleurs ne peuvent être candidats que pour représenter les travailleurs de leur propre catégorie</i>	14
2.5. <i>Les organisations syndicales ont l'exclusivité légale de la présentation des candidats (sauf pour les cadres)</i>	15
2.6. <i>Un travailleur peut être candidat soit pour le CPPT, soit pour le CE, soit pour les deux organes</i>	15
2.7. <i>Le nombre de candidats dépend du nombre total de travailleurs et de leur répartition par catégorie</i>	15
2.8. <i>Les travailleurs votent pour les candidats de leur catégorie</i>	16
3. Différents recours	16
3.1. <i>L'inspection des lois sociales</i>	17
3.2. <i>Le tribunal du travail</i>	17
4. Le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail	20

4.1.	<i>Le Conseil d'entreprise (CE)</i>	20
4.2.	<i>Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)</i>	21
5.	La notion d'« unité technique d'exploitation »	21
6.	Que signifie la notion de « personnel de direction » ?	22
7.	Que signifie la notion de « cadre » ?	22
8.	Que signifie la notion de « jeune travailleur » ?	23
9.	Qu'est-ce qu'une « liste électorale »	23
10.	Qu'est-ce qu'un « collège électoral » ?	23
11.	Qu'est-ce qu'un « collège électoral commun »?	23
12.	Quelle langue l'employeur doit-il respecter durant la procédure électorale ?	24
CHAPITRE III. LE CALENDRIER ELECTORAL EN BREF		25
1.	Comment faut-il lire le calendrier ?	25
2.	Des échéances (étapes) électorales à respecter strictement	26
3.	Organisation des élections en dehors de la période légale	27
4.	Possibilité de surseoir aux élections	27
CHAPITRE IV. LA PROCEDURE ELECTORALE		28
Phase 1: La procédure préélectorale (X-60 à X)		28
1.1.	<i>Au plus tard à X-60: l'information écrite</i>	28
1.2.	<i>Que faire si à X-60 on n'a reçu aucune information écrite ?</i>	30
1.3.	<i>Comment calculer les seuils électoraux dans l'entreprise ?</i>	30
1.4.	<i>Comment délimiter les unités techniques d'exploitation ?</i>	35
1.5.	<i>Qui fixe la date des élections ?</i>	49
1.6.	<i>Quelles sont les catégories du personnel ?</i>	50
1.7.	<i>Qui fait partie du personnel de direction ?</i>	50
1.8.	<i>Qui fait partie des cadres ?</i>	52
1.9.	<i>Entre X-60 et X-35: la consultation</i>	54
1.10.	<i>X-35: les décisions de l'employeur</i>	55
1.11.	<i>Recours devant le tribunal du travail: X-28</i>	55
1.12.	<i>Que faut-il encore faire avant la date X ?</i>	56
Phase 2: Le démarrage de la procédure		58
2.1.	<i>Avis X</i>	58
2.2.	<i>Date et horaire des élections</i>	59
2.3.	<i>Listes électorales</i>	60
2.4.	<i>Nombre de mandats</i>	64
2.5.	<i>Répartition des mandats</i>	65
2.6.	<i>Réclamation ou recours</i>	70
2.7.	<i>Suspension des opérations électorales</i>	71
Phase 3: La liste des candidats		73
3.1.	<i>Qui peut déposer une liste ?</i>	73

3.2.	<i>Qui peut poser sa candidature ?</i>	74
3.3.	<i>Nombre total de candidats</i>	78
3.4.	<i>Introduire les listes de candidats: une procédure en 8 étapes</i>	78
3.5.	<i>Remplacement des candidats jusqu'à (X+76)</i>	83
3.6.	<i>Candidature arbitraire ou abusive</i>	84
3.7.	<i>Arrêt prématuré des élections à X+79 : cas dans lesquels il n'y a pas de vote</i>	88
Phase 4: Préparation du vote		90
4.1.	<i>Collèges électoraux</i>	90
4.2.	<i>Constitution des bureaux de vote</i>	92
4.3.	<i>Accord sur le vote par correspondance (pour X+56)</i>	94
4.4.	<i>Dernière vérification (toiletage) des listes électorales (jusqu'à X+77)</i>	95
4.5.	<i>Convocation (au plus tard à Y-10)</i>	95
4.6.	<i>Préparation syndicale des électeurs</i>	96
Phase 5: Le vote		99
5.1.	<i>Elections « d'office »</i>	99
5.2.	<i>Horaire</i>	99
5.3.	<i>Bureaux de vote</i>	99
5.4.	<i>Préparation du vote</i>	100
5.5.	<i>Le vote proprement dit</i>	101
5.6.	<i>Le vote électronique</i>	104
5.7.	<i>FORMATION</i>	109
5.8.	<i>Préparation du vote électronique</i>	109
Phase 6: Dépouillement et répartition des sièges		113
6.1.	<i>Dépouillement</i>	113
6.2.	<i>Nombre de mandats par organisation syndicale</i>	114
6.3.	<i>Désignation des élus</i>	116
6.4.	<i>Clôture des opérations</i>	118
6.5.	<i>Affichage des résultats électoraux: Y+2 au plus tard</i>	120
6.6.	<i>Recours: 13 jours après l'affichage des résultats!</i>	120
6.7.	<i>Première réunion du CPPT et/ou du CE</i>	121
CHAPITRE V. LA PROTECTION DES (CANDIDATS) DELEGUES		122
1.	Introduction	122
2.	Quels sont les travailleurs protégés ?	123
2.1.	<i>Conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale exerçant les missions du CPPT</i>	123
2.2.	<i>Membres effectifs, suppléants et candidats</i>	124
3.	Quelle est la période de protection ?	125
3.1.	<i>Quand débute la protection ? La période occulte</i>	125
3.2.	<i>Quelle est la durée de la protection ?</i>	125
3.3.	<i>Quand la protection est-elle prolongée ?</i>	127
3.4.	<i>Quand se termine la protection ?</i>	128

3.5.	<i>La protection peut-elle prendre fin plus tôt ?</i>	128
3.6.	<i>Que devient la protection en cas de transfert d'entreprise ou de transfert sous autorité judiciaire ?</i>	129
4.	Qu'implique la protection ?	130
4.1.	<i>L'interdiction de discrimination</i>	130
4.2.	<i>L'interdiction de transfert</i>	130
4.3.	<i>La protection contre le licenciement</i>	130
5.	Procédure à suivre en cas de licenciement	132
5.1.	<i>Le licenciement pour motif grave</i>	132
5.2.	<i>Le licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique</i>	138
5.3.	<i>Licenciement d'un candidat ou d'un membre du conseil d'entreprise qui est également délégué syndical</i>	142
6.	Que faire en cas de licenciement irrégulier ?	142
6.1.	<i>La notion de « licenciement irrégulier »</i>	142
6.2.	<i>Demande de réintégration ou de reclassement</i>	142
6.3.	<i>Demander l'indemnité de protection</i>	144
6.4.	<i>Le cumul des indemnités</i>	145
ANNEXES	148
INDEX	149

Avant-propos

Les prochaines élections sociales auront lieu du 13 au 26 mai 2024. C'est la 19^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 et permanents. Ces élections sociales concernent plus de 7000 entreprises. Elles visent à instituer ou renouveler environ 11 000 organes, plus particulièrement près de 4000 conseils d'entreprise et plus de 7000 comités pour la prévention et la protection au travail.

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.

Dans le présent guide, nous mettons en lumière les nouveautés pour les élections sociales de 2024, précisons plusieurs notions de base et enfin, parcourons en détail les différentes étapes de la procédure.

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. Pour les nouveaux délégués, notre brochure « Elections sociales : l'ABC de la procédure » est également une lecture recommandée.

Consultez aussi régulièrement notre site Elections sociales 2024 : www.fgtb2024.be où vous pourrez trouver des informations supplémentaires en cours de procédure.

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

Abréviations (par ordre alphabétique)

art.	article	C. Tr.	Cour du Travail
Broch.	Brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	DS	Délégation syndicale
CA	Cour d'Arbitrage (maintenant la Cour constitutionnelle)	EMPL	Employeur
Cass	Arrêt de la cour de Cassation	JTT	Journal des Tribunaux de Travail (revue juridique)
CC	Cour constitutionnelle (anciennement la cour d'Arbitrage)	Loi Bien-être	Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (législation concernant les CPPT).
CCT	Convention collective de travail	Loi CE	Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (loi concernant les CE)
CE	Conseil d'entreprise	Loi ES	Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, telle que modifiée par la loi du 5 juin 2023 (Moniteur belge, 30/06/2023).
Chron. Dr.Soc.	Chroniques de droit social (revue juridique)	Loi Travail intérimaire	Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs (Moniteur belge du 20/8/1987)
CNC	Confédération nationale des cadres	MB	Moniteur belge
CNT	Conseil national du travail	SPF ETCS	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
CPPT	Comité pour la prévention et la protection au travail	Trib Tav	Tribunal du travail

Traitement des données à caractère personnel dans le cadre des élections sociales

Durant la procédure des élections sociales, plusieurs données à caractère personnel doivent être traitées à différents intervalles, qu'elles soient affichées dans l'entreprise ou communiquées électroniquement. Ceci soulève souvent de nombreuses questions par rapport à la protection de la vie privée. C'est surtout le cas avec le nouveau règlement européen GDPR. Nous abordons ce point dans une publication séparée qui explique les points auxquels il convient d'être attentif.

Chapitre I. Quelles sont les nouveautés pour ces élections sociales ?

1. DROIT DE VOTE DES INTERIMAIRES

Depuis les précédentes élections, les intérimaires ont le droit de vote dans l'entreprise en tant qu'utilisateur. Pour ce faire, l'intérimaire devait jusqu'à présent répondre à une double condition d'ancienneté complexe qui vient d'être simplifiée. Désormais, un intérimaire pourrait voter chez l'utilisateur s'il a presté 32 jours de travail (avec ou sans interruption) entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 janvier 2024.

Afin de permettre à l'employeur-utilisateur d'établir de façon optimale les listes électorales pour le jour X (qui se situe dans la période entre le 13 et le 26 février 2024 incl.), la loi prévoit que les agences d'intérim sont tenues, dans les 5 jours suivant cette période de référence, de fournir à l'employeur-utilisateur les données nécessaires (nom, prénoms, date de naissance, statut de l'intérimaire, adresse postale pour la convocation, nombre de jours prestés chez l'utilisateur, etc.). S'il y a, le jour X, un accord dans l'entreprise par rapport au vote électronique, les agences d'intérim doivent également transmettre le numéro de registre national et l'adresse mail des intérimaires.

Les intérimaires qui répondent aux conditions pour pouvoir voter, seront désormais repris sur les listes électorales avec mention de leur qualité d'intérimaire.

2. CONVOCATION ELECTRONIQUE DES ELECTEURS

Pour 2024, il sera également possible de convoquer les électeurs par voie électronique (par e-mail par exemple). Des conditions strictes doivent ici être respectées. Le jour X, le Conseil d'entreprise (ou en l'absence de CE, le CPPT ou la délégation syndicale) devra marquer son accord à ce sujet, à l'unanimité.

De plus, la convocation numérique n'est possible que pour les travailleurs disposant d'une adresse mail professionnelle de l'employeur et ayant accès à un ordinateur mis à leur disposition à leur poste de travail habituel (pour les télétravailleurs, c'est l'endroit où ils travaillent).

L'employeur doit aussi pouvoir fournir une preuve d'envoi et de réception. A défaut, la convocation sur papier est la règle

3. LISTES DE CANDIDATS

3.1. Modification après une plainte

Deux adaptations sont proposées à la procédure de plainte des candidats. La règle est que l'on a la possibilité, jusqu'à 7 jours civils après l'affichage des listes de candidats (= X+40), d'introduire une plainte ou de retirer une candidature (donc, jusqu'à X+47).

Lors des précédentes élections, un document devait être établi (« modification après une plainte ») lorsqu'une plainte avait été introduite contre une liste de candidats. Comme le formulaire-type était difficile à utiliser, le SPF ETCS prévoit désormais l'utilisation d'une toute nouvelle liste de candidats, avec la possibilité d'expliquer ce qui a exactement été modifié dans la liste.

De plus, le lendemain de la réception d'une plainte (ou d'un retrait) contre une liste de candidats, l'employeur doit soumettre cette plainte (ou ce retrait) au syndicat concerné. Ceci a été adapté en « le lendemain de la fin du délai ». L'employeur peut donc en fait attendre la fin des 7 jours civils (dans lesquels il est possible d'introduire des plaintes) et ne doit pas entreprendre une action chaque fois qu'une plainte arrive. Même s'il le fait plus tôt, en tant que syndicat, nous avons jusqu'à « X+54 » (au plus tard), soit 6 jours plus tard, pour réagir.

Un exemple : si la plainte a déjà été introduite à « X+42 » et que l'employeur l'a déjà soumise à « X+43 », nous ne devons pas, en tant que syndicat, réagir dans les 6 jours suivants, à savoir au plus tard à « X+49 », mais nous pouvons le faire jusqu'à « X+54 ».

3.2. Remplacement d'un candidat

La loi précise que lorsqu'un candidat qui ne répond pas aux conditions d'éligibilité se trouve sur une liste, il ne peut être remplacé que s'il faisait partie du personnel au jour X – 30. Cette condition sera également prévue en cas de remplacement d'un candidat qui retire sa candidature.

3.3. Le sexe sur la liste de candidats

Le nom des candidats est suivi des lettres H ou F, selon le sexe. Il sera désormais également possible d'indiquer X.

4. VOTE ELECTRONIQUE

Jusqu'à présent, le vote électronique à distance n'était autorisé que via le réseau sécurisé de l'entreprise. Pour 2024, on peut aussi décider que la sécurité soit assurée via le réseau du fabricant, qui, avec l'employeur, doit alors offrir les garanties nécessaires en termes de sécurité, de secret du vote, de respect de la vie privée, etc. !

Pour rappel : la décision de voter par voie électronique (le cas échéant à distance) est prise par le CE, le CPPT ou en l'absence de ces organes, par l'employeur en concertation avec la DS. L'accord est conclu conformément au règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné (qui requiert en général l'unanimité, mais pas toujours).

5. SUSPENSION DE LA PROCEDURE ELECTORALE

5.1. Mode de calcul du pourcentage de chômage temporaire

Dans certains cas, les entreprises peuvent suspendre temporairement la procédure électorale, à savoir lorsque de nombreux travailleurs sont absents en raison de chômage temporaire ou d'une grève. Comme ceci a été appliqué à grande échelle dans la procédure de 2020 avec la crise du corona, on a constaté l'apparition de plusieurs questions d'interprétation. On souhaite maintenant rectifier le tir en clarifiant la réglementation.

Dans le calcul du pourcentage des travailleurs touchés par du chômage temporaire, il faut dorénavant tenir compte d'un système de chômage temporaire avec suspension complète et de l'absence des travailleurs en parallèle. On ne peut pas tenir compte d'une moyenne.

Ceci n'a pas été adapté, mais la brochure du SPF ETCS précisera ce point.

Le SPF ETCS estime qu'une telle suspension porte sur l'« entièreté de la procédure ». En d'autres termes, sur toutes les catégories de travailleurs pour qui les élections sont organisées et donc pas uniquement pour la catégorie en question. De ce fait, la suspension due à une période de chômage temporaire des ouvriers (minimum 25%) entraînera aussi une suspension pour les employés, les éventuels jeunes et les cadres.

5.2. Fin de la suspension

Pour le moment, la loi prévoit que la suspension de la procédure prend fin « le jour où les conditions de la suspension ne sont plus remplies ». Comme cette règle a suscité des questions par le passé, la loi précise dorénavant que la date de fin de la suspension est à convenir entre l'employeur et les syndicats qui peuvent présenter des candidats. A défaut d'accord, on applique

la règle existante selon laquelle la suspension prend fin lorsque les conditions de la suspension ne sont plus remplies.

6. APPLICATION WEB ET FORMULAIRES-TYPES

Le SPF ETCS prévoit quelques améliorations à l'application web, ainsi qu'une adaptation de certains formulaires-types (voir ci-dessus).

7. CORRECTION D'UNE ERREUR MATERIELLE DANS LES RESULTATS DES ELECTIONS

Il sera désormais possible de rectifier de simples erreurs matérielles en rapport avec les résultats électoraux moyennant un accord entre l'employeur et tous les syndicats qui ont présenté des candidats au lieu de d'abord se tourner vers le tribunal du travail. Dans ce cas, le procès-verbal rectificatif est renvoyé par le président du bureau électoral à l'employeur, au SPF ETCS et aux syndicats concernés.

Attention ! Une correction qui influence l'ordre ou la protection spéciale contre le licenciement des candidats et des élus n'est toutefois pas considérée comme une simple erreur matérielle.

8. COLLECTE DE MATERIEL STATISTIQUE SUPPLEMENTAIRE CONCERNANT LE DROIT DE VOTE DES INTERIMAIRES ET EN MATIERE D'EGALITE DE GENRE

Afin d'avoir une meilleure image de l'impact du **droit de vote pour les intérimaires**, il est demandé au SPF ETCS d'établir des statistiques du nombre d'intérimaires disposant du droit de vote et du nombre d'intérimaires participant au vote. Afin de pouvoir réaliser ceci, la loi introduit une mention sur les listes électorales qui précise que l'électeur concerné est un intérimaire. Sur la base de cette liste électorale au jour X, l'employeur peut transmettre des statistiques concernant le nombre d'intérimaires qui entre en ligne de compte pour voter. Sur la base de la liste électorale cochée le jour des élections, l'employeur peut transmettre des statistiques concernant le nombre d'intérimaires ayant participé au vote.

Dans la version actuelle de la loi, les statistiques sur **l'égalité de genre** ne concernent que les candidats présentés par les syndicats et les élus. Elles ne concernent donc que les délégués des travailleurs. Un élément neuf dans la loi concerne également l'établissement de statistiques sur la délégation des employeurs et les rapports entre les hommes et les femmes au sein du cadre dirigeant.

9. INSPECTION SOCIALE DU SPF ETCS COMPETENTE PLUTOT QUE L'INSPECTEUR SOCIAL DU CHEF DE DISTRICT

A la suite d'une réorganisation interne dans les services de la Direction générale du contrôle des lois sociales du SPF ETCS, les modalités d'intervention de cette direction dans le cadre de la procédure des élections sociales est revue. En cas de discussion, il ne faut plus se tourner vers le chef de district des services d'inspection. Chaque inspecteur peut aider à trancher la discussion.

Chapitre II. Quelques principes de base

1. L'EMPLOYEUR DOIT-IL ORGANISER DES ELECTIONS 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 ES, 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 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!

La méthode à suivre pour **calculer** ce nombre est indiquée plus loin (voir [Chapitre IV, point 1.3](#)).

La réglementation charge l'employeur de donner le coup d'envoi des élections sociales en communiquant un certain nombre d'informations écrites.

Les entreprises **doivent donc prendre l'initiative** ! Elles ont jusqu'au 28 décembre 2023 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 débiter 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

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

Loi CE, art. 18
Loi ES, art. 86

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

Loi ES, art. 86

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 2020, il sera à nouveau institué en 2024 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 §

Loi CE, art. 18

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).

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 2020. 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 2024.

En résumé:

50 A 99 TRAVAILLEURS		100 TRAVAILLEURS OU PLUS	
2020	Pas d'instauration d'un CE	Instauration d'un CE	
2024	▪ 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 ES, art. 78

2. ETRE CANDIDAT POUR LES ELECTIONS

2.1. 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 remplies à la date des élections en mai 2024.

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

2.2. 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.

2.3. 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 14 et le 27 janvier 2024.

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

2.4. 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 **CPPT** trois catégories sont possibles:

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

Pour les élections sociales du **CE**, 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 a 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.

2.5. 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 !

La FGTB 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.

2.6. Un travailleur peut être candidat soit pour le CPPT, soit pour le CE, 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.

2.7. 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 CPPT;
- dans une entreprise de 120 travailleurs ce maximum s'élève à 6 travailleurs pour le CPPT. Comme dans cette dernière entreprise il y aura également un CE (elle dépasse le seuil de 100 travailleurs), il y aura également 6 représentants des travailleurs au CE.

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.

2.8. 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 II* de la brochure pour mieux comprendre cette situation !

3. DIFFERENTS 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.

3.1. 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.

3.2. 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).

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

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.**

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

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.

Code judiciaire, art. 53

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

3.2.1 Premier recours

Loi ES, art. 12bis

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.

3.2.2 Deuxième recours

Loi ES, art. 31bis

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.

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.

3.2.3 Troisième recours

Loi ES, 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 !**

3.2.4 Quatrième recours

Loi ES, art. 78bis §1.

Dans les 13 jours suivant l'affichage du résultat des élections ou au Y+15 au plus tard.

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 ES, art. 78bis §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 **début** 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

TABLEAU DES RECOURS

PERIODE OU DATE LIMITE	DATE	ARTICLE	DESCRIPTION DE L'APPEL/ACTION
X-35 à X-28	9/01-22/01 au plus tard 16/01-29/01	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	16/01-29/01 au plus tard 08/02-21/02	Loi E.S., art. 12 bis.	Décision du tribunal sur le recours
X à X+7	13/02-26/02 au plus tard 20/02-4/03	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	20/02-4/03 au plus tard 27/02-11/03	Loi E.S. art. 31	Décision du CE, CPPT ou employeur
X+14 à X+21	27/02-11/03 au plus tard 5/03-18/03	Loi E.S., art. 31 bis.	Recours auprès du tribunal contre cette décision ou l'absence de décision
X+40 à X+47	24/03-6/04 au plus tard 31/03-13/04	Loi E.S. art. 37	Réclamation en interne contre la liste de candidats
X+48	1/04-14/04	Loi E.S., art. 37	Transmission de la réclamation par l'employeur aux organisations intéressées
X+56 à X+61	9/04-22/04 au plus tard 14/04-27/04	Loi E.S.; art. 39	Recours contre la liste de candidats qui a fait l'objet de réclamation
X+61 à X+75	14/04-27/04 Au plus tard 28/04-11/05	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 21/07-3/08	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 5/08-18/08	Loi E.S., art. 78 bis	Possibilité d'interjeter appel auprès de la Cour du travail
Y+144	au plus tard 4/10-17/10	Loi E.S., art. 78 bis	Décision de la Cour du travail sur l'appel

4. LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LE COMITE POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

4.1. Le Conseil d'entreprise (CE)

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.

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

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

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.

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.

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

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 ES, 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 ES, art. 78bis

Un délégué patronal peut être **remplacé** par: Loi ES, 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 ES, 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.

4.2. Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Le CPPT 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 au 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.

5. LA NOTION D'« UNITE 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.1.4).

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

Loi ES, 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.

7. 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°

Loi ES, art. 10, 4°

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* ».

Broch., Chap.1, 3.3.

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 diplômés 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.

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

Loi ES, 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.

S'il y a au moins 25 travailleurs jeunes le jour X (compte tenu de leur âge au jour Y), ils constituent une catégorie à part et obtiennent une représentation propre dans chaque organe (voir ci-dessous).

9. QU'EST-CE QU'UNE « LISTE ELECTORALE »

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.

10. QU'EST-CE QU'UN « COLLEGE ELECTORAL » ?

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.

11. QU'EST-CE QU'UN « COLLEGE ELECTORAL 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 y a eu présentation que de candidats ouvriers ou employés !

12. QUELLE LANGUE L'EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER DURANT LA PROCEDURE ELECTORALE ?

L'employeur doit non seulement tenir compte des règles électorales mêmes, mais aussi respecter la législation linguistique afin d'éviter que les élections ne soient qualifiées de non-valables. L'employeur ne peut pas choisir aussi simplement la langue d'affichage des documents en rapport avec les élections.

Ci-dessous, nous expliquons brièvement les règles, même s'il s'agit d'une matière complexe. En cas de doute, interrogez donc toujours votre permanent syndical.

Ainsi, en Flandre (exception faite des communes à facilités), toute la procédure électorale doit se dérouler en néerlandais. Chaque document doit être rédigé en néerlandais. Pour les personnes parlant une autre langue, une traduction peut ou doit éventuellement être jointe. Une traduction (dans une ou plusieurs langues) est obligatoire lorsque la composition du personnel le justifie et:

- en cas de demande unanime des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou en l'absence d'un tel organe, à la demande unanime de la délégation syndicale, ou:
- en l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, à la suite d'une demande d'un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

La version en néerlandais du document a toujours priorité en cas de différence entre cette version et la traduction.

En région **linguistique francophone**, exception faite des communes à facilités, tous les documents concernant les élections sociales doivent obligatoirement être établis en français. L'employeur peut toujours faire traduire ces documents, sur base volontaire. Une traduction obligatoire n'est pas prévue dans certaines circonstances.

Dans les **19 communes de Bruxelles-Capitale**, les élections doivent être organisées en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone. Pour les néerlandophones, il convient d'utiliser des documents unilingues en néerlandais. Il en va de même pour les francophones (documents unilingues en français). Si les membres du personnel comptent aussi bien des néerlandophones que des francophones, les documents à afficher devront l'être dans les deux langues. Les documents qui s'adressent à un travailleur individuel (comme par exemple la lettre de convocation) doivent être rédigés par l'employeur dans la langue du travailleur. L'employeur peut faire effectuer une traduction dans une ou plusieurs langues, lorsque la composition du personnel le justifie.

Les **communes à facilités** sont les communes situées dans une zone linguistique particulière pour laquelle des facilités sont prévues pour les minorités parlant une autre langue.

Dans les communes à facilités, les élections doivent être organisées dans la langue de la région. Ce doit donc respectivement être en néerlandais, en français ou en allemand. Les traductions dans une ou plusieurs langues sont autorisées si la composition du personnel le justifie.

ATTENTION ! Il est possible que plusieurs régimes linguistiques s'appliquent à une seule et même UTE. Ce sera le cas lorsqu'il y a des sièges d'exploitation dans différentes régions linguistiques. C'est le siège d'exploitation auquel le travailleur est lié qui détermine la loi linguistique qui s'applique à lui.

Exemple : une unité technique d'exploitation comprenant plusieurs points de vente : un magasin à Courtrai, un à Anvers, un à Liège et un à Namur. L'employeur devra organiser les élections en néerlandais pour ses magasins à Courtrai et à Anvers et en français pour ses magasins à Liège et à Namur (éventuellement avec une traduction obligatoire des documents nécessaires).

Chapitre III. Le calendrier électoral en bref

1. COMMENT FAUT-IL LIRE LE CALENDRIER ?

Les élections doivent avoir lieu entre le **13 et le 26 mai 2024**. 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 13 au 26 mai 2024;
- **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.

Ce jour X (du 13 au 26 février 2024 inclus) 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: au moins 60 jours avant X, plus 90 jours entre X et Y, c'est-à-dire de **décembre 2023 à mai 2024**.

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 ES, 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 2023** 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 13 mai 2024.

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**.

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 débiter la procédure entre le 15 et le 28 décembre 2023 pour pouvoir voter pendant la période électorale légale.

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

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

- si l'élection a lieu le 13 mai 2024, la liste des candidats doit être déposée au plus tard pour le 19 mars 2024.
- si c'est le 15 mai 2024, la liste des candidats doit être déposée au plus tard le 21 mars 2024.

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 2024: www.fgtb2024.be

2. DES ECHEANCES (ETAPES) ELECTORALES A 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 (15 – 28 décembre 2023 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 (9 – 22 janvier 2024 inclus): l'employeur décide des unités techniques d'exploitation, des fonctions de cadre et de direction.

X-30 (14 – 27 janvier 2024 inclus): la protection des candidats débute (en fonction de la date des élections).

X (13 – 26 février 2024 inclus): affichage de l'avis annonçant la date des élections

X+28 (12 – 25 mars 2024 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 (19 mars – 1 avril 2024 inclus): les organisations syndicales doivent avoir déposé les listes de candidats pour le Comité et pour le Conseil.

X+40 (24 mars – 6 avril 2024 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 (9 – 22 avril 2024 inclus): accord éventuel sur le vote par correspondance.

X+80 (3 – 16 mai 2024 inclus): remise ou envoi des convocations pour venir voter et des bulletins en cas de vote par correspondance.

Y (13 – 26 mai 2024 inclus): jour du vote

Y+45 (27 juin au 10 juillet 2024 inclus): **délai ultime pour la première réunion du CE ou du CPPT.**

3. ORGANISATION DES ELECTIONS EN DEHORS DE LA PERIODE LEGALE

Loi CE, art. 21 §9

Loi CPPT, art. 55

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

- 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;
- 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 IV, point 2.7](#));
- En cas d'**annulation judiciaire** des élections.

Loi ES, art. 70

4. POSSIBILITE DE SURSEOIR AUX ELECTIONS

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:

Loi CE, art. 21 §9

Loi CPPT, art. 55

- 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 CE.

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 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 IV, point 2.7](#)).

Remarques:

- La procédure électorale peut aussi être suspendue à la demande des travailleurs dans des **situations particulières** ([voir chapitre IV, point 2.7](#)).
- 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 ES, art. 13. §1

Loi ES, art. 13 §1

Chapitre IV. La procédure électorale

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

Dès le mois de **décembre 2023 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^e étape: consultation des représentants des travailleurs (entre X-60 et X-35)

3^e étape: décisions de l'employeur à X-35

4^e 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

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 2024, X-60 se situe entre le **15 et le 28 décembre 2023**. 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.

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.

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.

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).

Loi ES, art. 10

Broch., Chap. 2, 2.1.

Loi ES, art. 10

Loi ES, art. 10

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

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 CPPT 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 CONSTITUES
▪ 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 26 mai 2024).

Loi ES, 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 2022 et se termine le 30 septembre 2023. Le jour Y est situé en mai 2024;
- le **deuxième trimestre** de 2023 (avril, mai, juin 2023) pour les **travailleurs intérimaires** qui ne travaillent pas dans le cadre d'un contrat de remplacement.

Loi ES, 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 ES, art. 7 §4
Broch., Chap. 1,
2.4.

dont:

A = nombre de travailleurs sous contrat avec l'entreprise (du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023)

B = nombre de jours calendrier **déclaré à la DIMONA** ou à défaut d'inscription dans le registre général du personnel du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023

A' = nombre d'intérimaires (deuxième trimestre 2023)

B' = nombre de jours calendrier d'inscription entre le 1^{er} avril 2023 et le 30 juin 2023

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 2022 et le 30 septembre 2023**, 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.

Loi ES, art. 4, 8°

Citons, par exemple:

Broch., Chap. 1,
2.1.

- 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.

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 précédant la suspension, sauf si le contrat de travail a été adapté au nouveau régime de travail propre de la suspension.

Broch., Chap. 1, 2.3

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 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.

Vu qu'il a, en tant que travailleur à temps partiel, un horaire réel de travail qui atteint au moins les $\frac{3}{4}$ 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 2024 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 ES, 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**.

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).

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

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 ES, 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 2023 (avril, mai, juin 2023)

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.

~ Comment compter le nombre de jours calendrier ? ~

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

- pour les **travailleurs de l'entreprise**, sont comptabilisés:
 - 365 jours s'ils ont été déclarés dans le système DIMONA entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023;
 - 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 2022 et le 30 septembre 2023. Lorsqu'un travailleur a connu plusieurs régimes au cours de la période de référence, chaque occupation doit être calculée séparément.

Loi ES, 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.

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

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

- 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 prester 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 2022 c.-à-d. à partir du 1^{er} avril 2023 jusqu'au 30 juin 2023.
 - Le résultat de l'addition est ensuite divisé par 92.

- Lorsque l'horaire de travail effectif de l'intérimaire n'atteint pas les $\frac{3}{4}$ 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 $\frac{3}{4}$ 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 2022 au 30 septembre 2023)) la moyenne des travailleurs occupés doit être calculée non plus sur base annuelle (du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023) mais sur une **base réduite débutant le lendemain du transfert**.

Loi ES, art. 7, 3°
Loi CE, art.14 §6
Loi CPPT, art.51bis
Broch., Chap. 1,
2.3.

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 2023 de 400 travailleurs:

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

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

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 1/10/2022 AU 30/09/2023		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 ^E TRIMESTRE 2023)		NOMBRE DE TRAVAILLEURS	TOTAL JOURS CALENDRIER
A temps plein	92 jours xjours xjours x = = =

A temps partiel (horaire moins de ¾ temps)	92 jours x =/2.....
jours x =/2.....
jours x =/2.....
		/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 x 16 = 5 840
- 14 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours à raison de 28 heures/semaine (= moins qu'un ¾ temps): $\frac{365 \times 14}{2} = 2 555$
- 9 travailleurs sont inscrits pendant 330 jours: 330 x 9 = 2 970
- 20 travailleurs sont inscrits pendant 274 jours: 274 x 20 = 5 480
- 5 travailleurs sont inscrits pendant 150 jours: 150 x 5 = 750
- 15 travailleurs sont inscrits pendant 346 jours: 346 x 15 = 5 190
- 20 travailleurs sont inscrits pendant 230 jours: 230 x 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 x 14 = 28
- 4 intérimaires sont inscrits pendant 31 jours: 4 x 31 = 124
- 3 intérimaires sont inscrits pendant 62 jours: 3 x 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 2022 et le 30 septembre 2023, des élections sociales doivent en principe être organisées en 2024 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 2022 et le 30 septembre 2023, des élections doivent en principe être organisées en 2024 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 ES, 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.

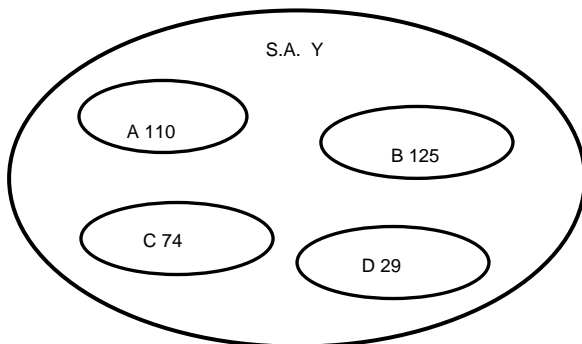
Il est toutefois possible qu'une EJ soit composée de plusieurs UTE et que plusieurs de ces UTE n'atteignent pas les seuils pour la création d'un CE et/ou d'un CPPT.

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 ES, 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 emploi 110 travailleurs; B emploi 125 travailleurs; C emploi 74 travailleurs et D emploi 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 2020, 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 2020 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 2023, 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 2020.

Pour le CE, la situation reste inchangée.

Il faudra par conséquent élire 1 CE et 2 CPPT.

Scénario 2

Après les élections de 2020, 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 2023, 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 2024, 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 devons, 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 lourds.

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.
- 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^e 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^e 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 plaidant 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 2022, 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 2022, 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,
1.1.

- 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^e 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
certaines 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**.

Loi ES, art. 10
Broch., Chap. 2,
2.1.

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.

Broch., Chap. 2,
2.1.

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 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.

Loi ES, art. 10
Broch., Chap. 2,
2.1.

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 **négoier**.

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, **certaines 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 de la direction générale Contrôle des lois sociales du SPF ETCS, 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 90^e 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 ES, art. 15
Broch., Chap. 2,
1.1.
Broch., Chap. 2,
1.2.
Broch., Chap. 2,
2.6.

Cette date doit nécessairement se situer entre le 13 et le 26 mai 2024 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, art 10, 3°
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 ES, art. 4. 4°
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 ES, 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).

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.

Loi ES, 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 ES, 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).

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 ES, 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* ».

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* ».

Loi CE, art.14, §1,
3°
Loi ES, art. 12, 3°
Broch., Chap. 2, 2.1

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 diplômés 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 précédente 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.

Sonder 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 ES, 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
<ul style="list-style-type: none"> 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. Modification de la structure de l'entreprise depuis les dernières élections et nouveaux critères d'autonomie et de dépendance. 	Nombre d'UTE ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, le division de l'entité juridique en UTE avec leurs description et leurs limites (y compris les regroupements à opérer).	DS	CPPT	CE et CPPT
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de membres du personnel par catégorie. 	-	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> Fonctions du personnel de direction + liste à titre indicatif. 	Idem	DS	CPPT	CE et CPPT
<ul style="list-style-type: none"> Fonctions de cadres + liste à titre indicatif si l'entreprise compte au moins 100 travailleurs et au moins 30 employés. 	Idem	DS	DS	CE
<ul style="list-style-type: none"> 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**.

Loi ES, art. 12.

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.

Loi ES, art 12.

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 CE, art. 21 §10, 6^o

Loi CPPT, art. 75.

1.11. Recours devant le tribunal du travail: X-28

A partir de X-35, on ne dispose que de **7 jours** (du 16 au 29 janvier 2024) pour introduire un recours auprès du tribunal du travail.

Loi ES, art. 12bis

Le recours devant le tribunal aura pour objet soit les **décisions** de l'employeur, soit l'**absence de décisions** c'est-à-dire 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

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 8 au 21 février 2024).

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**.

1.12. Que faut-il encore faire avant la date X ?

Au jour X, on doit **également** avoir déterminé:

Loi ES, art. 23.

- 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 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 ES, art. 14,9 et art 74

La décision de voter par voie électronique (à distance si nécessaire) est prise par le CE, le CPPT ou, en l'absence de ceux-ci, par l'employeur en concertation avec la délégation syndicale. L'accord est conclu conformément au règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné (qui requiert généralement l'unanimité, mais pas toujours). Le SPF ETCS a confirmé que si rien n'est prévu dans le règlement d'ordre intérieur, la décision doit être prise 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.

NOUVEAU ! Jusqu'à présent, le vote électronique à distance n'était autorisé que via le réseau sécurisé de l'entreprise. Pour 2024, une autre possibilité est également de faire assurer la sécurité via le réseau du fabricant qui, avec l'employeur, doit alors offrir les garanties nécessaires en termes de sécurité, de secret du vote et de respect de la vie privée.

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.

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 CE. 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 prévue 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 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 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.

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 2024, 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 13 et le 26 février 2024.

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 2023).

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:

Loi ES, art. 14
Broch., Chap. 2,
3.1.

1. la **date** et l'**horaire** des élections (Y);
2. l'adresse et la dénomination de l'UTE ou des **UTE** pour lesquelles des CE ou des CPPT doivent être institués;
3. le nombre de **mandats** par catégorie pour le CE et/ou le CPPT;
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.
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. (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;
8. la personne ou le service chargé par l'employeur de l'envoi ou de **distribuer** les convocations électorales.
9. Le cas échéant, la décision de procéder au vote électronique.

Lorsque le CPPT ou le CE **décide** de procéder au vote électronique, cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis X.

Loi ES, art. 79

Vérifiez aussi si l'avis contient 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 2024, 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 dus 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. **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.**

Loi ES, art 14

Broch., Chap. 2, 3.1

Loi ES, art. 14.

Loi ES, art. 14.

2.2. Date et horaire des élections

Les élections doivent avoir lieu entre le 13 et le 26 mai 2024. Avant le jour X, le CE (ou le CPPT ou l'employeur, à défaut de CPPT ou l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des lois sociales, 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 ES, art. 9
Loi ES, art. 14, 1°
Broch., Chap. 2,
2.6.

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.

Loi ES, art. 49

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 ES, 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 19 mars et le 1^{er} avril 2024**).

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 ?

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 ES, art. 16
Broch., Chap. 2,
2.6.

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.
- 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 !

Loi ES, art. 4, 8°

Loi ES, art.16
Broch., Chap. 2,
2.6

- 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 !

Depuis les précédentes élections, les intérimaires ont un droit de vote dans l'entreprise en tant qu'utilisateur. Pour ce faire, l'intérimaire devait répondre à une condition d'ancienneté double complexe. Celle-ci est maintenant simplifiée. Désormais, un intérimaire pourrait voter chez l'utilisateur lorsqu'il a presté 32 jours de travail (avec ou sans interruption) entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 janvier 2024.

Afin de permettre à l'employeur-utilisateur d'établir de façon optimale les listes électorales pour le jour X (qui se situe dans la période entre le 13 et le 26 février 2023 inclus), la loi prévoit que, dans les 5 jours suivant cette période de référence, les agences d'intérim sont obligées de fournir à l'employeur-utilisateur les données nécessaires (nom, prénoms, date de naissance, statut de l'intérimaire, adresse postale pour la convocation, nombre de jours prestés auprès de l'utilisateur, etc.). Si au jour X, il y a un accord dans l'entreprise sur le vote électronique, les agences d'intérim doivent en outre transmettre le numéro de registre national et l'adresse mail des intérimaires .

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 :

- a. celle des ouvriers,
- b. celle des employés,
- 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.
5. si ces données sont exactes: notamment l'orthographe du nom.

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.

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 dans les listes provisoires des électeurs affichées au jour X.

Loi ES, art.16
Broch., Chap. 2

NOUVEAU ! Les intérimaires qui répondent aux conditions pour voter figureront désormais également sur les listes électorales avec la mention de leur qualité d'intérimaire.

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**, 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: au jour X et à X+77 (« nettoyage » des 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 ES, art. 14, 4°
Loi ES, 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 ES, art.14, 4°

2^e 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 ES, 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 « **toiletage** » (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 ES, art. 46

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 ES, art 23
Broch., Chap. 2,
2.6.

TRAVAILLEURS OCCUPES 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 ES, 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 ES, 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

La loi relative aux élections sociales indique explicitement que dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, il est prévu une représentation distincte des cadres.

Loi ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, art. 25
Broch., Chap. 2,
2.6.

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 ES, 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 ES, Art. 28

Calcul

1) Nombre de travailleurs « non jeunes » (T ou T')

$$\begin{aligned}
 & \text{Total (+ personnel de direction!)} && T \\
 & - \text{jeunes travailleurs (si plus de 25)} && -JT \\
 & = \text{« non jeunes »} && T' \\
 & \text{Soit } T - JT = T'
 \end{aligned}$$

2) Mandats « non jeunes » (M ou M')

$$\begin{aligned}
 & \text{Total mandats} && M \\
 & - \text{mandats jeunes} && -MJ \\
 & = \text{mandats « non jeunes »} && M' \\
 & \text{Soit } M - MJ = M'
 \end{aligned}$$

3) Formules de répartition « non jeunes »

$$\begin{aligned}
 \text{Ouvriers} &= \frac{\text{nombre d'ouvriers} \times M'}{T'} \\
 \text{Employés} &= \frac{\text{nombre d'employés} \times M'}{T'}
 \end{aligned}$$

4) Décimales

Si le calcul donne un résultat avec décimales (chiffres après la virgule), la Loi prévoit les règles suivantes:

Loi ES, 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:

Loi ES, art. 24, § 3

- **+ 1** s'il y a de 15 à 99 cadres
- **+ 2** s'il y a plus de 100 cadres

Le personnel de direction est considéré comme cadre pour ce calcul, même s'il ne peut pas voter.

Loi ES, 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

Broch., Chap. 2, 2.6

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')

$$\begin{aligned} \text{Total (+ personnel de direction !)} & T \\ - \text{jeunes travailleurs (si plus de 25)} & -JT \\ = \text{« non jeunes »} & T' \\ \text{Soit } T - JT &= T' \end{aligned}$$

2) Mandats « non-jeunes » (M ou M')

$$\begin{aligned} \text{Total} & M \\ + \text{cadres} & +1 \text{ ou } +2 \\ - \text{mandats « jeunes »} & -J \\ = \text{Mandats « non jeunes »} & M' \\ \text{Soit } M + 1 \text{ (ou } +2) - J &= M' \end{aligned}$$

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):
 - 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.

* 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.

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 par 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**

$$\text{Formule CPPT: } \frac{200 \times 8}{600} = 2,66 \text{ soit 3 mandats}$$

$$\text{Formule CE: } \frac{200 \times 10}{600} = 3,33 \text{ soit 3 mandats}$$

- **Employés**

$$\text{Formule CPPT: } \frac{400 \times 8}{600} = 5,33 \text{ soit 5 mandats}$$

$$\text{Formule CE: } \frac{250 \times 10}{600} = 4,16 \text{ soit 4 mandats}$$

- **Cadres** $\frac{150 \times 10}{600} = 2,50 \text{ soit 3 mandats}$

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 ES, 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 ES, 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 ES, 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:

Loi ES, art. 13
Broch., Chap. 2, 4.1

- 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.

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 de la Direction générale Contrôle des lois sociales ne doit pas 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 13 au 26 mai 2024

Loi ES, art. 70

NOUVEAU !

Quelques précisions ont été apportées dans la réglementation comme par exemple au niveau du mode de calcul du chômage temporaire (voir la brochure du SFP ETCS) et par rapport à la détermination de la date de fin de la suspension.

Mode de calcul du pourcentage de chômage temporaire

La possibilité de suspension ayant été largement utilisée dans la procédure de 2020 en raison de la crise du coronavirus, on a constaté que plusieurs questions d'interprétation apparaissaient. On a souhaité les résoudre en clarifiant la réglementation.

Dans le calcul du pourcentage de travailleurs touchés par le chômage temporaire, il faut dorénavant tenir compte d'un système de chômage temporaire avec suspension complète et, en parallèle, de l'absence de travailleurs. On ne peut pas tenir compte d'une moyenne.

La loi n'a pas été adaptée, mais la brochure du SPF ETCS précisera ce point.

Selon le SPF ETCS, une telle suspension porte sur l'entièreté de la procédure. En d'autres termes, sur toutes les catégories de travailleurs pour qui les élections sont organisées et donc pas uniquement pour la catégorie concernée. Par conséquent, la suspension à la suite d'un chômage temporaire des ouvriers (minimum 25%) entraînera aussi une suspension pour les employés, les éventuels jeunes et cadres.

Fin de la suspension

Auparavant, la loi prévoyait que la procédure prenait fin « le jour où les conditions de la suspension n'étaient plus remplies ». Comme par le passé, cette règle a fait apparaître des questions, la loi précise désormais que la date de fin de la suspension est à convenir entre l'employeur et les syndicats qui peuvent présenter des candidats. A défaut d'accord, c'est la règle existante qui sera d'application, à savoir que la suspension prend fin lorsque les conditions de la suspension ne sont plus remplies.

PHASE 3: LA LISTE DES CANDIDATS

Entre le 19 mars et le 1^{er} avril 2024, 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).

Loi CPPT art.58.
Loi CE art.20ter
Loi ES, art. 33

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.**

Loi ES, art. 33, §4

La loi prévoit 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.

Loi ES, art. 33

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:

Loi ES, art. 4,
art. 5 et
art. 33, §1, 2°

- 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.

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.

Loi CE, art 19
Loi CPPT, art. 59 §
1
Broch., Chap. 2, 4.6

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

Loi ES, art. 39,
Broch., Chap. 2, 4.8

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.

Loi CE, art. 14, §1,
2°
Loi CPPT, art 49
Loi ES, art. 4, 8°
Broch., Chap. 2, 4.6

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.

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 (2023)**, 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

Loi 19.03.1991,
art. 2 §2 - 3

C. const.
20.10.2011, nr.
160/2011

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 ».

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. Broch., Chap. 2, 4.6
- **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 FG TB. Loi CE, art. 21 §2, 4°
Loi CPPT, art. 64, 4°
- **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).
- **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.

Loi CE, art. 19
Loi CPPT, art 59 §3
Broch., Chap. 2, 4.6

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 !

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 2024 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
- réserver au maximum 2/3 des places à des personnes du même sexe dans l'ensemble des organes de concertation (CPPT, CE);
- réserver au maximum 2 des 3 premières places en ordre utile à des personnes du même sexe dans chaque organe;
- réserver, 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.

NOUVEAU ! Dans la version actuelle de la loi, les statistiques concernant **l'égalité de genre** ne concernent que les candidats présentés par les syndicats et les élus. Elles ne concernent donc que les délégués des travailleurs. Un élément neuf dans la loi : des statistiques doivent également être établies sur la délégation de l'employeur et les relations entre hommes et femmes au sein du cadre dirigeant.

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 19 mars au 1^{er} avril 2024).

Loi ES, 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 ?

Les listes de candidats seront introduites soit sur papier soit par voie électronique via l'application Web qui est mise à disposition par le SPF ETCS.

Loi ES, 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

Broch., Chap. 2, 4.6

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.*

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 2024).

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2024/modeles-de-formulaires>

▪ Introduction de listes électroniques

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.

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.

Loi ES, art. 33 § 2
Broch., Chap. 2,
4.6

- 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.

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.

NOUVEAU ! Dans la mention du sexe des candidats sur les listes de candidats, le nom peut désormais également être suivi par la lettre X (et donc pas uniquement par H ou F). Ceci, selon le choix indiqué par le candidat à l'organisation syndicale.

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 définitive 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 ! (24 mars au 6 avril 2024).

Loi ES, 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.

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/F/X. 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 ES, art 40

Loi ES, art. 40,
Broch., Chap. 2, 4.8

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 ES, art. 40

Les candidats signifient à l'employeur les **corrections** à apporter à leur nom ou à leur prénom jusqu'à X+47.

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 le bien-être 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 (31 mars au 13 avril 2024).

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 ES, art. 37

3.4.4. 4^e étape: transmission des plaintes aux organisations concernées (X+48)

Après l'introduction de la réclamation, l'employeur la transmet à l'organisation qui a présenté les candidats.

Loi ES, art. 37
Broch., Chap. 2, 4.8

NOUVEAU ! Même si la plainte a été transmise avant « X+47 », l'employeur doit soumettre cette plainte au plus tard aux syndicats à « X+48 » (plus dans la journée comme auparavant). Et même s'il le fait plus tôt, en tant que syndicat, **nous avons jusqu'à « X+54 » (au plus tard) pour réagir, soit 6 jours plus tard.**

Exemple : si la plainte a déjà été introduite à « X+42 » et que l'employeur l'a déjà soumise à « X+43 », nous ne devons pas réagir, en tant que syndicats, dans les 6 jours qui suivent, à savoir au plus tard à « X+49 », mais nous avons jusqu'à « X+54 ».

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.

ATTENTION ! 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 ES, 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 (7 au 20 avril 2024).

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 :

Les documents sont disponibles sur le site du SPF ETCS.

NOUVEAU ! Pour l'édition 2024 des élections sociales, il a été décidé de travailler avec des formulaires-types simplifiés. Il y aura désormais 3 formulaires-types dans la phase de présentation et de modifications aux listes de candidats. Il s'agit en fait chaque fois du même modèle à X+35, X+54 et X+76, avec possibilité d'apporter des précisions dans le tableau avec les remarques, en cas de modifications, remplacements, etc..

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 30^{ème} jour précédant 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 9 au 22 avril 2024) 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 (jusqu'à X+61)

Dans les **cinq jours** qui suivent l'échéance du délai prévu pour l'affichage de l'avis (donc jusque X+61: du 14 au 27 avril 2024), 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 ES, 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

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 30 avril et le 13 mai 2024) plus aucune modification ne peut plus être apportée aux listes de candidats.

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.

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 précédant 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 précédant 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:

- 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

Loi ES, art. 38,
Broch., Chap. 2,
4.10

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 d'un modèle de formulaire, disponible sur le site Web du SPF ETCS disponibles à l'adresse suivante : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2024/modeles-de-formulaires>

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 précédant 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.

La FGTB a reçu, dans le passé, 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).

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 ?

Nul ne peut abuser de son droit. Commet un abus de droit celui qui l'exerce d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances. La sanction d'un tel abus consiste en la réduction du droit à son usage normal, sans préjudice de la réparation du dommage que l'abus a causé. Les principes de droit civil d'exécution de bonne fois et de prohibition de l'abus de droit découlent des dispositions du (nouveau) code civil (art. 1. 9, 1.10, 5.71-5.73).

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 aucune 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 FG TB 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 Brant 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 FG TB 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 prématuré des élections à X+79 : cas dans lesquels il n'y a pas de vote

Dans certaines situations seulement, il peut être prématurément mis un terme aux élections sociales.

Trois situations peuvent conduire à l'arrêt (complet ou partiel) prématuré de la procédure électorale.

- Il n'y a pas de candidature (arrêt complet);
- Aucune liste de candidats n'a été introduite pour une ou plusieurs catégories (arrêt partiel);
- Il n'y a qu'une seule liste de candidats introduite par une seule organisation < ou = nombre de mandats (arrêt partiel).

Scénario 1: il n'y a pas de candidature (arrêt complet)

Lorsque **aucune liste de candidats** n'est présentée pour **aucune catégorie** de travailleurs la procédure est complètement arrêtée à X+35. Cette décision d'arrêt total est prise par l'employeur. L'arrêt total des élections est également possible si :

Loi ES, art. 78,
Broch., Chap. 2,
4.14

- tous les candidats retirent leur candidature. Alors l'arrêt ne peut être constaté qu'après le délais permettant de remplacer ces candidats ;
- le tribunal annule toutes les candidatures.

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)

Scénario 2: aucune liste de candidats n'a été introduite pour une ou plusieurs catégories (arrêt partiel)

La procédure électorale est dans ce cas arrêtée à X+79, c.-à-d. la veille du jour de l'envoi ou de la remise des convocations électorales.

Dans ce cas, un bureau électoral ne sera installé que pour les catégories pour lesquelles les listes ont été introduites. Le bureau disposant du plus grand nombre d'électeurs dresse le PV d'arrêt pour l'autre catégorie.

Scénario 3: seule une liste de candidats a été introduite par une seule organisation < ou = au nombre de mandats (arrêt partiel).

La procédure électorale est dans ce cas arrêtée à X+79. Comme ci-dessus. En d'autres termes, la veille de l'envoi ou de la remise des lettres de convocation.

Le bureau électoral se réunit la veille de la remise ou de l'envoi des lettres de convocation.

Dans tous les scénarios, 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 (Y+2). 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)

NOUVEAU ! Comme il s'agit d'avis importants, la loi prévoit désormais un délai durant lequel ces avis concernant l'arrêt de la procédure doivent être affichés. Ils constituent en quelque sorte le pendant de l'avis annonçant le résultat du vote et la composition du conseil et du comité.

Pour l'arrêt complet de la procédure électorale, l'avis concernant l'arrêt de la procédure est affiché jusqu'au quarante-huitième jour suivant le jour où l'avis reprenant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité auraient dû être affichés.

En cas d'arrêt partiel de la procédure électorale, l'avis concernant l'arrêt de la procédure et l'avis reprenant les noms des travailleurs élus d'office, restent affichés jusqu'au quarante-huitième jour suivant l'affichage.

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 aussi 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 ?
<ul style="list-style-type: none"> Aucune liste de candidats dans aucune catégorie 	Non	non , arrêt procédure X+35	TOTAL
<ul style="list-style-type: none"> Tribunal du travail a annulé toutes les candidatures 	Non	non , arrêt procédure X+75	
<ul style="list-style-type: none"> 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	PARTIEL
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	

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.

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 ES, 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:

Loi ES, Art. 41 et 42
Broch., Chap. 2,
4.12

- 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)

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 ES, 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 est 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 ES, 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 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 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 ES, 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 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, 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 ES, 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 mêmes 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 ES, 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 ES, 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 ES, art. 44
Broch., Chap. 2, 4.13.

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 :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2024/modeles-de-formulaires>

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)

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 2024 » 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 ES, art. 57

A partir des élections de 2016, l'employeur ne doit plus adresser une copie de cet accord à l'inspecteur social 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 : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2024/modeles-de-formulaires>

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 ES, 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 ES, 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 et le prénom (**nouveau !**) 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 ES, art 47
Broch., Chap. 2,
4.14.

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.

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 (toiletage) des listes électorales (jusqu'à X+77)

Au plus tard le treizième jour précédant 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'électorat 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'électorat.

Autrement dit, pour **raier** 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 ES, 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 ES, 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.

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.

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.

Loi ES ,art.47

NOUVEAU ! La loi propose maintenant la possibilité de trouver une alternative à cet envoi par courrier recommandé. Pour 2024, il sera possible de convoquer les électeurs également par voie électronique (par mail par exemple). Des conditions strictes doivent cependant être respectées.

Au jour X, le conseil d'entreprise (ou en l'absence de cet organe, le CPPT ou la délégation syndicale) devra marquer son accord unanime.

De plus, la convocation numérique n'est possible que pour les travailleurs disposant d'une adresse e-mail professionnelle de l'employeur et ayant accès à un ordinateur mis à leur disposition par l'employeur à leur poste de travail habituel (pour les télétravailleurs, c'est l'endroit où ils effectuent leur travail).

L'employeur doit aussi pouvoir fournir une preuve d'envoi et de réception. A défaut, c'est la convocation sur papier qui est la règle.

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 13 et 26 mai 2024.

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 ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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.

Chaque syndicat pouvait désigner des témoins jusque 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 ES, art. 52

En cas d'empêchement du secrétaire le jour des élections, son suppléant le remplace. Loi ES, 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 ES, art. 53

Ceci implique entre autres:

- 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 ES, art. 51

Les obligations en vertu desquelles le président doit se plier aux instructions reçues de l'inspecteur social 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.

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 ES, 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.

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 "toiletées" au plus tard à X+77 selon un accord unanime.

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.

Les témoins votent dans le bureau où ils exercent leur fonction. Ils peuvent appartenir à une autre catégorie du personnel que celle dont ils font partie. Ils peuvent se faire remplacer en cas d'empêchement.

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.

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.

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

Brochure, Chap. 2, 5.1

Loi ES, art. 54
Broch. Chap. II, 5.2

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.

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.

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 ES, art. 54
Broch., Chap. 2, 5.2

Situation exceptionnelle: collège électoral commun.

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.

Loi ES, art. 54
Broch., Chap. 2, 5.2

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 ?

Deux façons :

- 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.

Loi CPPT, art.58.
Loi CE, art.20.
Loi ES, art 56
Broch., Chap. 2, 5.2

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.

Loi ES, art. 60
Broch., Chap. 2,

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.

Loi ES, art. 60
Broch., Chap. 2,

5.5.4. Le vote par correspondance

Broch., Chap. 2,
4.15 et 5.3.

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 distribués 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 toute autre manière.

Loi ES, art. 58, 2°

Les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral **sont considérés comme nul**.

Loi ES, art. 58, 2°
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.

Nouveau
Loi E.S., art. 58, 5°
a été supprimé

L'obligation de transmettre les bulletins nuls à l'inspecteur social de la Direction Générale Contrôle des lois sociales ainsi que de dresser les PV y afférents a été supprimée.

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 ES, 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 ES, 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

Le vote électronique est une alternative au vote au moyen d'un bulletin de vote **sous forme papier dans un local prévu pour le vote ou (dans quelques cas spécifiques) par correspondance**.

Le vote électronique implique que vos collaborateurs expriment leur voix à l'aide d'un **ordinateur (urne électronique)** :

- soit dans un local prévu pour le vote,
- soit (depuis les élections sociales de 2020), à partir de leur poste de travail habituel.

Le système de vote électronique doit offrir les garanties nécessaires par rapport au bon déroulement du vote, à la fiabilité, à la sécurité et au secret du vote.

5.6.1. Décision du CE, CPPT ou accord entre la DS et l'employeur

La décision de procéder à un vote électronique doit être prise par le CE, respectivement le CPPT concernés. En l'absence de CE ou de CPPT, un « accord » sera conclu entre la DS et l'employeur.

Loi ES, art. 74

Quand une telle décision est-elle valablement prise ? A cet égard, il convient d'examiner le règlement d'ordre intérieur de l'organe de concertation. Ce dernier peut déterminer que cela doit se faire à l'unanimité (véto), mais une autre possibilité est aussi la simple majorité.

S'il n'y a pas de règlement d'ordre intérieur ou si rien n'est repris sur la façon dont des décisions valables ont été prises, il doit quand même y avoir l'unanimité au sein de l'organe de concertation. Le SPF ETC confirme ce point dans sa brochure.

Le fait que la décision doive être prise par un organe de concertation ou par la DS, avec l'employeur, implique que le vote électronique n'est possible que lorsqu'il y a déjà une délégation syndicale présente dans l'entreprise.

La décision de voter électroniquement est prise au jour X (90 jours avant les élections) et fait partie des mentions dans l'avis annonçant la date des élections (voir volet communications au jour X dans la présente brochure).

Accord en quatre points

Concrètement, quatre points doivent être réglés :

- Un accord sur le principe du vote électronique ;

- Un accord sur le matériel utilisé pour le vote électronique (software et hardware). Ceci signifie que le CE, respectivement le CPPT ou la DS, doit être informé au préalable de l'intention de l'employeur de voter électroniquement dans l'entreprise (ou dans certains établissements).
- Un accord sur ce qu'est le poste de travail habituel à partir duquel on peut voter électroniquement ;
- Un accord sur les conditions spécifiques dans l'entreprise pour garantir le secret du vote.

5.6.2. **Convenir d'accord sur le vote à partir du poste de travail habituel**

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 (par exemple : pc portable) relié au réseau sécurisé de l'entreprise.

NOUVEAU! Jusqu'à présent, le vote électronique à distance n'était autorisé que via le réseau sécurisé de l'entreprise. Pour 2024, une autre possibilité est de faire assurer la sécurité via le réseau du fabricant qui, avec l'employeur, doit offrir les garanties nécessaires en termes de sécurité, de secret du vote, de protection de la vie privée... !

A noter que le vote électronique reste facultatif.

Loi ES, art. 71

La législation à ce sujet précise : par dérogation aux articles (...) il peut être procédé au vote par des moyens électroniques aux conditions prévues (...).

Le vote électronique à **distance** n'est qu'une modalité du vote électronique. Il n'est donc absolument pas obligatoire. Le vote électronique dans un bureau électoral, comme le prévoyait la loi, reste toujours possible.

A quels sujets faut-il convenir d'accords ?

- **Sur les postes de travail habituels** dans l'entreprise.

Précisions utiles :

- Le but du vote à partir du poste de travail habituel est de permettre aux travailleurs qui travaillent tous les jours sur PC, derrière un bureau, de voter via leur ordinateur personnel, sans devoir se déplacer au bureau électoral. Ou encore, de permettre aux télétravailleurs ou travailleurs à domicile, de voter, à condition qu'ils disposent d'un PC leur permettant de voter à partir de leur poste de travail habituel.

ATTENTION ! Pour tous les autres membres du personnel de l'entreprise, un bureau électoral devra toujours être installé, où ils pourront venir exprimer leur voix, sous surveillance. Le but n'est pas qu'il n'y ait plus aucun bureau électoral organisé et qu'un ordinateur soit installé temporairement à un endroit pour que les travailleurs puissent voter.

- N'oubliez pas que du côté des employeurs et des fournisseurs de logiciels, on tentera probablement d'interpréter de façon très large la notion de « poste de travail habituel ». Ceci donne en effet la possibilité de limiter de façon drastique le temps de travail rémunéré qui revient aux opérations de vote.

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.

Pensons par exemple à l'établissement, au CE ou au CPPT, d'une liste nominative des travailleurs ou départements ou groupes de fonction qui disposent d'un PC personnel à leur lieu de travail habituel et qui peuvent voter de cette façon en toute discrétion. Par ailleurs, il convient d'exclure les postes de travail qui ne répondent pas à ces critères.

- Selon le SPF ETCS, la décision de vote à distance est prise par UTE.

Exemples

(1) 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.

(2) 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, ...
- Les mesures qui seront prises pour garantir le **secret du vote** et éviter toute influence du comportement de vote durant le vote;
- Le **fonctionnement et les modalités pour le bureau de vote** ainsi que la méthode d'identification des électeurs

Le but du vote à partir du poste de travail habituel est de permettre aux travailleurs qui travaillent tous les jours sur PC, derrière un bureau, de voter via leur ordinateur personnel, sans devoir se déplacer au bureau de vote. Ou encore, de permettre aux télétravailleurs ou travailleurs à domicile, de voter, à condition qu'ils disposent d'un PC leur permettant de voter à partir de leur poste de travail habituel.

ATTENTION ! Pour tous les autres membres du personnel de l'entreprise, un bureau de vote devra toujours être prévu, où ils pourront venir exprimer leur voix, sous surveillance. Le but n'est pas qu'il n'y ait plus aucun bureau de vote organisé et qu'un ordinateur soit installé temporairement à un endroit pour que les travailleurs puissent voter.

- Offrir aux travailleurs **la possibilité d'exprimer leur voix à l'abri des regards des collègues;**
- Convenir que **la ligne hiérarchique veillera à garantir la discrétion** pour les électeurs lors du vote à partir du poste de travail;
- Une **mention des incidents;**
- Des accords explicites selon lesquels les électeurs ne peuvent émettre leur voix que **si personne ne peut voir comment ils votent;**
- **Un vote simultané** par département à partir du poste de travail individuel après un signal déterminé.

Quoi qu'il en soit, le logiciel doit garantir le secret du vote, l'employeur doit organiser les locaux utilisés pour les bureaux de vote de manière telle que le secret du vote sera garanti, et le président du bureau de vote doit veiller à ce que les opérations de vote se déroulent de façon.

Loi ES, art. 71

Loi ES, art. 51 et 53

Les infractions au secret du vote peuvent entraîner la nullité des opérations de vote et l'obligation de tout recommencer.

5.6.3. Conditions auxquelles le système informatique doit répondre

Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes:

- être **conforme aux dispositions légales et réglementaires** régissant l'élection des délégués du personnel au sein des CE et CPPT, ce qui veut dire que le système doit garantir le respect de la loi sur le CE, de la loi bien-être et de la loi sur les ES;
- **enregistrer** les données suivantes qui doivent **figurer au procès-verbal** :
 - la date des élections ;
 - l'organe pour lequel les élections sont organisées (CE ou CPPT);
 - le numéro du bureau de vote;
 - le collège électoral concerné (ouvriers, employés, cadres, travailleurs jeunes ou collège électoral commun pour les ouvriers et les employés);
 - le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote;
 - 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 (nombre de votes nominatifs);
 - le nombre de voix obtenues par chaque candidat (comptage des votes nominatifs + nombre de votes en tête de liste transférés au candidat concerné);
 - 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.

Il n'y a plus d'obligation de travailler avec des cartes magnétiques.

- Au début des opérations de vote, un écran de visualisation doit être prévu et donner un aperçu des numéros de listes et des sigles de l'ensemble des listes de candidats (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 de **neutralité**. Aucune liste, aucun candidat ne peut donc être favorisé ou défavorisé à la suite de la présentation des listes sur les écrans de visualisation.
- Le système informatique ne peut pas permettre qu'une voix non-valable soit enregistrée. L'électeur qui ne vote pas valablement (vote sur plusieurs listes par exemple) doit recevoir un message indiquant que son vote n'est pas valable et doit être invité à exprimer une nouvelle fois sa voix.
- Lorsqu'un électeur émet, sur une liste, plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à attribuer, l'écran de visualisation doit afficher un message indiquant clairement à l'électeur qu'il a émis trop de votes nominatifs. L'électeur doit être invité à exprimer une nouvelle fois sa voix.
- Lorsque l'électeur émet un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste en même temps, l'écran de visualisation doit également afficher un message indiquant clairement à l'électeur qu'il doit choisir entre un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste. L'électeur doit être invité à exprimer une nouvelle fois sa voix.
- Le système informatique doit aussi offrir les garanties nécessaires en termes de fiabilité, de sécurité et de secret du vote. De plus, il doit garantir que les données enregistrées ne seront pas manipulées.

- Le système informatique doit garantir que les résultats du vote seront conservés et en cas de contestation des résultats des élections, il doit être possible de faire effectuer un recomptage des voix.
- De plus, en cas de recours auprès du tribunal du Travail ou de la cour du Travail, il doit y avoir la possibilité pour le tribunal ou la cour du Travail de contrôler les opérations de vote et les résultats.
- Les supports électroniques (disque dur, cartes magnétiques, ...) et autres documents qui ont été utilisés pour le vote, doivent donc être conservés dans l'entreprise (tout comme les bulletins de vote en cas de « vote ordinaire ») au plus tard jusqu'à Y+25.
- En cas de recours auprès du tribunal du Travail, ceux-ci doivent être transmis aux tribunaux du Travail
- Un système de vote par des moyens électroniques ne peut être utilisé que (art. 73 loi ES) :
 - (1) 1° s'il est accompagné d'une attestation du fabricant indiquant que le système répond aux conditions fixées à l'article 72;
 - (2) 2° si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections;
 - (3) 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.

Il va de soi que toutes ces conditions doivent être vérifiées, avant la décision finale de procéder au vote électronique, par les délégués des travailleurs au CE, respectivement au CPPT ou par la DS.

Ceci suppose donc que l'employeur transmette préalablement (entre X-60 et X) les informations nécessaires à ce sujet et que les membres du CE, respectivement le CPPT ou la DS, aient la possibilité d'examiner le système informatique et de le tester.

Lorsqu'un employeur décide d'introduire le vote électronique pour l'élection de plusieurs UTE et donc, pour différents CE et CPPT, il peut transmettre ces informations durant une réunion commune de ces différents CE et CPPT. Par après, chaque CE et chaque CPPT donnera séparément son accord sur l'organisation du vote électronique dans l'entreprise ou l'établissement !

ATTENTION ! L'information des représentants des travailleurs constitue la **phase clé** lors de d'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 », l'attestation du fabricant, le dépôt au SPF ETCS
- 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**. La décision que les délégués devront prendre implique notamment :

- 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;
- la mise sur pied d'une formation du personnel (calendrier, durée, techniques).

5.7. FORMATION

Aussi bien les membres des bureaux électoraux (président, secrétaire, assesseurs), les présidents et les secrétaires suppléants que les témoins et les électeurs doivent recevoir une formation adéquate pour pouvoir participer au vote électronique. Ceci signifie que l'employeur doit prévoir la possibilité de se familiariser au préalable avec le matériel et les logiciels utilisés (*art. 75 Loi ES*).

Loi ES, art. 75

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, le déposer dans l'urne.

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,...

Lors des élections sociales de 1995, il a aussi été explicitement prévu dans l'AR sur le vote électronique que les listes de candidats qui sont utilisées pendant cette session d'exercice doivent contenir des noms fictifs et que l'on ne peut en aucun cas travailler avec les noms des candidats aux élections sociales. Ceci n'est plus repris dans la législation, mais il est important d'éviter des sondages, des « pré-élections », du trendsetting ou toute influence !

5.8. Préparation du vote électronique

5.8.1. Constitution des collèges électoraux et bureaux de vote

La composition des collèges et bureau électoraux se fait de la même manière que lorsque l'on vote sur papier à l'aide d'un crayon (de la façon habituelle). Chaque collège électoral doit donc également voter séparément. S'il y a un collège électoral commun pour les ouvriers et les employés (moins de 25 ouvriers, respectivement 25 employés), chaque électeur émet deux voix : l'une pour les candidats ouvriers, l'autre, pour les candidats employés.

5.8.2. Encodage des listes de candidats

Les listes de candidats définitives devront être encodées avant les élections. Les témoins du bureau électoral principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats (*art. 77 Loi ES*).

Des informations supplémentaires et les points d'attention pour les témoins peuvent être retrouvés dans notre guide « Témoins ».

5.8.3. Vote par correspondance

Même lorsqu'il est décidé de voter électroniquement, les électeurs qui au moment des élections, n'étaient pas présents, peuvent émettre leur voix par le biais d'un vote par correspondance et ce, à certaines conditions. Afin de garantir le secret du vote par correspondance, en cas de vote électronique, ce vote s'effectuera uniquement via le bureau électoral principal.

La brochure sur les élections sociales du SPF ETCS donne plusieurs instructions précises à ce sujet:

- Les **dix** premiers électeurs qui se présentent au bureau principal doivent voter comme s'ils votaient par correspondance.
- Les bulletins de vote complétés sont placés dans une enveloppe vierge et joints aux enveloppes avec les bulletins de votes des travailleurs qui ont voté par correspondance. Cette mesure vise à garantir le secret du vote des électeurs qui votent par correspondance.

Elle doit également veiller à ce qu'outre les personnes qui votent par correspondance, au moins dix personnes qui ne votent pas par ce biais, expriment leur voix sur papier. Dans les entreprises où l'on vote électroniquement à partir du poste de travail et où il n'y a plus de bureau électoral, mais où le vote par correspondance est possible, le président devra veiller à ce qu'au moins 10 électeurs supplémentaires votent quand même sur papier. Ces bulletins de vote seront mélangés aux votes par correspondance afin de garantir le secret du vote.

- A la clôture des opérations de vote (et avant que le résultat du vote ne soit calculé), chaque enveloppe est ouverte et le président du bureau électoral votera électroniquement conformément à la préférence indiquée sur le bulletin de vote. Les témoins peuvent être présents.

Lorsque le bulletin de vote compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à attribuer, ou lorsque des votes nominatifs et en tête de liste ont simultanément été exprimés pour une même liste, cette voix est encodée par le président du bureau électoral principal comme un vote en tête de liste.

Le traitement ultérieur des bulletins de vote (non-valables) se fait de la même manière qu'en cas de simple vote sur papier. Nous décrivons ce point en détail dans notre guide Témoins FGTB.

Check-liste vote électronique (le cas échéant, à distance)

Au jour X (90 jours après les élections), la décision de voter électroniquement est communiquée, avec plusieurs autres données relatives à la procédure électorale. La décision du vote électronique est prise par le CE, le CPPT ou à défaut, par l'employeur, en concertation avec la délégation syndicale. L'accord ne doit pas être unanime, mais est conclu selon le règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné (qui nécessite généralement l'unanimité). Le vote électronique n'est donc possible que s'il y a une représentation syndicale dans l'entreprise.

Que doit contenir cet accord de principe?

- Le matériel qui sera utilisé
- Le poste de travail habituel à partir duquel un vote électronique est possible
- Le système informatique qui sera utilisé pour voter devra répondre à plusieurs exigences techniques. Il doit pouvoir enregistrer les données nécessaires pour dresser un procès-verbal.

Demandez à temps les informations dont vous avez besoin pour pouvoir vérifier si les conditions sont remplies. Les entreprises qui répondent aux exigences techniques se trouvent sur le site Internet du SPF ETCS.

La loi précise que le vote électronique est également possible à partir du poste de travail habituel. Comment détermine-t-on ce qu'est le poste de travail habituel?

On peut se baser sur le Code bien-être, qui décrit le poste de travail comme « l'endroit où on travaille, l'appareil ou l'ensemble des équipements avec lesquels on travaille ».

Au jour X (90 jours avant les élections), la décision de voter électroniquement doit être communiquée, avec plusieurs autres données relatives à la procédure électorale. La décision de voter électroniquement est prise par le CE, le CPPT ou en l'absence de ces organes, par l'employeur, en concertation avec la délégation syndicale.

L'accord ne doit pas être unanime, mais est conclu selon le règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné (qui requiert généralement l'unanimité). Le vote électronique n'est donc possible que s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise.

Que doit contenir cet accord de principe ?

En cas de vote au poste de travail habituel

- Les postes de travail habituels de l'entreprise (qui peuvent aussi être des postes de télétravail)
- Les mesures prises par l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote
- De préférence, via une liste des postes de travail habituels par département et par fonction. Si le CE, le CPPT ou en l'absence de ces organes, la délégation syndicale et l'employeur sont d'accord à ce sujet, les travailleurs peuvent voter à partir de leur poste de travail habituel sur un appareil (généralement un ordinateur) connecté au réseau sécurisé de l'entreprise.

Cet accord contiendra les points de consensus suivants :

- Il convient de veiller à ce que tous les travailleurs puissent voter sans que leurs collègues ne puissent regarder.
Pensons à un code de conduite dans lequel les candidats s'engagent, par exemple, à ne pas être présents aux postes de travail au moment du vote, ou une limitation dans le temps pour le vote. On peut également prévoir un contrôle du secret de vote par les assesseurs ou la ligne hiérarchique.
- Les modalités du bon fonctionnement du bureau électoral et la méthode pour identifier les électeurs.

Le rôle du président, des assesseurs et des témoins notamment doivent être définis. Afin de préciser ce rôle, une formation adéquate peut être prodiguée à ces personnes. L'identification la plus convaincante se fait à l'aide d'une carte d'identité électronique. L'ordinateur pour le vote doit être équipé d'un lecteur de cartes et l'identification est alors effectuée sur la base du registre national. Une autre méthode consiste à effectuer préalablement l'identification et la vérification sur la base d'un log-in et d'un mot de passe.

Enfin, il ne faut pas oublier que les dispositions qui ne font pas explicitement l'objet d'une dérogation restent en vigueur. Ainsi, il faut par exemple toujours organiser un bureau électoral. De même, la composition des collèges électoraux est exactement la même qu'en cas de vote sur papier.

5.8.4. Comment se déroulent les opérations de vote électronique le jour Y ?

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.**

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 FG TB 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.

5.8.5. Répartition des mandats et désignation des effectifs et des suppléants

En cas de (comptage) de vote électronique, la répartition des mandats et la désignation des élus (effectifs et suppléants) ne doit pas nécessairement se faire électroniquement. Il est donc permis d'organiser électroniquement le vote et le comptage seulement et ensuite de procéder manuellement à la répartition des mandats et à la désignation des élus (voir également la brochure sur les élections sociales du SPF ETCS, partie IV).

5.8.6. 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 ES, 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 ES 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 ES, 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 ES, 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 ES, 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

Loi ES, art 60
Broch., Chap. 2, 5.3

Les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

4) Bulletins suspects

Loi ES, art 62
Broch. Chap. 2, 5.3

Si des doutes planent sur la validité du bulletin.

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 ES, 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 ES, 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.

Loi ES, art. 65
Broch., Chap. 2, 5.4

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:

Loi ES, art. 65
Broch., Chap. 2,5.4

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 quotient 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:

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.

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 FG TB, 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 FG TB 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 FG TB 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 FG TB

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 ES, art. 66
Broch., Chap. 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 ES, 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

Loi ES, art. 67
Broch., Chap. 2, 5.5

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

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 disposition 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 ES, art. 68
Broch., Chap. 2, 5.6

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 CPPT.

On note alors dans le PV qu'il n'y a pas eu d'élections à cause d'une des raisons exposées ci-dessus.

NOUVEAU ! Il sera désormais possible de rectifier de simples erreurs matérielles moyennant un accord entre l'employeur et tous les syndicats qui ont présenté des candidats.

Dans ce cas, le procès-verbal rectificatif est à nouveau envoyé par le président du bureau électoral à l'employeur, au SPF ETCS et aux syndicats concernés.

Attention ! Une correction qui influence l'ordre ou la protection spéciale contre le licenciement des candidats et des élus n'est cependant pas considérée comme une simple erreur matérielle.

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 ES, art. 68
Broch., Chap. 2, 5.6

Les résultats des votes pour 2024 devront tout comme en 2020 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 clôt le procès-verbal qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau.

Loi ES, 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 téléchargés sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociale sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.**

Loi ES, art. 68.

Loi ES, 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 ES, 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 (jusqu'à 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 FG TB : 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 ES, 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 ES, art. 78bis
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 ES, 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 les versions précédentes 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 obligerait 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 PROTEGES ?

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 CPPT ?

Auparavant, les avis divergeaient quant à la question de savoir si un délégué devait effectivement avoir exercé les compétences du CPPT 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).

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 CPPT 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 CPPT 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 aux 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 bénéficie 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 précédant 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 réintégration 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 PERIODE DE PROTECTION ?

3.1. Quand débute la protection ? La période occulte

Le travailleur est protégé à partir du 30^e jour précédant 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 19.03.1991, 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 résultats des élections. Dans le cas exceptionnel où le candidat deviendrait un membre

Loi 19.03.1991, art. 2 §3,

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 2020, par exemple, et qu'il présente ensuite sa candidature pour les élections suivantes de 2024 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 ?

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 ES, art. 78 §3
6°

Loi 19.03.1991, 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 2012	ES 2016	ES 2020	ES 2024	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 19.03.1991, 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 2016	Elections 2020	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 2016	Elections 2020	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 19.03.1991, 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 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.

Loi CE, art.21 §2,4°
Loi CPPT, art.61, 4°
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 (l'actuelle cour constitutionnelle), la fin du mandat n'implique plus automatiquement la fin de la protection. Selon l'ancien 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).

Si, dans le cadre du transfert de l'entreprise, un accord est conclu sur le nombre de mandats, les délégués qui exerceront 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.

Loi CE, art.20
§10/11/12

Loi CPPT, art.69
jusqu'à 76 septies

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

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.

Loi 19.03.1991, art.2 §4

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 19.03.1991, 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 19.03.1991, 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 force majeure médicale ?

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 28 novembre 2022 qu'au terme d'une procédure spéciale tirée de la loi sur les contrats de travail (art. 34) et du code sur le bien-être au 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.

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 considèrera 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. PROCEDURE A 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 nouvelle notion de « jour de travail » dans le nouveau CC (art. 1.7) qui a explicitement exclu les samedis comme jours de travail ne s'applique pas au droit social (« *les dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail, de la sécurité sociale et de l'assistance sociale* »). Pour les élections sociales, le samedi reste donc bel et bien un jour de travail.

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 19.03.1991, 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 19.03.1991, 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 que 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 19.03.1991,
art.5 §4, 1

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 réintégration) 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 19.03.1991,
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 van de 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

Loi 19.03.1991,
art.11 §2

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 19.03.1991,
art.12

L'employeur doit-il attendre le début de ce délai de trois jours ?

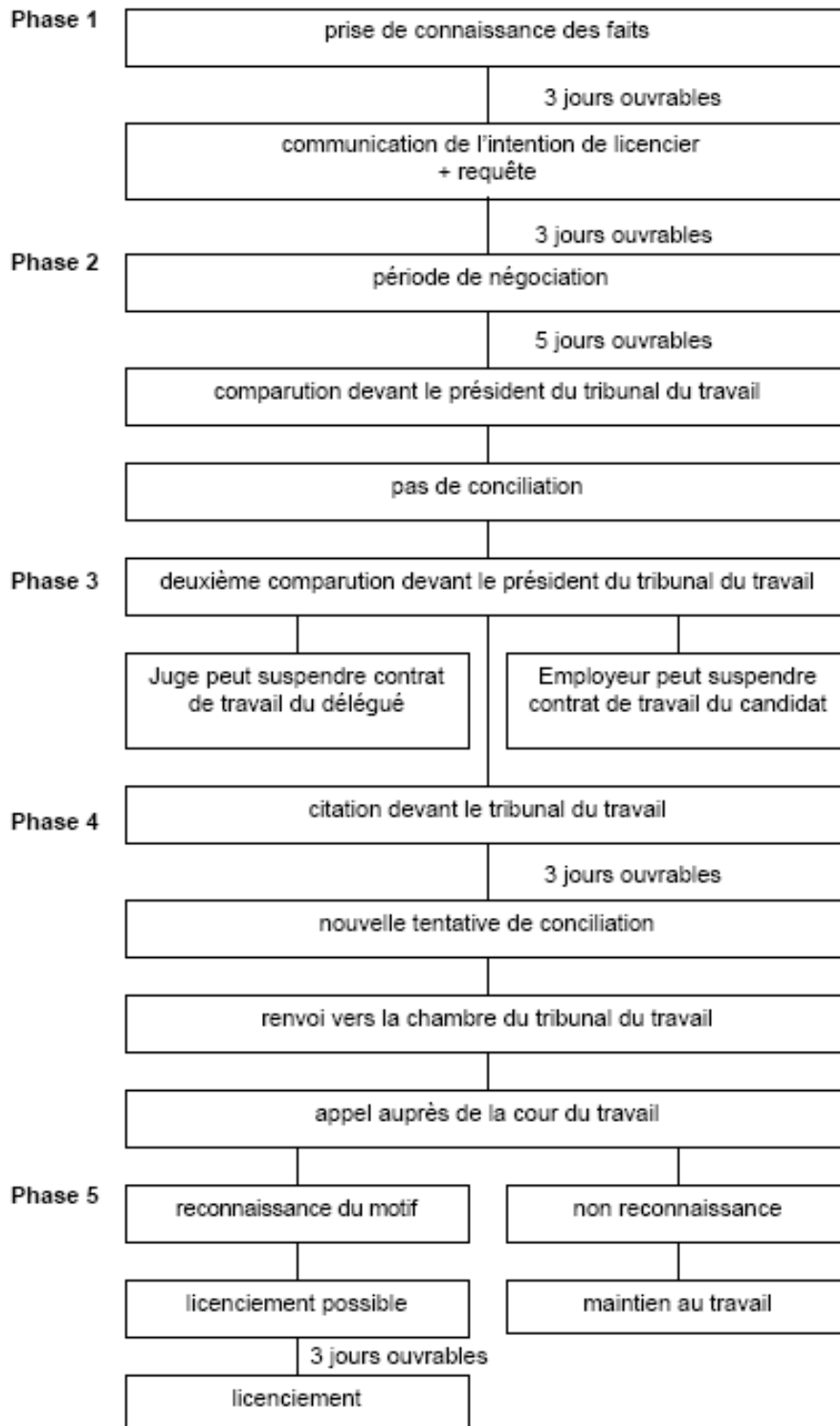
Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, le licenciement peut intervenir à partir du moment où l'arrêt reconnaissant le motif grave a été rendu, donc même avant le troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt (voir Cass. 14 juin 1999).

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 stipulait (*la loi sur les faillites a été abrogée, mais la disposition en question a été intégralement reprise par le Code de droit économique, art. XX.139, §2*):

« 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.

Lors de l'introduction de cet article (dans la loi sur les faillites abrogée), la question a été posée, à la commission des Affaires sociales, de savoir si cet article n'était pas contraire à la Loi du 1991, qui est d'ordre public (Doc. parl. Chambre, 1541/005, p. 20). Le nouveau code de droit économique a toutefois intégralement repris cette disposition.

Jusqu'il y a peu, on parlait 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 (*actuellement la Cour constitutionnelle*) 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 réserver 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).

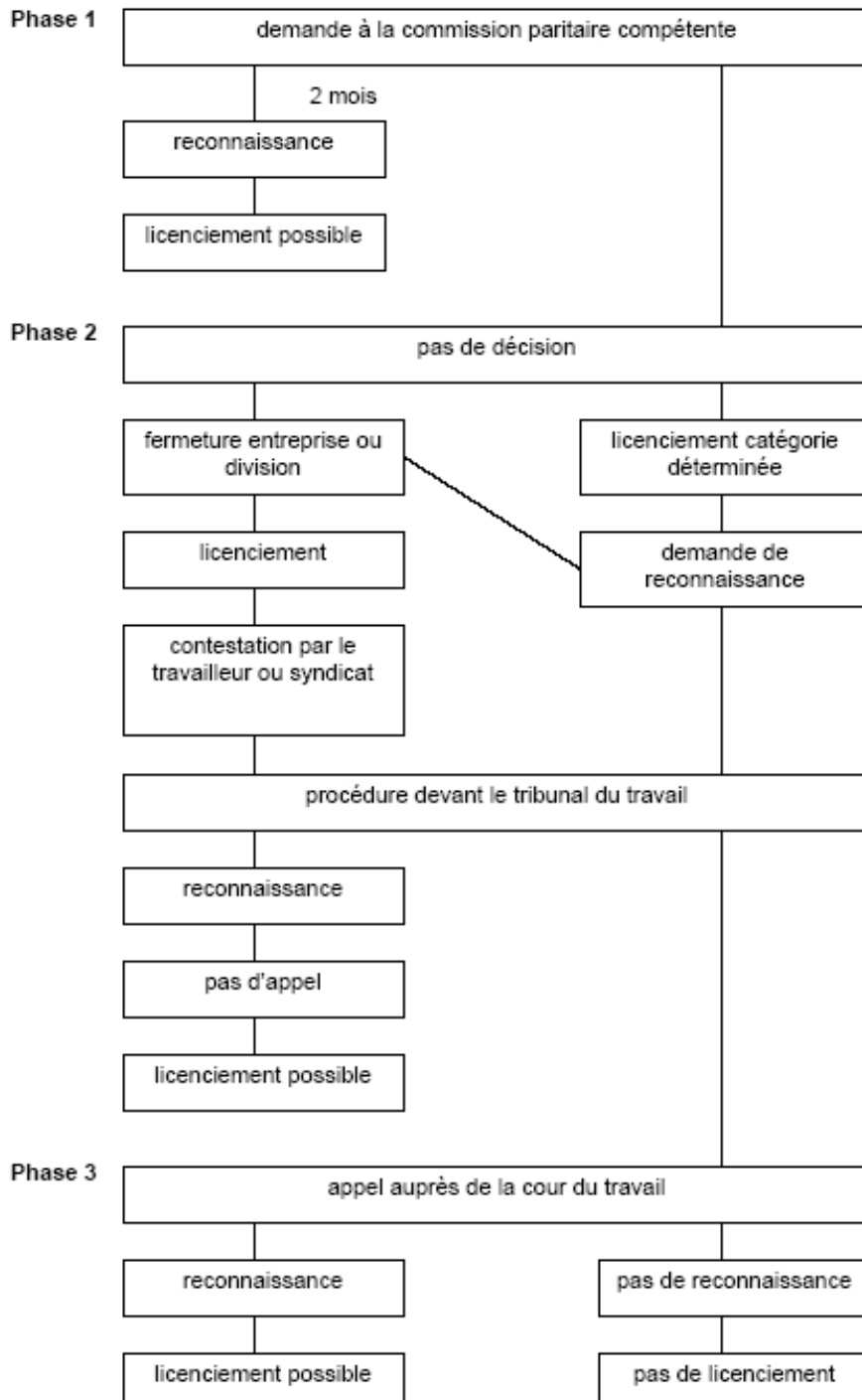
Phase 3 – Licenciement par l'employeur

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 IRREGULIER ?

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 lettre 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 19.03.1991,
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 19.03.1991,
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.

Loi 19.03.1991,
art.18

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).

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 CPPT, 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 CPPT 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 19.03.1991,
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 de naissance (art. 30 ter, §4 loi relative aux contrats de travail).

Annexes

Dans cette partie, vous trouverez un aperçu des textes de loi et de la réglementation significatifs applicables dans le cadre de l'organisation des élections sociales.

- 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, telle que modifiée par la loi du 5 juin 2023](#)
- 4 - [Brochure SPF – Elections Sociales 2024](#)
- 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](#)

Index

- abus de droit, 85, 125
- affichage, 18, 21, 25, 26, 28, 29, 48, 49, 55, 56, 58, 63, 80, 81, 82, 88, 92, 93, 94, 96, 120, 121, 124, 125, 128
- ancienneté, 13, 16, 44, 45, 47, 60, 61, 115, 134
- arrêt de la procédure, 89, 119, 133
- ateliers protégés, 31
- avis X, 21, 28, 48, 49, 55, 58, 59, 60, 63, 67, 70, 81, 93
- bulletin de vote, 24, 95, 100, 101, 102, 113
- bulletins blancs, 114
- bulletins nuls, 103, 114
- bulletins suspects, 114
- bulletins valables, 113, 114
- cadre, 15, 17, 22, 26, 28, 50, 53, 54, 58, 65, 66, 67, 70, 73, 75, 77, 90, 101
- calcul de la moyenne des travailleurs, 34
- calculer le nombre de candidats, 16
- candidature, 13, 14, 74, 75, 76, 77, 81, 124, 125, 126, 128, 129, 130, 132, 135, 138, 140, 142, 143
- catégorie de personnel, 26
- catégorie de travailleurs, 14, 16, 73, 75, 104, 128
- catégories du personnel, 50
- chiffre d'éligibilité, 116, 117
- chiffre électoral, 115, 116, 117, 121
- collège commun, 24, 90, 102, 104, 114
- collège électoral, 23, 56, 75, 92, 93, 94, 102, 104, 107
- communes à facilités, 24
- contractuels subventionnés, 31
- contrat de remplacement, 30, 32, 64
- contrat de travail, 13, 31, 33, 51, 60, 64, 74, 75, 122, 125, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 142, 143, 144, 145
- convocation, 90, 94, 95, 96, 99, 100, 102, 103
- CONVOCATION ELECTRONIQUE, 9
- cour du travail, 18
- date des élections, 17, 18, 25, 26, 49, 50, 56, 58, 59, 75, 78, 82, 93, 94, 96, 100, 120, 124, 125
- délégation de l'employeur, 18, 21
- délégation des travailleurs, 20, 78
- délégation du personnel, 56, 67
- délégation patronale, 20, 21, 73
- délégation syndicale, 28, 29, 30, 45, 47, 48, 49, 54, 59, 63, 123
- désignation des élus, 93, 112, 113, 116, 118, 119
- DIMONA, 30, 31, 32, 33, 35, 64
- doubles comptages, 32
- droit de vote, 9, 11, 51, 58, 61, 62, 76, 102
- électeur, 60, 63, 90, 95, 96, 99, 100, 102, 103, 107, 111, 112, 113, 114
- entité juridique, 21, 30, 34, 36, 37, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 51, 60, 61, 75
- fermeture partielle, 27
- fiche statistique, 99, 100, 119
- fin du mandat, 129, 144
- fonctions de cadre, 52, 53
- fonctions de direction, 21, 50, 51, 52, 129
- gestion journalière, 22, 43, 51
- horaire, 49, 50, 56, 58, 59, 81, 92
- inspecteur social, 27
- instances régionales, 42
- interdiction de discrimination, 140
- intérimaire, 9, 11, 12, 20, 30, 31, 32, 33
- interruption de carrière, 33
- jeunes travailleurs, 13, 14, 23, 50, 58, 129
- jour habituel d'inactivité, 25
- législation linguistique, 24
- licenciement collectif, 141
- liste de candidats, 9, 15, 18, 25, 73, 77, 82, 119
- liste électorale, 23, 58, 60, 63, 95, 103
- listes maison, 15, 73, 79
- mandat, 12, 13, 16, 20, 32, 38, 56, 60, 64, 66, 67, 68, 69, 73, 74, 75, 79, 115, 116, 117, 118, 123, 124, 125, 128, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 144
- nom de jeune fille, 81
- nombre de mandats, 13, 16, 26, 27, 56, 58, 64, 65, 67, 68, 71, 107, 115, 116, 129

- nombre de travailleurs, 12, 15, 27, 28, 30, 31, 36, 37, 50, 64, 67, 68, 69, 94, 121
 nouvelles élections, 27, 121
 période de protection, 125, 127, 130
 période occulte, 125, 143
 personne de confiance, 13, 47, 76
 personnel de direction, 13, 16, 17, 20, 21, 22, 26, 28, 32, 50, 51, 52, 53, 55, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 75, 120
 plainte, 9
 prénom usuel, 80, 81
 protection, 7, 14, 20, 21, 26, 27, 46, 95, 117, 118, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 138, 139, 142, 143, 144, 145
 réclamation, 17, 18, 26, 52, 63, 70, 71, 81, 82
 recours, 16, 17, 18, 19, 21, 26, 27, 30, 49, 52, 53, 55, 56, 63, 70, 71, 81, 82, 83, 109, 112, 120, 121, 139, 143
 registre du personnel, 30, 31, 32, 33, 35, 64
 répartition des mandats, 17, 50, 52, 56, 67, 70, 91, 93, 112, 114
 scission, 12, 34, 44, 49, 55
 seuils électoraux, 30, 32, 34
 sous autorité judiciaire, 13, 129
 suppléants, 20, 27, 65, 78, 92, 100, 107, 109, 117, 118, 120, 122, 124, 125, 127, 128, 129, 133
 suspension de la procédure, 10
 temps partiel, 33, 74
 traduction, 24
 transfert conventionnel, 12, 34, 49, 55, 61, 129
 travailleurs à domicile, 60, 74
 travailleurs placés en formation, 60, 64, 74
 tribunal du travail, 17, 18, 27, 42, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 63, 70, 71, 81, 82, 83, 90, 120, 121, 122, 123, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 139, 140, 142, 145
 unité technique d'exploitation, 13, 21, 30, 36, 47, 48, 59, 60, 75, 76, 79, 126, 130, 139
 vote électronique, 10, 56, 58, 100, 104, 108, 111, 112, 113
 vote par correspondance, 26, 93, 94, 96, 102, 103, 109, 112, 113
 X, 16, 17, 25, 26, 49, 52, 63, 65, 66, 71
 X+14, 18
 X+21, 18, 90, 102
 X+28, 26
 X+35, 15, 25, 26, 60, 71, 73, 78, 88, 90
 X+40, 26, 90, 92
 X+47, 18, 81
 X+52, 81, 82
 X+54, 82, 92
 X+56, 18, 26, 82, 94, 103
 X+60, 99
 X+61, 18, 82
 X+7, 18, 26, 52, 90, 102
 X+70, 93, 99
 X+77, 95, 102
 X+79, 88, 99
 X+8, 26
 X+80, 26
 X+90, 50
 X-28, 17, 48, 52, 55
 X-30, 14, 26, 74
 X-35, 17, 26, 27, 28, 29, 38, 48, 51, 52, 54, 55
 X-5, 49, 56
 X-60, 17, 25, 26, 28, 29, 30, 38, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55
 Y, 25, 26, 28, 36, 49, 50, 58, 59, 60, 61, 62, 71, 74, 75, 83, 90, 96, 99, 103, 111, 113, 119
 Y+144, 121
 Y+15, 18, 120
 Y+2, 120
 Y+45, 26, 121
 Y+69, 121
 Y+84, 121
 Y-10, 94, 95
 Y-11, 27
 Y-14, 83

Elections Sociales 2024

Calendrier procédure 13 au 26 mai 2024

	Dates élections	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
X-60	Communication par l'employeur	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
X-35	Consultation - Décision	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
X-30	Début période de protection	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-28	Recours auprès du tribunal décisions X-35	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
X-5	Décision du tribunal	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02
X	Premier affichage JOUR X=Y-90	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
X+7	Réclamation	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
X+14	Décision sur les plaintes	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
X+21	Recours auprès du tribunal	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
X+28	Décision tribunal	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
X+35	Dépôt listes de candidats	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
X+40	Affichage listes de candidats	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
X+47	Introduction des réclamation sur listes de candidats	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	13/04
X+48	Transmission des réclamation par employeur	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
X+54	Modification listes de candidats	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+54	Désignation membres bureaux de vote	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	Affichage listes modifiées	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+56	Accord vote par correspondance	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+60	Affichage bureaux de vote	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	26/04
X+61	Recours auprès du tribunal pour listes	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
X+70	Désignation témoins	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
X+75	Décision tribunal sur listes	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+76	Remplacement candidats	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	12/05
X+77	Listes des candidats définitives	30/04	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
X+77	Radiations listes électorales	30/04	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
X+80	Remise convocation	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
Y	Jour de vote	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		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	Affichage des résultats	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	27/05
Y+2		15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
Y+1	Employeur reçoit résultats	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	27/05
Y+13		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+14	Recours auprès du tribunal du travail	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	09/06
Y+15		28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
Y+43		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+44	Première réunion CE ou CPPT	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	09/07
Y+45		27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
Y+69	Décision tribunal du travail	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
Y+84	Recours devant Cour du travail	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
Y+144	Décision Cour du travail	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10

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 l'affichage des résultats des élections est possible pendant 3 jours, nous avons attribué un code couleur (blanc, bleu, vert) pour chacune des dates possibles d'affichage et vous aider à vous retrouver dans les délais. Par exemple, le code couleur bleu de la date d'affichage effective des résultats (Y+1) est également utilisé pour la date limite du recours qui en découle (Y+14) et pour la date limite de la première réunion (Y+44)

	Week-end		
	Vacances scolaires		
	Jour férié		
	25/12 Noël		
	01/01 Nouvel An		
	31/03 Pâques		
	01/04 Lundi de Pâques		
	01/05 Fête du travail		
	09/05 Ascension		
	19/05 Pentecôte		
	20/05 Lundi de Pentecôte		
	21/07 Fête nationale		
	15/08 Assomption		

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Thierry Bodson © 2023

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2023/1262/4